

# Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Projeto Pedagógico do Curso



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



Teresópolis

2025

## **FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS – FESO**

Antônio Luiz da Silva Laginestra  
**Presidente**

Jorge Farah  
**Vice-Presidente**

Luiz Fernando da Silva  
**Secretário**

Carlos Alberto Oliveira Ramos da Rocha  
José Luiz da Rosa Ponte  
Paulo Cezar Wiertz Cordeiro  
Wilson José Fernando Vianna Pedrosa  
**Vogais**

Luis Eduardo Possidente Tostes  
**Direção Geral**

Michele Mendes Hiath Silva  
**Direção de Planejamento**

Solange Soares Diaz Horta  
**Direção Administrativa**

Fillipe Ponciano Ferreira  
**Direção Jurídica**

## **CENTRO UNIVERSITÁRIO SERRA DOS ÓRGÃOS – UNIFESO**

Verônica Santos Albuquerque  
**Reitora**

Roberta Montello Amaral  
**Direção de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão**

Mariana Beatriz Arcuri  
**Direção Acadêmica de Ciências da Saúde**

Vivian Telles Paim  
**Direção Acadêmica de Ciências e Humanas e Tecnológicas**

Marcelo Siqueira Maia Vinagre Mocarzel  
**Direção de Educação a Distância**

## **HOSPITAL DAS CLÍNICAS COSTANTINO OTTAVIANO – HCTCO**

Rosane Rodrigues Costa  
**Direção Geral**

## **CENTRO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS – CESO**

Roberta Franco de Moura Monteiro  
**Direção**

## **CENTRO CULTURAL FESO PROARTE – CCFP**

Edenise da Silva Antas  
**Direção**

Copyright© 2025  
Direitos adquiridos para esta edição pela Editora UNIFESO

**EDITORA UNIFESO**

**Comitê Executivo**

Roberta Montello Amaral (Presidente)  
Jucimar André Secchin (Coordenador de Pesquisa)

**Conselho Editorial e Deliberativo**

Roberta Montello Amaral  
Mariana Beatriz Arcuri  
Verônica dos Santos Albuquerque  
Vivian Telles Paim

**Assistente Editorial**

Matheus Moreira Nogueira

**Formatação**

Matheus Moreira Nogueira

**Capa**

Gerência de Comunicação

**Autores**

D. Sc. Carla Ferreira Gonçalves  
D. Sc. Margarete Ribeiro Tavares  
D. Sc. Marcelo Camacho Silva  
D. Sc. Rebeca Cambaúva Leite  
M. Sc. Telma de Amorim Freitas Silva  
M. Sc. Vivian Telles Paim

F977 Fundação Educacional Serra dos Órgãos.  
Centro Universitário Serra dos Órgãos.  
Projeto Pedagógico do Curso : Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos /  
Centro Universitário Serra dos Órgãos. -- Teresópolis, RJ: UNIFESO, 2025.  
97 p.

ISBN: 978-65-5320-062-3

1. Fundação Educacional Serra dos Órgãos. 2. Centro Universitário Serra dos  
Órgãos. 3. Projeto Pedagógico. 4. Gestão de Recursos Humanos. I. Título. CDD

378.8153

EDITORA UNIFESO

*Avenida Alberto Torres, nº 111*

*Alto – Teresópolis – RJ – CEP: 25.964-004*

**Telefone:** (21) 2641-7184

**E-mail:** editora@unifeso.edu.br

**Endereço Eletrônico:** <http://www.unifeso.edu.br/editora/index.php>

## SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO .....	9
2. APRESENTAÇÃO .....	11
3. A INSTITUIÇÃO .....	12
3.1 A HISTÓRIA DO UNIFESO.....	12
3.2 CONTEXTO SÓCIO-ECONÔMICO-EDUCACIONAL E CULTURAL.....	15
3.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO .....	17
4. CONCEPÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS .....	20
4.1 JUSTIFICATIVA .....	20
4.2 OBJETIVOS DO CURSO .....	23
5. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO .....	24
6. METODOLOGIA .....	28
7. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	30
7.1 ESTRUTURA CURRICULAR .....	30
7.2 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DA ESTRUTURA CURRICULAR .....	34
7.3 CONTEÚDOS CURRICULARES .....	35
7.3.1 CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO .....	40
7.4 AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM (AVA).....	41
7.4.1 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR .....	45
7.4.2 MATERIAL DIDÁTICO .....	47
7.4.3 PROCESSO DE CONTROLE DE PRODUÇÃO OU DISTRIBUIÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO (LOGÍSTICA) .....	49
7.5 ATIVIDADES DE TUTORIA .....	52
7.6 MONITORIA .....	54
7.7 ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	54
8. CORPO DOCENTE E TUTORIAL .....	55
8.1 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE – NDE .....	55
8.2 ATUAÇÃO DO COORDENADOR .....	57
8.3 ATUAÇÃO DO COLEGIADO DE CURSO OU EQUIVALENTE .....	59
9. APOIO AO DISCENTE E ACESSIBILIDADE .....	61
9.1- NÚCLEO DE APOIO PSICOPEDAGÓGICO E ACESSIBILIDADE .....	61
9.2 APOIO FINANCEIRO .....	61
9.3 ATIVIDADES DE NIVELAMENTO .....	62
9.4 REPRESENTAÇÃO ESTUDANTIL .....	62
9.5 INTERNACIONALIZAÇÃO .....	63
9.6 INCENTIVO À INICIAÇÃO CIENTÍFICA .....	63
10. AVALIAÇÃO .....	64
10.1 GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA .....	64
10.2 PROCEDIMENTOS DE ACOMPANHAMENTO E DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO-APRENDIZAGEM ...	67

11. TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	71
12. INFRAESTRUTURA.....	73
12.1 ESPAÇO DE TRABALHO PARA DOCENTES EM TEMPO INTEGRAL .....	73
12.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA O COORDENADOR .....	74
12.3 SALA COLETIVA DE PROFESSORES .....	74
12.4 SALAS DE AULA .....	75
12.5 ACESSO DOS ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA.....	75
12.6 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DE FORMAÇÃO BÁSICA E ESPECÍFICA.....	79
13. BIBLIOTECA.....	80
13.1 BIBLIOGRAFIA BÁSICA E COMPLEMENTAR .....	81
14. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
ANEXO I – CORPO DOCENTE .....	83
ANEXO II – APROVEITAMENTO E AVALIAÇÃO DOS CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS.....	84
ANEXO III – EMENTÁRIO E BIBLIOGRAFIA .....	85

## 1. IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

**Mantenedora:** Fundação Educacional Serra dos Órgãos

**CNPJ:** 32.190.092/0001-06

**Endereço:** Av. Alberto Torres, 111

**Bairro:** Alto

**Cidade:** Teresópolis

**UF:** Rio de Janeiro

**CEP:** 25964-004

**Fone:** (21) 2641-7000

**Fax:** (21) 2642-6260

**E-mail:** diger@feso.edu.br

**Instituição de Ensino Superior:** Centro Universitário Serra dos Órgãos (Unifeso)

Ato de credenciamento:

Credenciamento, Portaria MEC nº 1698 de 13/10/2006

Recredenciamento, Portaria MEC nº 1286 de 05/10/2017

Recredenciamento EAD, Portaria 1846 de 14/09/2023

**Endereço Sede:** Av. Alberto Torres, 111. Bairro: Alto. Cidade: Teresópolis. UF: Rio de Janeiro. CEP: 25964-004.

**Fone:** (21) 2641-7000

**E-mail:** reitoria@unifeso.edu.br

**Endereço Polos Próprios:**

**Magé:** R. Doutor Domingos Belizze, 236. Bairro: Centro. Cidade: Magé. UF: Rio de Janeiro. CEP: 25900-058. Lj Térrea e 1º Pavimento.

**Saquarema:** R. Beatriz Amaral, 106. Bairro: Bacaxá. Cidade: Saquarema. UF: Rio de Janeiro. CEP: 28994-702.

**DIREÇÃO ACADÊMICA DAS CIÊNCIAS HUMANAS E TECNOLÓGICAS (DACHT)**

Diretora: Vivian Telles Paim

**Autorização:** Resolução CONSU nº 017/2022**Coordenadora:** Margarete Ribeiro Tavares**Núcleo Docente Estruturante:**

D.Sc. Carla Ferreira Gonçalves

D.Sc. Margarete Ribeiro Tavares

D.Sc. Marcelo Camacho Silva

D.Sc. Rebeca Cambaúva Leite

M. Sc. Telma de Amorim Freitas Silva

**Quadro I – Regime de Funcionamento**

<b>Modalidade:</b>	EAD
<b>Regime de Matrícula:</b>	Semestral
<b>Ingresso:</b>	Trimestral
<b>Integralização:</b>	8 trimestres
<b>Prazo Máximo para Integralização:</b>	12 trimestres
<b>Forma de Acesso:</b>	Vestibular trimestral ou pela avaliação da nota alcançada na redação realizada no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Transferência Externa e Interna. Reabertura de matrícula. Reingresso e Religamento.
<b>Número de Vagas:</b>	200
<b>Duração da Hora / Aula:</b>	60 (sessenta) minutos
<b>Calendário Escolar:</b>	200 dias letivos por ano
<b>Carga Horária:</b>	1640 horas

## 2. APRESENTAÇÃO

O Centro Universitário Serra dos Órgãos (UNIFESO) é mantido pela Fundação Educacional Serra dos Órgãos (FESO), CNPJ Nº 32.190.092/0001-06, sediada em Teresópolis-RJ, na Avenida Alberto Torres, CEP: 25964004, criada em 20 de janeiro de 1966, por um grupo de pessoas, setores e instituições da sociedade civil organizada. Constitui-se como fundação de direito privado, sem fins lucrativos, reconhecida como utilidade pública municipal e federal, respectivamente, em 1969 (Decreto nº 98) e 1983 (Nº 88747).

Fiel à filosofia institucional de atendimento às demandas comunitárias e à sua vocação original estabeleceu como Missão: “Promover a educação, a cultura, a ciência, a tecnologia e a inovação constituindo-se num polo de desenvolvimento regional de modo a contribuir para a construção de uma sociedade justa, solidária e ética”.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é uma afirmação desse compromisso com o desenvolvimento regional nos seus vários níveis de atuação. Sua criação foi resultado da percepção institucional sobre a importância do Gestor de Recursos Humanos para o desenvolvimento empresarial da região e também pela demanda crescente desse profissional tanto nacional quanto mundialmente.

O Projeto Pedagógico de Curso (PPC) é o instrumento norteador do trabalho acadêmico e está alicerçado em uma visão renovada pela consciência crítica e histórica e pela responsabilidade social da Instituição. Está fundamentado no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, no Projeto Pedagógico Institucional – PPI (UNIFESO, 2016), nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e na legislação pertinente.

No UNIFESO, o PPC é um projeto “vivo” construído pelo Núcleo Docente Estruturante sendo revisitado periodicamente. O permanente acompanhamento do PPC promove e fortalece a reflexão acerca da importância deste documento, considerando que é essencial contemplar tanto a realidade da formação profissional quanto o próprio mercado de trabalho. O PPC é construído e avaliado em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) e com as Políticas Institucionais, especialmente a Política de Ensino.

### **3. A INSTITUIÇÃO**

#### **3.1 A História do Unifeso**

A história da Instituição teve início com a criação da Fundação Educacional Serra dos Órgãos (FESO) em 20 de janeiro de 1966, por iniciativa de setores e instituições da sociedade teresopolitana. Com a preocupação inicial de fortalecer o sistema educacional de Teresópolis do ensino Básico ao Superior, a Instituição foi organizada naquele ano como Fundação de Direito Privado sem fins lucrativos pelo Decreto Municipal n.º 2/66, passando a ser reconhecida como de Utilidade Pública Municipal três anos depois, pelo Decreto nº 98/69.

A atuação da FESO começa com a criação da Faculdade de Medicina de Teresópolis, autorizada em 1970 e reconhecida em 1975, no contexto da expansão das escolas médicas no Brasil. Começa aí também, além da atividade acadêmica, o compromisso da Instituição com a comunidade por meio do Hospital Municipal da Prefeitura de Teresópolis que, em função de um convênio firmado com o governo municipal em 1972, foi transformado em Hospital das Clínicas de Teresópolis, hoje denominado Hospital das Clínicas de Teresópolis Constantino Ottaviano (HCTCO). O crescimento das diversas clínicas, em função das necessidades de formação profissional dos estudantes, provocou a expansão do Hospital que, desde então e até hoje, cada vez mais, é o principal centro de atenção à saúde de Teresópolis e referência para os municípios vizinhos.

Cinco anos após a criação do curso de Medicina, a FESO começou a delinear sua identidade regional. Sensível às necessidades da comunidade de Teresópolis e dos municípios circunvizinhos na área do Ensino Superior, a atenção da instituição se deslocou para as Ciências Sociais. Esse novo enfoque, mais regional, foi iniciado com a criação das faculdades de Administração e de Ciências Contábeis, autorizadas em 1975 e reconhecidas em 1979.

O aprofundamento da interação da FESO com a comunidade prosseguiu ainda na área da saúde. Em 1983 foi criada a primeira Unidade Básica de Saúde, com o objetivo de desenvolver ações de promoção, prevenção e recuperação em cuidados primários da saúde, bem como servir de campo prático para estudantes do curso de Medicina e, mais tarde, dos cursos de Enfermagem, Odontologia, Farmácia e Fisioterapia.

Ainda em 1983, fiel à filosofia institucional de atendimento às demandas comunitárias e à sua vocação original, a FESO criou o Centro Educacional Serra dos Órgãos (CESO), que se

tornou referência na área de Educação Básica no município. Motivada pela expansão do Hospital, que demandava formação de mão-de-obra específica para a área da Saúde, a FESO criou a Faculdade de Enfermagem em 1985.

A partir de 1994, a Instituição investe na elaboração de seu projeto de Faculdades Unificadas, criando uma estrutura planejada e adequada ao seu desenvolvimento. É nesse contexto que acontece a criação do Núcleo de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão, com funções bem definidas:

- (1) promover notadamente cursos de especialização e aperfeiçoamento para as comunidades interna e externa;
- (2) iniciar uma política de pesquisa; e
- (3) viabilizar a atividade de extensão.

Além disso, considerando o rápido desenvolvimento da informática e suas crescentes aplicações na sociedade, em 1994 foi implantado um novo curso, denominado Tecnologia em Processamento de Dados, o atual Curso da Ciência da Computação, demonstrando os investimentos em inovações e demais demandas do setor educacional.

Em 1997, a Fundação Theodor Heuberger – Pró-Arte, um dos mais relevantes patrimônios culturais de Teresópolis, é encampada pela Instituição e transformada em um campus universitário, o atual Centro Cultural FESO/Pró-Arte. Este centro dá continuidade à tradição daquela casa de promover eventos e estimular o desenvolvimento das artes e da cultura em Teresópolis. Ainda em 1997, o UNIFESO adquire a Fazenda Quinta do Paraíso, com cerca de um milhão de metros quadrados, garantindo espaço para a construção de um novo campus, denominado Campus Quinta do Paraíso.

Em 1998, ampliando a atuação na área das Ciências Humanas e Sociais, e reafirmando o propósito de inserção na Educação Básica, o Unifeso cria o Curso de Pedagogia, com objetivo de formar profissionais para a atuação no ensino Fundamental e Médio.

Já em 1999, são criados os Centros de Ciências Biomédicas (CCBM) e de Ciências Humanas e Sociais (CCHS), visando à reunião dos cursos de graduação em áreas afins. Neste mesmo período, agregam-se aos seus respectivos centros os novos cursos de Odontologia e de Direito, bem como o de Medicina Veterinária em 2000.

O ano de 2006 é marcado por um momento de grande relevo: na comemoração dos 40 anos da Instituição, as Faculdades Unificadas Serra dos Órgãos foram credenciadas como

Centro Universitário Serra dos Órgãos (UNIFESO), através da Portaria 1.698, de 13 de outubro de 2006, publicada no DOU Seção I, de 16 de outubro de 2006.

Em fevereiro de 2008, é implantado o Curso de Farmácia e, em 2009, quatro novos cursos iniciam suas atividades: Ciências Biológicas (modalidades Licenciatura e Bacharelado), Engenharia de Produção, Engenharia Ambiental e Sanitária, e Licenciatura em Matemática. No ano de 2014, com a chancela da Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental do Ministério do Meio Ambiente, por meio do Departamento de Educação Ambiental, é inaugurada a Sala Verde UNIFESO. Esta sala tem como objetivo orientar e conscientizar a sociedade teresopolitana sobre as várias faces da educação socioambiental, de modo a mudar hábitos, conceitos e atitudes em relação ao meio ambiente.

O ano de 2015 foi marcado por três acontecimentos de relevância. O primeiro é o início do Curso de Engenharia Civil, vinculado ao CCT. O segundo é o Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAPP) que é transformado em Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade (NAPPA). Esta ampliação de escopo da unidade se traduz na prática de uma série de investimentos e avanços para a garantia da acessibilidade arquitetônica, pedagógica, comunicacional e atitudinal. O terceiro e último acontecimento é a autorização, após avaliação da Comissão para credenciamento, para ofertar cursos de pós-graduação na modalidade de educação à distância.

Em 2017, o UNIFESO passa por dois processos avaliativos, por meio de visitas in loco de comissões do MEC, as quais têm grande relevância para a instituição: a avaliação de regulação para credenciamento do centro universitário e a renovação de reconhecimento do Curso de Graduação em Medicina. Em ambos os processos, o UNIFESO logrou conceito 4 (quatro), o que reflete a expressiva qualidade dos serviços educacionais prestados.

No ano seguinte, em 2018, o UNIFESO solicita a autorização para implantação do Curso de Psicologia, que recebe o conceito 4 pelo MEC, e, em 2019, ampliando o seu portfólio de cursos em atendimento às demandas regionais inicia o Curso de Nutrição e o Curso de Arquitetura e Urbanismo. Os cursos de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia Civil foram reconhecidos com a nota máxima do MEC (Conceito 5). Neste ano, ocorre a inauguração de um novo prédio no Campus Quinta do Paraíso, o antigo CCT, cuja infraestrutura e laboratórios na área de tecnologia são de excelência na região. Além dos cursos de Arquitetura e Urbanismo e de Engenharia Civil, o Curso de Ciências da Computação também faz parte deste

antigo centro. A Figura 1 mostra uma imagem do conjunto de edificações do Campus Quinta do Paraíso, sendo a edificação do antigo CCT a da esquerda.

**Figura 1: Campus Quinta do Paraíso**



Fonte: UNIFESO (2023).

No segundo semestre de 2022, o UNIFESO recebeu visita do MEC para avaliação institucional da educação a distância, que foi recredenciada com conceito 5, ratificando o atendimento dos indicadores de qualidade para oferta dessa modalidade de ensino.

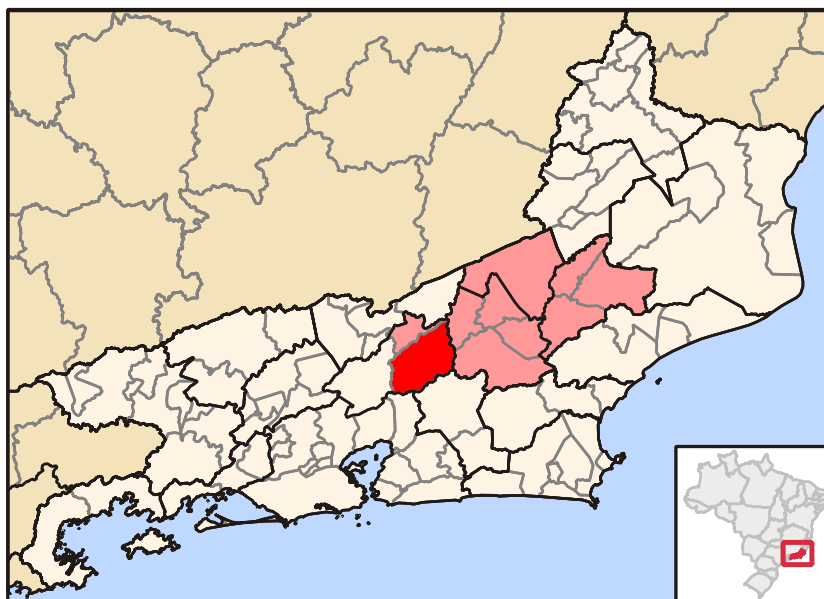
Em 2022, o Centro de Ciências e Tecnologia e o Centro de Ciências Humanas foram unificados em uma nova direção denominada Diretoria de Ciências Humanas e Tecnológicas (DACHT). Estão vinculados a DACHT os cursos de Ciência da Computação-Presencial, Arquitetura e Urbanismo-Presencial, Direito-Presencial, Engenharia Civil-Presencial, Análise e Desenvolvimento de Sistemas-EaD, Administração-EaD, Ciências Contábeis-EaD, Pedagogia-EaD, Gestão de Recursos Humanos-EaD, Marketing-EaD e Gestão Ambiental-EaD.

### **3.2 Contexto Sócio-Econômico-Educacional e Cultural**

O município de Teresópolis está situado a uma distância de 94 km da capital, Rio de Janeiro, e pertence a Região Serrana do estado, a qual inclui os municípios de Bom Jardim, Cantagalo, Carmo, Cordeiro, Duas Barras, Macuco, Nova Friburgo, Santa Maria Madalena, São Sebastião do Alto, São José do Vale do Rio Preto e Trajano de Moraes. De acordo com a

regionalização do IBGE (2022b), Teresópolis pertence a Região Geográfica Imediata de Petrópolis, junto com os municípios vizinhos de Areal, Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto. Somados, a região imediata possui uma população estimada de 520.174 habitantes. A Figura 2 mostra em destaque esta região no contexto do estado do Rio de Janeiro e nela a localização do município de Teresópolis.

**Figura 2: Região Serrana do Rio de Janeiro, com destaque para Teresópolis em vermelho**



Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da ABREU (2011).

Segundo dados do IBGE (2022b), o município de Teresópolis possui uma área de 770 km<sup>2</sup>, dos quais 64 km<sup>2</sup> de área urbana, e conta com uma população estimada de 165.123 habitantes. Seu índice de desenvolvimento humano municipal (IDHM) foi de 0,730, conforme o Censo de 2010, sendo considerado alto.

A geografia do território municipal é caracterizada por terrenos montanhosos, cheios de ondulações. A área urbana encontra-se em um planalto a 869 metros acima do nível do mar e é delimitada por três unidades de conservação: o Parque Nacional da Serra dos Órgãos, o Parque Estadual dos Três Picos, e o Parque Natural Municipal Montanhas de Teresópolis, caracterizando-se como um território com importantes áreas de proteção ambiental que limitam o crescimento urbano. O município é servido por três rodovias federais: a BR-116 (Rio-

Bahia), que passa paralela à cidade; a BR-495, que conecta a cidade à Petrópolis; e BR-492 (Terê-Fri), que interliga o município com Nova Friburgo.

A economia de Teresópolis é marcada pela forte produção de hortaliças, sendo o maior produtor do estado do Rio de Janeiro e, recentemente, o município foi eleito como a capital da agricultura familiar do Estado. Além da agricultura, a cidade também é um importante polo industrial e de serviços na região, possuindo o 2º maior PIB da Região Serrana.

Teresópolis desponta como um polo tecnológico do Estado do Rio de Janeiro, abrigando uma das maiores empresas de software contábil do país, a Alterdata, e com um portfólio diversificado de empresas de segmentos diversificados, gerando emprego e renda no município. A cidade também é integrante do Parque Tecnológico da Região Serrana-Serratec.

### **3.3 Políticas institucionais no âmbito do curso**

A Política de Ensino apresenta pressupostos que direcionam os currículos e as práticas didático-pedagógicas no sentido da aprendizagem significativa e pela experiência, da valorização da relação entre motivação, afetividade e formação, da avaliação a favor da aprendizagem, da ampliação da formação geral, humanística e cultural, o fortalecimento do senso de cidadania e de atitudes participativas além das competências técnico científicas requeridas pela profissão (PDI, p. 62-64).

A Política de Ensino tem como premissas: a interdisciplinaridade e transversalidade do conhecimento; a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; o duplo protagonismo estudante-professor; o equilíbrio entre tempos de aprendizagem individualizada e colaborativa; o mundo do trabalho como cenário essencial ao desenvolvimento das competências profissionais; o planejamento acadêmico com criatividade; flexibilização e personalização do ensino; a busca pelo engajamento e acolhimento do estudante, estimulando-o a querer aprender e ainda o desenvolvimento de habilidades interpessoais, como ética, comunicação assertiva, criatividade, iniciativa, trabalho em equipe e empatia essenciais para a integração social e inserção no mercado de trabalho.

Tais princípios estão presentes no âmbito do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e são operacionalizados em ações acadêmico-administrativas que promovem oportunidades de aprendizagem alinhadas ao perfil do egresso. A Política de Ensino para a graduação institucional é orientadora do Projeto Pedagógico do Curso e a

atenção ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST) foi o referencial central para elaboração e para estrutura de acompanhamento do currículo. A matriz curricular é orientada pela interdisciplinaridade e transversalidade do conhecimento. A interdisciplinaridade permite questionar a fragmentação dos diferentes campos do conhecimento, ressaltando a complexidade e a interrelação entre as várias áreas do saber, apontando, para uma formação integral e integrada mais compatível com a realidade do mundo. Já a transversalidade nos convida à possibilidade de se estabelecer na prática educativa uma relação entre aprender conhecimentos teoricamente sistematizados e as questões da vida real e de sua transformação. Nesse sentido, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a articulação entre as áreas do saber é concretizada ao longo dos eixos curriculares do curso.

Em consonância com a Política de Ensino, a Política de Educação a Distância tem como premissas centrais: a oferta de material didático capaz de orientar o estudante de forma assertiva do seu trajeto formativo, aliado à mediação docente qualificada, somando-se ainda uma estrutura de acompanhamento, atendimento, suporte e apoio que garantam ao estudante aprendizagem efetiva e uma experiência do usuário agradável (PDI, p. 71-74). Deste modo, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferece a mediação pedagógica realizada por meio de encontros síncronos sistemáticos com professores especialistas na área de conhecimento (mestres ou doutores). O material didático faz uso de diferentes mídias e é disponibilizado mediante o grau de complexidade previsto no objetivo de aprendizagem previsto no plano de ensino da disciplina.

No que se refere à Política de Pesquisa, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos segue o pressuposto institucional. As práticas voltadas à pesquisa, à iniciação científica e à inovação tecnológica são estimuladas e desenvolvidas em conformidade com as políticas nacionais na área de Ciência e Tecnologia e com a Política de Pesquisa e Inovação. O UNIFESO considera a iniciação científica, tecnológica e em inovação fundamental para a criação de uma atitude investigativa que aguace a curiosidade e o desejo da busca de soluções para os problemas apresentados pela sociedade e pela comunidade científica. Além dos princípios, a política institucional define os mecanismos de apoio e incentivo à produção científica e tecnológica, que são o Programa de Iniciação Científica e Pesquisa (PICPq) e o Programa de Incentivo à Inovação e Tecnologia (PIIT), que engloba o

Prêmio Ideias Inovadoras. Esses programas são mantidos com recursos próprios para bolsas destinadas a estudantes, professores e colaboradores. O PICPq funciona a partir de edital bienal, com oferta de bolsas de pesquisa por um período de 18 meses. As atividades de pesquisa representam um diferencial do curso, sendo consideradas como atividade complementar e opcional, apresentadas aos estudantes já no primeiro trimestre do curso.

Já a extensão é concebida como um processo acadêmico, integrado ao ensino, à pesquisa e à inovação, por meio do qual a instituição interage com os diversos setores da sociedade, produzindo conhecimento e transformação. Regidas pela Política de Extensão Institucional, as atividades de extensão acontecem de forma curricular e extracurricular, considerando as demandas das comunidades onde a instituição se insere e as competências específicas, éticas e humanísticas que se pretende formar.

A Política de Extensão, também é plenamente incorporada pelo curso, tendo como centralidade a interação transformadora entre a instituição, a comunidade e outros setores da sociedade. A organização curricular prevê a efetivação dessa política por meio de professores e estudantes do curso interagindo ativamente com a sociedade, trocando conhecimentos e gerando interação e colaboração com diferentes grupos sociais e setores da sociedade. Essa articulação permite que o curso desenvolva propostas de soluções para a gestão e desenvolvimento de pessoas considerando os objetivos das organizações, fomentando a superação de problemas, de assimetrias regionais, de desigualdades e de enfrentamento da exclusão social.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está em processo de curricularização da extensão com a implantação das disciplinas de IETC – Gestão de Projetos, IETC – Prática em Recursos Humanos e Atração, Retenção de Talentos e Gestão por Competências. As atividades de extensão extracurriculares são ofertadas por meio da participação em eventos internos do curso, Congresso Acadêmico do UNIFESO, entre outros. Além desses projetos, estimula-se a extensão, através de apoio financeiro institucional por meio do Programa de Incentivo à Extensão (PIEx).

Além disso, a DACTH lança anualmente edital do programa de monitoria para os cursos das áreas de Ciências Humanas e Tecnológicas, do qual o curso participa com seus projetos, oferecendo vagas com bolsa de estudos, estimulando projetos de apoio a disciplinas ou que possam surgir a partir da iniciativa e do protagonismo estudantil por meio de orientação

docente. Conforme previsto no PPI, o UNIFESO estimula a pesquisa e a inovação por meio de mecanismos institucionais de apoio à produção científica e tecnológica, dentre eles o Programa de Inovação e Tecnologia (PIIT), Difusão da Produção Acadêmica (PIDPA), e o Prêmio Ideias Inovadoras.

Mediante o exposto, as políticas institucionais estão implantadas no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e são norteadoras da proposta do projeto pedagógico, promovendo oportunidades de aprendizagem alinhadas ao perfil do egresso almejado.

Em relação às práticas comprovadamente exitosas e inovadoras na revisão das políticas institucionais, a nova forma de estruturação dos elementos estratégicos do PDI e seus mecanismos de acompanhamento para o quinquênio 2023-2027 refletem o amadurecimento e a evolução profissional da gestão e do planejamento da IES. Entendida como melhorias e atualizações feitas em processos e produtos já existentes, a inovação incremental está presente na nova edição do PDI. A principal inovação na versão 2023-2027 está na forma de construção de metas e indicadores, intrinsecamente relacionada à revisão das políticas institucionais e aos mecanismos de acompanhamento e avaliação, que utilizarão metodologias ágeis. A inclusão de um capítulo com a síntese dos resultados do PDI anterior também é uma novidade dessa edição, que permite ao leitor se situar numa linha temporal que demonstra o percurso da IES, articulando passado e futuro e evidenciando o amadurecimento da gestão e do planejamento institucional.

## **4. CONCEPÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

### **4.1 Justificativa**

O UNIFESO é a mais tradicional Escola de Negócios da região serrana do Rio de Janeiro, contando com mais de 59 anos de existência e 99 turmas alocadas no mercado de trabalho, presentes na média e alta gerências em empresas, públicas e privadas, de nossa área de influência.

Considerando a dinâmica do ambiente corporativo, o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD do UNIFESO, busca auxiliar os alunos a adquirirem as

competências necessárias para criar valor para a empresa através da gestão de pessoas com eficiência na condução do processo produtivo. A formação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos admite uma vasta área de atuação nos setores público e privado e com oportunidades que proporcionam bons salários.

Empresas e organizações dos mais diversos segmentos precisam de profissionais com as competências necessárias para atuar com excelência no setor de recursos humanos, uma vez que o capital humano se torna cada vez mais valioso para um mercado ávido por profissionais qualificados. Esses profissionais são formados para atuar com respeito a diversidade, elaborar planos de gestão de pessoas, analisar o comportamento dos profissionais, investir na qualidade do clima organizacional, liderar e qualificar líderes, atrair e reter talentos, estabelecer métricas de acompanhamento produtivo, atuar com gestão trabalhista e previdenciária, desenvolver e capacitar pessoas, implementar atributos de qualidade de vida no trabalho e investir em inovação e empreendedorismo.

A demanda por profissionais da área de recursos humanos vem crescendo em diversos setores da sociedade, destacando-se:

- Órgãos públicos, privadas e do terceiro setor;
- Empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria;
- empresas dos setores industrial, serviços, comércio e até agronegócio;
- Institutos e Centros de Pesquisa.

O profissional de tecnologia em gestão de recursos humanos pode atuar em várias funções nesses setores, destacando-se:

- como executivo/gestor dessas empresas/organizações;
- como consultor ou em funções de assessoria;
- como empreendedor, usando essas competências para impulsionar o próprio negócio;

O mercado de trabalho para o profissional de recursos humanos oferta oportunidades para atuação em várias funções ou áreas de atuação com crescente nível de especialização, conforme segue:

- departamento pessoal;
- recrutamento e desenvolvimento de pessoal;

- medicina no trabalho;
- analista de cargos, salários e benefícios;
- consultorias de RH;

O curso, em sua concepção, além de considerar as exigências legais e as mudanças inseridas nas empresas e no mercado de trabalho, tem por vocação o atendimento à classe trabalhadora, formando profissionais com competências e habilidades que os tornem capazes de iniciar e gerir sua carreira profissional. Em conformidade com o objetivo do curso, os egressos têm uma concepção voltada para conhecimentos generalistas e específicos, podendo orientar-se para a carreira empreendedora ou desenvolver atividades de gestão, cientes de que a educação continuada é a grande aliada.

Especificamente, a opção em lançar o curso na modalidade EaD se justifica por três principais motivos:

- (1) a crescente tendência do uso de ferramentas digitais e outras tecnologias por profissionais de Recursos Humanos em sua atuação no mercado de trabalho que reforça a necessidade de uma formação que coloque os alunos em contato com essas ferramentas;
- (2) a crescente tendência das empresas e organizações em priorizar o trabalho remoto (home office) contando com colaboradores nas mais diversas localidades geográficas, torna necessário que os alunos se familiarizem com tal dinâmica e
- (3) a crescente busca por cursos de nível superior por alunos localizados nas mais diversas regiões do país que nem sempre encontram unidades de instituições de nível superior em localidades próximas de suas residências ou locais de trabalho.

O estado do Rio de Janeiro, com seu potencial de desenvolvimento econômico, demanda por mão-de-obra qualificada para impulsionar a inovação e o crescimento de instituições dos mais diferentes portes e segmentos, neste cenário está inserido o curso de Tecnologia em Recursos Humanos EaD do UNIFESO.

Além disso, o UNIFESO, atento às necessidades loco regionais, oferece um curso voltado às oportunidades de emprego geradas pelo estado do Rio de Janeiro, que ocupa o lugar de segunda maior economia do Brasil. O estado oferece variadas oportunidades de trabalho, levando em consideração seu parque industrial composto por indústrias metalúrgicas,

siderúrgicas, químicas, de alimentos, mecânicas, editorial e de celulose. O turismo, mais uma vocação do estado, também gera oportunidades de colocação profissional. O Rio de Janeiro apresenta como principal atividade econômica o setor terciário, essencialmente a prestação de serviços.

Analisando as tendências do mercado e as oportunidades de colocação profissional, a qualificação se torna imprescindível. Assim, o UNIFESO oferece uma formação de qualidade e inovadora, voltada ao desenvolvimento de competências, que possibilitarão ao profissional assumir posições de gestão, tanto no âmbito público, quanto privado, com oportunidades de bons salários e crescimento no setor de formação de seus egressos.

#### **4.2 Objetivos do curso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO tem como objetivo geral formar profissionais para atuar em funções gerenciais e executivas dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento de pessoas, rotinas de pessoal, implementação de benefícios, gestão de carreiras, sistemas de informação em Recursos Humanos e diagnóstico e desenvolvimento organizacional. O curso busca ainda formar profissionais com competência para implementação de ações para gerir e desenvolver pessoas que proporcionem vantagem competitiva nas organizações. A formação humanística prepara os estudantes para a atuação de forma ética utilizando as ferramentas para gerir e desenvolver pessoas, atrair e reter talentos, para liderar equipes com atitude empreendedora e para atuar colaborativamente atento às questões de cidadania, sustentabilidade e diversidade.

Destaca-se que a formação privilegia o desenvolvimento das práticas em ESG- Governança Ambiental, Social e Corporativa e de um novo mercado de trabalho, que demanda por novas formas de gestão e pelo uso intensificado da tecnologia. Dessa forma, o curso procura formar profissionais com conhecimentos multidisciplinares, com uma sólida base teórica, ética, visão empreendedora e capacidade de comunicação e cooperação.

O curso, através de um currículo articulado por componentes teóricos e práticos, tem como objetivos específicos preparar os alunos para:

- Trabalhar em equipes multidisciplinares de forma proativa;

- Compreender as diversidades socioculturais e ambientais de forma ética e criativa, solucionando problemas e gerindo intervenções;
- Desenvolver visão de mercado, atitude empreendedora, espírito inovador e criativo.
- Exercitar a autonomia para aprender, buscando constantemente o aprimoramento profissional;
- Desenvolver visão crítica e utilizar a tecnologia para solucionar problemas;
- Atuar na gestão por competências em níveis individuais (com base na motivação), em grupos (através da gestão de conflitos, liderança e empreendedorismo) e organizacionais (cultura organizacional);
- Desenvolver planejamentos estratégicos, programas de treinamentos e capacitações e avaliação do clima organizacional;
- Atuar em pesquisas e levantamentos sobre o mercado de trabalho e suas peculiaridades para cada nível de profissional;
- Realizar diagnósticos de demandas por capacitações dos profissionais;
- Utilizar as mais recentes tecnologias requeridas pelo setor de recursos humanos;
- Contribuir para o desenvolvimento de uma visão sistêmica institucional e das suas relações com o micro e o macro ambientes.

Nesse contexto, os objetivos do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos do UNIFESO estão alinhados às demandas de um mercado ávido por ações exitosas pautadas em ética e no respeito. Além da atuação direcionada para os colaboradores, o profissional também atua de forma a considerar as demandas de mercado, permitindo que as equipes promovam a imagem das organizações e as tornem mais atrativas aos olhos externos de forma a conscientizar a sociedade da necessidade da qualidade de um ambiente de trabalho positivo no que tange a gestão de talentos de uma forma produtiva e humanizada.

## **5. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO**

O perfil do egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO é de um profissional generalista com sólidos conhecimentos sobre o desenvolvimento de etapas e atividades para gerir e desenvolver pessoas, considerando os diferentes tipos de atuação empresarial. Com isso, o profissional deve estar apto a atuar

diretamente com estratégias de gestão de comportamento, clima organizacional e segurança e qualidade de vida no trabalho (QVT), além da gestão e coordenação de equipes envolvidas nessas tarefas.

Deve ser um profissional com competências e habilidades para atuações pautadas nas tendências da liderança contemporânea e estratégica através do desenvolvimento de um pensamento crítico no que tange o estabelecimento de metas e objetivos para alcançar os resultados almejados. O egresso será ainda um profissional apto para atuar utilizando ferramentas e técnicas de gestão de pessoas, considerando abordagens ágeis de atração, retenção de talentos e gestão por competências.

O perfil do estudante egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO foi elaborado em atendimento ao disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Tecnologia conforme a Resolução do CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021, no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST, no PDI do UNIFESO e com base nas atividades econômicas e empresariais da nossa sociedade.

O currículo do curso está em concordância com o perfil profissional de conclusão previsto no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST no qual o Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos será habilitado para:

- Planejar, gerenciar e aplicar sistemas de gestão de pessoas;
- Promover o desenvolvimento do comportamento individual, de grupo e da cultura e clima organizacionais;
- Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização;
- Realizar diagnóstico organizacional e propor estratégias de desenvolvimento organizacional.

E considerando que para a atuação como Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, são fundamentais:

- Conhecimentos sobre os subsistemas de gestão de pessoas, comportamento e clima organizacionais, legislação trabalhista e previdenciária e cargos e salários;
- Capacidade de gestão em saúde e segurança, qualidade de vida no trabalho e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), gestão de desempenho e gestão por competências;

- Capacidade de assegurar a sustentabilidade e o atendimento às normas técnicas;
- Liderança de equipes, habilidade de gerir conflitos e solucionar problemas técnicos.

Espera-se ainda que, ao final do curso, o egresso do Curso Superior de Tecnologia Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO seja capaz de:

- Compreender e refletir sobre o cenário competitivo e suas influências no planejamento institucional;
- Desenvolver uma visão sistêmica no âmbito organizacional;
- Usufruir do embasamento teórico e prático de forma a aplicar, coerentemente, nos processos inerentes às exigências da gestão empresarial contemporânea;
- Planejar, executar, controlar e avaliar processos organizacionais;
- Planejar e executar processos de recrutamento e seleção e processos de cargos, remuneração e benefícios;
- Desenvolver, implementar e acompanhar os processos de treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho;
- Compreender as legislações e gerir as rotinas de pessoal;
- Desenvolver ações referentes à gestão de carreiras;
- Identificar e sugerir políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho;
- Entender a cultura e gerir o clima organizacional;
- Negociar e mediar conflitos;
- Atuar com base em princípios éticos e de responsabilidade socioambiental;
- Capacidade de resolver problemas através da inovação e da criatividade;
- Oferecer uma formação técnica, humanística e ética e os saberes que caracterizam a pessoa como ser humano mediante a sociedade;
- Integrar conhecimentos fundamentais ao Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos para além de apenas deter conhecimentos fundamentais. O egresso deve ser capaz de integrá-los para criar ou aprimorar de forma inovadora os modelos de negócios, operacionais e organizacionais, para que sejam sustentáveis nas dimensões sociais, ambientais, econômicas e culturais. Entre os conhecimentos fundamentais incluem-se os de Economia, Contabilidade, Tecnologia, Empreendedorismo, Ciências Sociais e Humanas e outros que sirvam às especificidades do curso;

- Aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise de problemas e oportunidades- julgar a qualidade da informação diferenciando informações confiáveis de não confiáveis e de que forma ela pode ser usada como balizadora na tomada de decisão. Identificar, sumarizar, analisar e interpretar informações qualitativas e/ou quantitativas necessárias para o atingimento de um objetivo inicial. Julgar a relevância de cada informação disponível, diferenciando meras associações de relações causais. Comunicar suas conclusões a partir da construção e análise de gráficos e de medidas descritivas. Identificar os contextos em que técnicas de inferência estatística possam ser utilizadas e, por meio delas, julgar até que ponto os resultados obtidos em uma amostra podem ser extrapolados para uma população;
- Ter relacionamento interpessoal - usar de empatia e outros elementos que favoreçam a construção de relacionamentos colaborativos, que facilitem o trabalho em time e a efetiva gestão de conflitos;
- Desenvolver e analisar a necessidade de ações educacionais, de treinamento e desenvolvimento, focadas, não somente nas necessidades dos cargos, mas, principalmente, às estratégias da organização;
- Desenvolver a liderança contemporânea de forma a conduzir uma equipe de modo estratégico com uma conduta ética e humanizada, com o objetivo de desenvolver talentos e responder às mudanças institucionais de maneira adequada, construindo um bom ambiente de trabalho. São foco da liderança a comunicação, criatividade e desenvolvimento das pessoas;
- Adaptar-se aos avanços das tecnologias, e orientar o caminho de todos os colaboradores;
- Demonstrar capacidade de gestão em saúde e segurança, qualidade de vida no trabalho, conhecer e aplicar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), sempre em atendimento às normas técnicas;
- Atuar, em equipe, com visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural em que está inserido;
- Identificar, gerenciar e promover ações de responsabilidade socioambiental, através de um olhar ético, crítico, holístico e humanístico como gestor de Recursos Humanos.

Tais habilidades técnicas, específicas e sociais permitem aos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos uma formação sólida e abrangente, capacitando-os a atuar com eficiência em diferentes setores e atendendo a crescente demanda por profissionais qualificados do estado do Rio de Janeiro, bem como nos cenários nacional e internacional.

O perfil do egresso, desse modo, orienta também a análise e revisão dos conteúdos dos componentes curriculares, bem como os objetivos gerais e específicos do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO. Vale destacar que o Núcleo Docente Estruturante (NDE) do curso deve correlacionar o perfil do egresso almejado às demandas locais, regionais e atuais para o concluinte, alinhando as ações de avaliação discente e de revisão de matriz curricular com o objetivo de tornar o perfil do egresso um instrumento vivo e norteador das melhorias no curso.

## **6. METODOLOGIA**

A metodologia de ensino e aprendizagem, adotada no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO, enfatiza um olhar além da formação técnico-científica, necessária para o desenvolvimento de competências do profissional. Busca também a formação de um profissional cidadão, com valores éticos que o capacitem a contribuir com a construção de uma sociedade mais justa e solidária. Para atingir os objetivos propostos, a abordagem interdisciplinar se apresenta como uma das respostas viáveis. A interdisciplinaridade oferece soluções às constantes necessidades de se buscar novos caminhos para atender à incessante busca pela mão de obra cada vez mais especializada.

O estímulo a diversificação das metodologias de ensino em uma era das tecnologias de conexão contínua potencializa a diversificação de utilização dos instrumentos de aprendizagem disponibilizados no ambiente virtual. O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos utiliza em seus componentes curriculares:

- Unidades de aprendizagem com material didático autoral ou da plataforma SAGAH. Ambos fazem uso de diferentes mídias como: livros, desafios, infográficos, casos reais e exercícios, entre outros;
- Encontros síncronos periódicos (lives) com docentes mestres ou doutores, garantindo que aqueles estudantes que desejam uma troca mais contínua possam estar ao vivo

com o docente, interagindo diretamente mediado por tecnologias da informação e comunicação. Para aqueles que não desejam ou não podem estar ao vivo nas lives, a gravação é o recurso utilizado para que possam acessar todo o conteúdo em qualquer tempo ou espaço. As lives têm objetivos múltiplos dentro do processo de ensino-aprendizagem.

- Fóruns: a partir de uma temática ou problema extraído do tema estudado, tem uma atitude propositiva e faz suas intervenções como problematizador, mediador e sistematizador das ideias apresentadas pelos estudantes.
- Acesso a conteúdos suplementares como artigos científicos, vídeos e podcasts. Esses conteúdos são disponibilizados no espaço de Conteúdo Complementar através dos itens Relembrando e Mundo do Trabalho que oferecem formas de pesquisa e de revisão do conteúdo oferecido sob uma ótica múltipla que se apresenta através da aplicabilidade de teorias em casos reais e publicados em fontes confiáveis.

Dentro deste cenário, a metodologia adotada no curso possui um papel central na produção dos alicerces que alinham os diferentes componentes curriculares em torno de objetivos propostos no projeto pedagógico do curso.

A metodologia adotada proporciona o duplo protagonismo entre estudante e professor, em que o discente é estimulado a desenvolver a autonomia na aprendizagem, na resolução de problemas, no estímulo à pesquisa e na articulação dos diferentes saberes para a concepção e elaboração de projetos articulados com a realidade da prática profissional, buscando soluções criativas e inovadoras. Já os docentes são constantemente instigados a problematizar e dar significado aos conteúdos aprendidos, trabalhando com a integração de saberes e ampliando a integração teoria-prática no currículo, estimulando a busca do conhecimento e a aplicação de ferramentas tecnológicas.

A metodologia estimula a formação de profissionais aptos a atuar em relação as demandas locais e nacionais, com uma visão de mundo atualizada frente aos principais problemas contemporâneos. Os docentes desenvolvem atividades lançando mão do uso de diferentes métodos de ensino, que consiste no estudo dos conteúdos curriculares por meio de encontros síncronos, da aplicação de seus conhecimentos em análises de casos reais e no desenvolvimento de projetos como propostas de soluções para as problemáticas de mercado

de circundam o setor de Recursos Humanos. Os encontros periódicos com os docentes permitem a discussão e resolução de desafios, exercícios, situações problemas, simulações e desenvolvimento de projetos dentro das próprias disciplinas.

## **7. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR**

### **7.1 Estrutura curricular**

A estrutura curricular do Curso de Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO possui a carga horária total de 1640 horas. A carga horária está distribuída em 20 componentes curriculares de 80 horas que se somam a 40 horas de atividades complementares, em conformidade com o previsto pelo Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST).

A estrutura curricular é orientada pelos princípios pedagógicos descritos no Projeto Pedagógico de Curso que tem como fundamento os princípios filosóficos e a base conceitual do Projeto Pedagógico Institucional (PPI), que integra o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), assim como os pressupostos anunciados na Política de Ensino e de Educação a Distância, destacando-se: cidadania, sustentabilidade, diversidade, acessibilidade, interdisciplinaridade, duplo protagonismo estudante-professor, incentivo à flexibilidade, à criatividade e à responsabilidade, o mundo do trabalho como cenário essencial ao desenvolvimento das competências profissionais, avaliação formativa como procedimento a favor da aprendizagem, a diversificação do material didático e a mediação docente qualificada.

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos caracteriza-se como uma proposta inovadora, proporcionando o desenvolvimento de competências técnico científicas para atuação em um mundo dinâmico, considerando as novas demandas emergentes e com conhecimento das questões sociais, profissionais, legais, éticas, políticas e humanísticas, compreendendo o impacto da tecnologia na sociedade e antecipando estrategicamente suas necessidades.

A proposta curricular foi concebida mediante o uso da tecnologia em prol da flexibilidade, a resolução de problemas pelos discentes e o desenvolvimento de tecnologia mediante as novas demandas da contemporaneidade. A estrutura curricular e a modalidade

de oferta do curso à distância possibilitam a flexibilidade na qual o aluno desde o primeiro período constrói autonomia na busca do conhecimento favorecendo a utilização das tecnologias de comunicação e a familiarização com os cenários contemporâneos e suas demandas por lideranças qualificadas. Para isso, os componentes curriculares fazem uso de material didático diversificado com diferentes mídias e de encontros periódicos síncronos (lives) entre docentes e discentes, garantindo que aqueles que desejam uma troca mais contínua possam estar ao vivo com o docente e para aqueles que não desejam ou não podem estar ao vivo, a gravação é o recurso utilizado para que possam acessar todo o conteúdo em qualquer tempo ou espaço. Ainda no que cabe a flexibilidade, e como uma experiência exitosa e inovadora, a estrutura curricular do curso é ofertada no modelo trimestral, concentrando a apresentação dos conteúdos em dois ou três componentes curriculares em um trimestre, o que favorece ao estudante na organização dos estudos.

Atendendo as novas demandas do mercado de trabalho, a estrutura curricular abarca componentes curriculares inovadores como Atração, Retenção de Talentos e Gestão por Competências, IETC – Prática em Recursos Humanos, ESG- Governança Ambiental, Social e Corporativa, as eletivas (Organizações e Inteligência Artificial para Negócios) e as disciplinas optativas Felicidade e Bem-Estar profissional e Libras.

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é identificada a interdisciplinaridade como um ponto chave da capacidade de amadurecimento do tecnólogo. Com isso, a atitude investigativa é estimulada pela visualização de problemas reais do cotidiano atual. Isto leva a uma reflexão de como agregar seus conhecimentos técnicos à efetivação da aplicabilidade, isto se dá por meio da discussão de projetos reais nos encontros periódicos com os docentes e pelos casos reais disponibilizados em exemplos, desafios e exercícios existentes no material didático e nas avaliações. A estrutura curricular e a metodologia adotada favorecem a articulação entre teoria e prática.

O mecanismo de familiarização com a modalidade a distância é garantido por meio da oferta de uma unidade de aprendizagem disponibilizada ao estudante ao ingressar no curso.

O percurso formativo do discente acontece por meio da articulação de conhecimentos entre os níveis Básico e Profissionalizante. Em cada nível se predomina a ideia de eixos curriculares perpassando no Básico, Sistemas de Gestão, Desenvolvimento Organizacional no

Profissionalizante, Inovação e Sustentabilidade nas Organizações e Integração profissional e Prática.

Os eixos propõem caminhos e alicerces que fundamentam a construção de um profissional em consonância com as demandas locais e regionais e o perfil do egresso almejado. Os eixos e suas respectivas disciplinas são apresentadas da seguinte forma:

**Nível básico:**

- **Sistemas de Gestão**
  - Cidadania, diversidade e sustentabilidade;
  - Modelos de gestão;
  - Contabilidade geral;
  - Bases sociais e políticas para gestão;
  - Métodos matemáticos e estatísticos;
  - Economia.

**Nível profissionalizante:**

- **Desenvolvimento Organizacional**
  - Cargos, carreiras e remuneração;
  - Direito trabalhista;
  - Comportamento e clima organizacional;
  - Atração, retenção de talentos e gestão por competências;
  - Gestão trabalhista e previdenciária;
  - Desenvolvimento de pessoas e avaliação de desempenho;
  - Saúde ocupacional, segurança e qualidade de vida.
  
- **Inovação e sustentabilidade nas Organizações**
  - Empreendedorismo e inovação;
  - Gestão de pessoas e liderança contemporânea;
  - Eletiva (Organizações / Inteligência artificial para negócios/ Marketing de serviços);
  - Tecnologia e sistemas de informação;
  - ESG – Governança ambiental, social e corporativa.

- **Integração Profissional e Prática**
  - IETC - Gestão de projetos
  - IETC – Práticas em Recursos Humanos

A estrutura do curso almeja manter:

- Atividades práticas e teóricas que envolvem a formação dos profissionais de forma integrada e interdisciplinar imersas no objetivo de educar para a cidadania abrangendo todos os atores enredados;
- Implementação de metodologias ativas no processo ensinar-aprender, promovendo uma reflexão dos alunos a respeito da realidade social com estratégias pedagógicas que articulem o saber; O aluno se apresenta como protagonista do seu aprendizado; O Mundo do Trabalho como fonte pesquisa e desenvolvimento individual; O Relembrando como oportunidade retomar o conteúdo aprendido anteriormente, essencial para assimilar novos conhecimentos;
- O enaltecimento de dimensões éticas e humanísticas, despertando nos discentes atitudes e valores conduzidos para a cidadania e para a empatia;
- A interdisciplinaridade, promovendo a avaliação dos objetos de estudo sob múltiplos olhares;
- Flexibilidade curricular, permitindo ao aluno uma forma de autonomia na sua formação acadêmica.

Possibilitando a personalização do seu itinerário formativo, o curso oferta componentes curriculares optativos, podendo ser cursado pelo estudante como forma de ampliação dos seus conhecimentos, dentre eles: Felicidade e Bem-Estar Profissional e Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

- Felicidade e Bem-Estar Profissional tem como objetivo enfatizar as demandas por um olhar organizacional direcionado para a área humanística do corpo colaborativo.
- LIBRAS tem como objetivo: a introdução a LIBRAS, a apresentação do alfabeto manual, ensinar o vocabulário básico e a estrutura gramatical básica, apresentar os princípios linguísticos pertinentes a LIBRAS, discutir as expressões faciais e corporais, compreender pequenos diálogos e narrativas breves, apresentar a legislação e realizar

pesquisa da cultura surda, além de praticar a conversação e a escrita em LIBRAS e conhecer a literatura surda.

Assim, a estrutura curricular apresenta inovação em sua estruturação considerando a interdisciplinaridade, a transversalidade, os componentes curriculares obrigatórios e optativos e o percurso de formação do egresso.

## 7.2 Representação gráfica da estrutura curricular



Figura 3: Mandala da estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

### 7.3 Conteúdos curriculares

Os conteúdos curriculares do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos estão distribuídos em componentes curriculares organizados em etapas do conhecimento considerando o objetivo curricular que o estudante deverá obter após sua conclusão. O conteúdo de cada um dos componentes curriculares está descrito nos respectivos planos de ensino e de aula, contendo ementa, objetivo, metodologias de ensino, cenários de aprendizagem, critérios de avaliação e referências bibliográficas básicas e complementares. Os conteúdos curriculares são acompanhados diretamente pelo Núcleo Docente Estruturante que participa de sua aplicação e identifica necessidades de revisão e/ou atualização, possibilitando o contato dos estudantes com o conhecimento recente e inovador.

O curso oferece componentes curriculares institucionais, a saber: Cidadania, Diversidade e Sustentabilidade e Empreendedorismo e Inovação. Ressalta-se ainda que os conteúdos curriculares do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos atendem a legislação vigente no que tange a inclusão das temáticas História e Cultura Afro-brasileira e Indígena (Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008), a Resolução CNE/CP nº 01/2004, que abrange as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais, e ao parecer 3/2004, que aborda as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Também se baseia na Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999, que aborda a Educação Ambiental, na Resolução CNE/CP nº 02/2012, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental, e no Parecer CNE/CO nº 8/2012, que aborda as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Os referidos temas podem ser identificados na ementa da disciplina Cidadania, diversidade e sustentabilidade. Já a disciplina Empreendedorismo e inovação aborda a análise de habilidades e atitudes essenciais para empreender.

Os componentes curriculares atendem também a curricularização da extensão que, no curso, objetiva implementar os processos interdisciplinar, educativo, cultural, social, científico e político de práticas colaborativas entre a instituição (UNIFESO) e a sociedade, junto às disciplinas curriculares, por meio de processos de retroalimentação de saberes e ações entre diferentes grupos sociais. No âmbito do curso, consiste em exercícios de ações extensionistas relacionadas supervisionadas pelos professores responsáveis pelos componentes curriculares, nos quais os estudantes têm a oportunidade de práticas acadêmicas de extensão universitária,

propiciando vivências e experimentações que amplificam o processo de ensino-aprendizagem. Os componentes curriculares contam com Carga Horária de Extensão (CE) de 180 horas totais, as quais correspondem a 10,9% do total de carga horária do Curso (1640 horas), são eles: IETC – Gestão de Projetos (80 Horas); IETC – Prática em Recursos Humanos (80 horas) e Atração, retenção de talentos e gestão por competências (20 horas).

Os conteúdos são atualizados com o cenário atual do setor de Recursos Humanos, mediante as novas demandas do mundo do trabalho. Nesse contexto, são ofertados conteúdos técnicos que contemplam: Gestão de Carreiras, Desenvolvimento de pessoas, Liderança, Atração e retenção de talentos, Clima organizacional, Avaliação de desempenho e Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho e ESG: Governança Ambiental, Segurança e Qualidade de Vida, proporcionando a aquisição de conhecimento recente inovador.

**Tabela 1: Matriz A - Ingressantes 1º Trimestre**

<b>MATRIZ A TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 1º TRIMESTRE</b>			
TRI	Componente Curricular	CH	CH Extensão
1º	CIDADANIA DIVERSIDADE E SUSTENTABILIDADE	80	
1º	MODELOS DE GESTÃO	80	
2º	EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO	80	
2º	CONTABILIDADE GERAL	80	
2º	BASES SOCIAIS E POLÍTICAS PARA GESTÃO	80	
3º	MÉTODOS MATEMÁTICOS E ESTATÍSTICOS	80	
3º	CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO	80	
4º	ECONOMIA	80	
4º	DIREITO TRABALHISTA	80	
4º	IETC - GESTÃO DE PROJETOS	80	80
5º	TECNOLOGIA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	80	
5º	COMPORTAMENTO E CLIMA ORGANIZACIONAL	80	
6º	GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA CONTEMPORÂNEA	80	
6º	ATRAÇÃO RETENÇÃO DE TALENTOS E GESTÃO DE COMPETÊNCIAS	80	20
6º	GESTÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	80	
7º	ELETIVA	80	
7º	DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	80	

8º	ESG - GOVERNANÇA AMBIENTAL, SOCIAL E CORPORATIVA	80	
8º	SAÚDE OCUPACIONAL, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA	80	
8º	IETC - PRÁTICA EM RECURSOS HUMANOS	80	80
OPTATIVA	LIBRAS	40	

**Tabela 2: Matriz B - Ingressantes 2º Trimestre**

<b>MATRIZ B TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 2º TRIMESTRE</b>			
TRI	Componente Curricular	CH	CH Extensão
1º	MODELOS DE GESTÃO	80	
1º	CONTABILIDADE GERAL	80	
1º	BASES SOCIAIS E POLÍTICAS PARA GESTÃO	80	
2º	MÉTODOS MATEMÁTICOS E ESTATÍSTICOS	80	
2º	CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO	80	
3º	ECONOMIA	80	
3º	DIREITO TRABALHISTA	80	
3º	IETC - GESTÃO DE PROJETOS	80	80
4º	TECNOLOGIA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	80	
4º	COMPORTAMENTO E CLIMA ORGANIZACIONAL	80	
5º	GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA CONTEMPORÂNEA	80	
5º	ATRAÇÃO RETENÇÃO DE TALENTOS E GESTÃO DE COMPETÊNCIAS	80	
5º	GESTÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	80	
6º	ELETIVA	80	
6º	DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	80	20
7º	EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO	80	
7º	ESG - GOVERNANÇA AMBIENTAL, SOCIAL E CORPORATIVA	80	
7º	SAÚDE OCUPACIONAL, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA	80	
8º	CIDADANIA DIVERSIDADE E SUSTENTABILIDADE	80	
8º	IETC - PRÁTICA EM RECURSOS HUMANOS	80	80
OPTATIVA	LIBRAS	40	

<b>DISTRIBUIÇÃO</b>	<b>C.H.</b>	<b>C.H.</b>
DISCIPLINAS	1600	
COMPONENTES CURRICULARES EXTENSIONISTAS		180
ATIVIDADES COMPLEMENTARES	40	
<b>TOTAL DA CARGA HORÁRIA DO CURSO</b>	<b>1640</b>	

**Disciplinas eletivas:**

<b>ELETIVAS:</b>	<b>C.H</b>
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA NEGÓCIOS	80
ORGANIZAÇÕES	80
MARKETING DE SERVIÇOS	80

**Disciplinas Optativas:**

<b>Disciplinas</b>	<b>CH</b>
FELICIDADE E BEM-ESTAR PROFISSIONAL	40
LIBRAS	40

**Disciplinas Comuns da DACTH**

As disciplinas comuns entre os cursos da Direção Acadêmica de Ciências Humanas e Tecnologias (DACTH) estimulam a interação entre os cursos cujos componentes curriculares possuem conteúdos compartilhados, são elas:

- Modelo de Gestão
- Bases Sociais e Políticas para Gestão
- Métodos Matemáticos e Estatísticos
- Gestão de Pessoas e Liderança Contemporânea
- Tecnologia e Sistemas de Informação
- Economia
- Empreendedorismo e inovação
- Cidadania, diversidade e sustentabilidade
- Contabilidade geral
- Direito trabalhista
- IETC – Gestão de Projetos
- ESG – Governança Ambiental, Social e Corporativa

### Disciplinas Específicas do Curso

As disciplinas específicas do Curso Superior de Tecnologia Gestão em Recursos Humanos do UNIFESO estão voltadas para atender as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Tecnologia conforme a Resolução do CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021, no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST, considerando o perfil do egresso e às competências a elas estabelecidas, aliadas às políticas educacionais do UNIFESO na formação do profissional, são elas:

- Eletiva
- Cargos, carreiras e remuneração
- Comportamento e clima organizacional
- Atração, retenção de talentos e gestão por competências
- Gestão trabalhista e previdenciária
- Desenvolvimento de pessoas e avaliação do desempenho
- Saúde ocupacional, segurança e qualidade de vida
- IETC – Prática em recursos humanos

### Disciplinas Institucionais

As disciplinas institucionais são ofertadas a todos os cursos de graduação EaD do UNIFESO. Em especial, no que tange às políticas públicas transversais, inclusive a Educação Ambiental, Educação das Relações Étnico-Raciais e para o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena e Educação em Direitos Humanos.

Nesse contexto, descreve-se, abaixo, a transversalidade dos temas citados acima, de acordo com a disciplina e o conteúdo abordado, a qual pode ser verificada no ementário que consta deste Projeto Pedagógico.

TEMA	DISCIPLINA
<b>DIREITOS HUMANOS</b>	Cidadania, diversidade e sustentabilidade-CDS
<b>EDUCAÇÃO AMBIENTAL</b>	ESG – Governança ambiental, social e corporativa. CDS
<b>HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA E INDÍGENA</b>	Cidadania, diversidade e sustentabilidade

### 7.3.1 Curricularização da extensão

A curricularização da extensão no Curso objetiva o processo interdisciplinar, educativo, cultural, social, científico e político de práticas colaborativas entre a instituição (UNIFESO) e a sociedade, junto às disciplinas curriculares, por meio de processos de retroalimentação de saberes e ações entre diferentes grupos sociais.

No âmbito do Curso, consiste em exercícios de ações extensionistas relacionadas supervisionadas pelos professores responsáveis pelas disciplinas, nas quais os estudantes têm a oportunidade de realizar práticas acadêmicas de extensão universitária, propiciando vivências e experimentações que amplificam o processo de ensino-aprendizagem.

O Art. 4º da Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018, que estabelece as diretrizes para a extensão na educação superior brasileira, estabelece que “as atividades de extensão devem compor, no mínimo, 10% (dez por cento) do total da carga horária curricular estudantil dos cursos de graduação, as quais deverão fazer parte da matriz curricular dos cursos” (BRASIL, 2018c). Segundo esta resolução, as atividades acadêmicas de extensão consistem em componentes curriculares para os cursos, vinculados à formação dos estudantes e ao perfil do egresso. A concepção e a prática destas diretrizes consistem em:

- I – a interação dialógica da comunidade acadêmica com a sociedade por meio da troca de conhecimentos, da participação e do contato com as questões complexas contemporâneas presentes no contexto social;
- II – a formação cidadã dos estudantes, marcada e constituída pela vivência dos seus conhecimentos, que, de modo interprofissional e interdisciplinar, seja valorizada e integrada à matriz curricular;
- III – a produção de mudanças na própria instituição superior e nos demais setores da sociedade, a partir da construção e aplicação de conhecimentos, bem como por outras atividades acadêmicas e sociais;
- IV – a articulação entre ensino/extensão/pesquisa, ancorada em processo pedagógico único, interdisciplinar, político educacional, cultural, científico e tecnológico (Art. 6º da Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018).

As disciplinas com perfil adequado com Carga horária de Extensão (CE) de 180 horas totais correspondem a 10,97% do total de carga horária do Curso (1.640 horas). São elas:

<b>Disciplinas extensionistas</b>	<b>CH</b>
IETC – Gestão de Projetos	80
Atração, retenção de talentos e gestão de competências	20
IETC – Prática em Recursos Humanos	80
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>

As disciplinas extensionistas de 80 horas são contempladas pela elaboração de projetos personalizados para empresas da região em formato de propostas de soluções para problemáticas que são comuns às instituições contemporâneas.

A disciplina com 20 horas de atividades de extensão segue o mesmo perfil das demais, porém, com as demais 60 horas remetendo aos conteúdos e avaliações comuns. Entretanto, a prova de Av2 contempla uma questão discursiva que aborda o projeto realizado pelo grupo como forma de permitir que o aluno realize uma convergência entre as teorias da disciplina e a prática da elaboração de um projeto para casos reais. As empresas formalizam a aceitação do desenvolvimento do trabalho através de uma carta de autorização que precisa ser assinada pelo representante da instituição. Cabe aqui salientar que se trata de um trabalho isento de remuneração e de cumprimento de atividades extras na empresa.

Em ambas as possibilidades, os projetos são entregues pessoalmente pelos componentes dos grupos, além da apresentação presencial no polo de origem para uma banca composta pelo professor, a coordenação e um docente convidado.

#### **7.4 Ambiente virtual de aprendizagem (AVA)**

O Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA apresenta materiais, recursos e tecnologias apropriadas, que permitem desenvolver atividades pedagógicas entre discentes e docentes, a reflexão sobre o conteúdo das disciplinas e a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional. No Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) do UNIFESO se desenvolvem os componentes curriculares online dos cursos presenciais e da modalidade EaD. Sua

organização atende aos pressupostos presente na Política Institucional de Educação a Distância que atribui ao AVA uma estrutura de acompanhamento, atendimento, suporte e apoio que garantam ao estudante aprendizagem efetiva e uma experiência (do usuário) agradável.

As atividades de docência, síncronas e assíncronas, tanto na modalidade presencial como a distância atendem às demandas didático-pedagógicas da estrutura curricular, compreendendo o domínio do conteúdo, de recursos e dos materiais didáticos, a mediação e acompanhamento aos discentes no processo formativo. A avaliação é realizada, periodicamente, pelos estudantes e pela equipe pedagógica do curso, embasando ações que otimizem e aperfeiçoem o planejamento de atividades futuras.

Os conhecimentos, habilidades e atitudes da equipe docente contemplam o PPC e a realização das atividades previstas, a partir das demandas comunicacionais e às tecnologias adotadas no curso. São realizadas avaliações periódicas de capacitação docente que contam com apoio institucional para adoção de práticas criativas e inovadoras para a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. As tecnologias de informação e comunicação adotadas no processo de ensino-aprendizagem permitem a execução do projeto pedagógico do curso, garantem a acessibilidade digital e comunicacional, promovem a interatividade entre docentes e discentes, asseguram o acesso a materiais ou recursos didáticos a qualquer hora e lugar, possibilitando experiências diferenciadas de aprendizagem, de acordo com cada contexto e necessidade.

No AVA, tópico Apresentação, são postados calendário para acompanhamento de datas importantes, composição de notas, plano de ensino da disciplina, regulamento de avaliação e promoção da EAD, a fim de que o aluno possa verificar a todo momento dados para seu controle e orientação. Há ainda o Espaço da Coordenação, voltado para a comunicação direta do coordenador de curso com os estudantes, postagem de avisos e materiais; o Espaço do NAPPA – Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade, voltado para docentes e discentes que identifiquem a necessidade de alguma forma de apoio institucional; a Sala Verde, voltada a atividades e materiais que tratam da sustentabilidade socioambiental. Além disso, o próprio espelho da plataforma destaca as datas mais importantes com as respectivas atividades em um calendário do estudante.

As avaliações propostas no AVA são formativas e somativas. Todas elas são acompanhadas pelos docentes e pela coordenação de EAD, com o objetivo de verificar se os estudantes estão acompanhando o conteúdo ensinado, se precisam de auxílio, se estão realizando as atividades propostas e verificando se as notas atribuídas demonstram se a meta estabelecida foi alcançada. Contamos com Fóruns, Quiz, Estudos de Caso, Organização de vídeos ou Apresentações em grupo ou individual, Inserção de relatórios, Artigos etc.

A comunicação realizada pelo AVA ocorre em vários níveis: uma para um, um para muitos, síncronas e assíncronas, a saber: As lives são encontros entre alunos e professores, ao vivo, para conversarem sobre o assunto em pauta. Caso o aluno não tenha conseguido assistir ao vivo, a live fica gravada, no ambiente, para que seja vista quando for necessário. O fórum, também, auxilia na comunicação entre pares, uma vez que todos discutem sobre uma temática proposta pelo docente.

O suporte atende aos alunos de todo Centro Universitário, prioritariamente acerca do AVA. As principais demandas são senha expirada; redefinição de senha; dificuldade de acesso; informações sobre calendário, atividades previstas; postagem de trabalhos, entre outros ligados especificamente ao AVA. Porém, o suporte recebe inúmeras demandas que não correspondem a seu escopo de atuação. Para minimizar esse problema foi implantado o chatbot, a fim de filtrar o primeiro contato. Embora tenha reduzido, em aproximadamente, 40%, os atendimentos fora do escopo da EAD, ainda enfrentamos essas chamadas.

São realizadas avaliações periódicas, por meio de relatórios gerados pelo AVA e devidamente documentados, que resultam em ações de melhoria contínua do processo e do próprio ambiente. Durante o semestre, acompanhamos os atendimentos, as demandas e avaliações. Ao final de cada etapa, realizamos uma análise acerca dos resultados que se soma aos resultados das avaliações realizadas pela CPA. Considerando a importância da avaliação periódica do AVA e de seus usuários, docentes e discentes, alguns aspectos servem como indicadores para análise de qualidade e melhoria na usabilidade, navegabilidade e interatividade.

O AVA do UNIFESO permite a interação entre estudantes, docentes, gestores e equipe multidisciplinar, de modo proporcionar espaços de interação, seja síncrona ou assíncrona, garantindo acessibilidade em todas as esferas e fomentando uma reflexão crítica do estudante acerca de sua própria trajetória e dos conteúdos aos quais é apresentado.

O ambiente virtual de aprendizagem é o principal espaço de interatividade do estudante dos cursos à distância. Nele estão os planos de ensino e de aula, os materiais didáticos, as ferramentas síncronas e assíncronas de comunicação com o professor e com os serviços de suporte. Por sua centralidade na ambiência do processo de ensino na EaD, o AVA do UNIFESO é modelado de forma a garantir experiências agradáveis de navegação e facilitar a aprendizagem significativa.

Todos os relatórios avaliativos preenchidos pelos estudantes resultam em ações de melhoria da experiência do usuário, tais como a implementação do chatbot, como já mencionado; a criação do Espaço da Coordenação; a construção das disciplinas institucionais, a partir da lógica de trilhas por área de conhecimento, entendendo que a diversidade de cursos e percursos formativos demanda uma maior personalização dos conteúdos; a reformulação do Painel de Controle (Tela Inicial) das disciplinas no AVA e a antecipação da abertura das disciplinas para 1 semana antes do início das aulas, a pedido dos estudantes, para que possam se organizar com mais tranquilidade, navegarem pelo material previamente.

Neste sentido, o AVA permite o desenvolvimento da cooperação entre docentes-tutores e discentes, a reflexão sobre o conteúdo das disciplinas e a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional. Também, o ambiente passa por avaliações periódicas devidamente documentadas, que resultam em melhorias na experiência dos usuários.

Com visto anteriormente, o AVA do UNIFESO funciona em plataforma CANVAS que possui, dentre outros recursos e ferramentas, os seguintes:

- (1) Gestão automatizada de conteúdo de disciplina mãe para filhas;
- (2) Rubrica de regras de avaliação e de automatização de comunicação para estudantes e professores;
- (3) Quadro de avisos para informativo dos estudantes;
- (4) Restrição das avaliações e atividades sem comprometer a visualização de outros estudantes;
- (5) Tutoriais embarcados na plataforma;
- (6) Avaliação por parte do professor;
- (7) Ferramenta de estúdio para gravação direta na plataforma;
- (8) Ferramenta interativa de acompanhamento de desempenho e atividade do estudante;
- (9) Opções de avisos globais na plataforma independente de curso;

- (10) Notificações de prazo de entrega, políticas de avaliação, conteúdo do curso, arquivos, avaliação, convite, todos os envios, avaliação atrasada, registros em compromissos do estudante, cancelamento de compromissos, calendário, gravação Pronta, erro de link do conteúdo e avisos globais.

#### **7.4.1 Equipe multidisciplinar**

A equipe multidisciplinar do UNIFESO, estabelecida em consonância com o PPC, é responsável pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e recursos educacionais para a educação a distância. Sua constituição está descrita no Regimento Interno da Educação a Distância do UNIFESO, aprovado pelo Conselho Universitário. A equipe, designada pela Reitoria e pela Direção, é composta por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, entre eles:

- I - Coordenação Pedagógica, que coordena a gestão da aplicação e do uso de TIC; sugere e implementa o planejamento da área; coordena, planeja, elabora as atividades pedagógicas, técnicas e administrativas; coordena a produção, distribuição, revisão e atualização dos conteúdos educacionais; seleciona e gerencia a equipe de trabalho; avalia pedagogicamente a estrutura tecnológica adequada aos processos de formação.
- II - Coordenação de Tecnologia, que gerencia, acompanha e avalia a aplicação e do uso de TIC; sugere e implementa o planejamento da área; gerencia, planeja, elabora as atividades pedagógicas, técnicas e administrativas; coordenar orientar apoiar acompanhar e avalia a produção, distribuição, revisão e atualização dos conteúdos educacionais; avalia e gerencia a estrutura tecnológica adequada aos processos de formação.
- III - Coordenação Comercial, que estabelece parcerias e/ou convênios que contribuam para a evolução da EaD no UNIFESO; mantém contato com a comunidade interna e externa para divulgar as ações da DEAD e estabelecer outras formas de cooperação; sugere estratégias de marketing, especialmente de captação e retenção de alunos; promove o portfólio de cursos; supervisiona os gestores dos polos próprios; organiza eventos e/outras atividades de interesse comercial;
- IV - Assessoria Administrativa, que assessora a direção no desempenho de suas funções; atende usuários; contribui no preparo e análise de relatórios, fluxos, processos e

- projetos institucionais; participa e/ou representa a direção em reuniões; assessora na elaboração e na execução do orçamento anual das áreas afins; executa demais atividades inerentes ao setor por determinação superior.
- V - Assessoria pedagógica/designer instrucional, que assessora a Coordenação; Apoia a gestão da aplicação e do uso de TIC; conhecer, atender e participa das atividades pedagógicas, técnicas e administrativas; participa da produção, distribuição, revisão e atualização dos conteúdos educacionais; acompanha o desempenho dos usuários de TIC; conhece e sugere estrutura tecnológica adequada aos processos de formação.
- VI - Revisor Textual, realiza uma completa análise textual gramatical e uma proposta de intervenção no texto a ser aperfeiçoado conjuntamente com os professores conteudistas responsáveis pela elaboração dos conteúdos dos materiais didáticos.
- VII - Analista de Produção e Edição de Vídeos, analisa e realiza as atividades de pré-produção (roteiro e cenários), a produção (captação de imagem, áudio e vídeo) e a pós-produção (edição e finalização); propõe, participa e auxilia nas atividades pedagógicas, técnicas e administrativas; aplica conhecimentos técnicos à produção de vídeos, distribuição, revisão e atualização dos conteúdos; dá apoio em eventos internos e externos; captura imagens, assim como realiza atividades de tratamento de áudio e vídeo; insere caracteres, créditos, recursos de acessibilidade e artes nos vídeos gravados.
- VIII - Designer Gráfico, acompanha e aplica as tendências de mercado relacionadas a aplicação e do uso de TIC; elabora e executa o planejamento da área; propõe; aplica conhecimentos técnicos à produção, distribuição, revisão e atualização dos conteúdos educacionais; acompanha o desempenho dos usuários de TIC; executa demais atividades inerentes ao setor por determinação superior.
- IX - Auxiliar Ambiente Virtual de Aprendizagem, opera sistema, monitora o desempenho dos aplicativos, armazenamento, entrada e saída de dados, dados e registros de erros; verifica recursos de rede e disponibilidade dos aplicativos. Assegura o funcionamento do hardware e do software; garante a segurança das informações; atende e orienta usuários na utilização do sistema.
- X - Suporte EAD, atende professores e estudantes com objetivo de identificar suas necessidades, esclarecer dúvidas, fornecer informações sobre os serviços e soluções

para suas demandas; receber e registrar elogios e reclamações; utilizar programas de computador para consultar informações; registrar o atendimento, concluir as solicitações dos usuários.

Todos os processos de trabalho e as respectivas atribuições da Equipe estão devidamente documentados e o conjunto de ações de cada um dos membros e de seu conjunto é o que possibilita a execução com qualidade da oferta EAD do UNIFESO.

#### **7.4.2 Material didático**

O material didático, validado pela equipe multidisciplinar, apresenta recursos e tecnologias apropriadas e permite desenvolver a formação definida no PPC. O conteúdo de cada disciplina disponibilizada no AVA é o material didático do aluno e, por isso, sua produção segue um fluxo e uma Matriz de Produção de conteúdo e design. Trabalhamos com as seguintes possibilidades de construção:

(1) criação autoral, que são materiais elaborados pelos professores da instituição e/ou externos, cedidos por meio de um Contrato de Prestação de Serviço para Elaboração de Conteúdo;

(2) curadoria, que são materiais da plataforma SAGAH (conteúdo modular) e objetos de aprendizagem de domínio público selecionados pelos professores da instituição e/ou externos, cedidos por meio de um Contrato de Prestação de Serviço de Curadoria.

A elaboração de materiais didáticos é regulada pelas Normas para a Elaboração de Material Didático-Pedagógico do UNIFESO, com base nos objetivos de aprendizagem ou nas competências e habilidades de cada componente curricular. A produção de material didático é coordenada e acompanhada por equipe multidisciplinar da Direção de Educação à Distância (DEAD) em conjunto com os Coordenadores de curso e docentes.

Os materiais possuem um desenho didático formado por texto escrito com inclusão de elementos gráficos, objetos de aprendizagem, recurso audiovisual (videoaula, vídeo instrucional, podcast entre outros) fórum, relembrando, mundo do trabalho e exercícios. Todo esse material é ofertado ao discente, organizado no AVA. Na gestão da produção, incluindo os mecanismos de controle, as etapas de pré-produção, produção e pós-produção dos materiais, é utilizada a plataforma DEDUCA. O DEDUCA é uma plataforma para a gestão do

conteúdo que permite armazenar e organizar o material durante todo o processo, inclusive durante as validações realizadas pelos coordenadores.

O material didático possui abrangência, aprofundamento e coerência teórica, além de acessibilidade metodológica e instrumental e adequação da bibliografia às exigências da formação, e apresenta linguagem inclusiva e acessível, com recursos comprovadamente inovadores. Utiliza, por exemplo, recursos como legendas em vídeos e descrições em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), em consonância com os Programas de Acessibilidade do UNIFESO, em busca da inclusão.

O plano de revisão e atualização do material didático considera o potencial de defasagem das temáticas abordadas e a avaliação da aprendizagem dos estudantes, sempre harmonizado com a bibliografia proposta. O fluxo de criação do componente curricular segue as seguintes etapas:

- I – Seleção de conteudistas por parte das Direções Acadêmicas e Coordenações de Cursos;
- II – Assinatura do contrato com conteudista e estabelecimento de prazo para entrega dos materiais;
- III – Recebimento de template a ser preenchido, com orientações, a ementa, um modelo para apresentações, um template do plano de ensino e o manual de questões.
- IV – Entrega do material e validação pela Coordenação Pedagógica da EAD;
- V – Revisão Técnica do material pela Coordenação de Curso e revisores;
- VI – Publicação do Material no AVA pela Equipe Multidisciplinar.

Nas disciplinas construídas por curadoria, a plataforma SAGAH oferece dentro do módulo, exercícios de fixação, vídeos e outros materiais. O conteúdo complementar é todo e qualquer material que complemente a unidade de aprendizagem. Esse acervo será uma fonte de pesquisa e ampliará o conhecimento de nosso aluno, acerca da sua disciplina. São exemplos: audiobook, vídeos, filmes, podcasts, reportagens, arquivos, livros, apostilas etc. O material deve ser científico e referenciado.

O roteiro para gravação dos vídeos prevê 1 vídeo de encerramento para cada Unidade de Aprendizagem, com duração entre 5 e 7min cada ou 2 vídeos, 1 das Unidades de 1 a 3 e outro das Unidades de 4 a 6, com duração de aproximadamente 15min cada. O objetivo é abordar assuntos e conceitos tratados até então; práticas ou experiências; aplicabilidade dos

conceitos estudados. Após a gravação dos vídeos, um intérprete traduz a aula (informações orais) em LIBRAS.

Há elementos de interação e verificação das aprendizagens, como o “Quiz”, que é um questionário de múltipla escolha que objetiva avaliar os conhecimentos acerca de determinado conteúdo. São 3 questões de cada unidade, com comando completo, 5 opções de resposta com gabarito comentado. Já o “Fórum” promove a discussão e a interação do grupo. Pode ser realizado de forma síncrona ou assíncrona, a fim de dar suporte às lives ou às tarefas. É possível também compartilhar opiniões e conhecimentos acerca do tema ou proposta estudada.

A aba “Relembrando” são indicações de materiais multimídia, como vídeos, mapas mentais, apps acerca do conteúdo da disciplina ou de conteúdos trabalhados anteriormente, que auxiliarão na aprendizagem da disciplina em questão. “Mundo do trabalho” é um espaço de encantamento e motivação de nosso aluno. São indicações de materiais que se apliquem à disciplina no desenvolvimento de habilidades e competências para o mercado de trabalho; cases de sucesso; artigos; vídeos... (Ênfase ao desenvolvimento do pensamento crítico, da autonomia, da criticidade, da comunicação, da inteligência emocional).

Atualmente, as disciplinas são liberadas, para discentes e docentes, uma semana antes das aulas começarem possibilitando a organização dos estudos pelos estudantes.

#### **7.4.3 Processo de controle de produção ou distribuição de material didático (logística)**

O UNIFESO considera que o material didático é um componente essencial na comunicação e no processo de aprendizagem do estudante e sua elaboração é um ato de criação, que demanda conhecimentos específicos e criatividade. Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional do UNIFESO (p. 75), na educação a distância “o material didático exerce papel fundamental na transposição didática, por meio da qual buscamos gerar aprendizagem significativa com alcance dos objetivos educacionais dos componentes curriculares. Considerando que o material didático se constitui também em roteiro para conduzir as aulas, já que organiza o desenvolvimento e a dinâmica do processo de ensino-aprendizagem, é fundamental que sua concepção e produção estejam em consonância com o currículo e com a proposta pedagógica do curso.” No caso da educação a distância, a produção de material didático é coordenada e acompanhada por equipe multidisciplinar da DEAD. O

processo de controle de produção ou distribuição de material didático está formalizado e atende à demanda, pois os materiais didáticos são produzidos em formato multimídia, o que engloba texto escrito com inclusão de elementos gráficos, recurso audiovisual (videoaula, vídeo instrucional, podcast entre outros) e exercícios.

Sua distribuição é realizada de forma online por meio do ambiente virtual de aprendizagem (AVA) institucional. A gestão da produção, incluindo os mecanismos de controle, considera as etapas de pré-produção, produção e pós-produção dos materiais, com auxílio de plataforma específica. O processo de controle de produção ou distribuição de material didático possui plano de contingência para a garantia de continuidade de funcionamento. Dessa maneira, em caso de necessidade, ferramentas alternativas serão utilizadas para suprir a necessidade dos estudantes, como o próprio e-mail institucional e as plataformas Google Meet e Microsoft Teams, ambas com contratos vigentes com o UNIFESO.

Em caso de interrupção do acesso ao AVA, há um plano de contingência definido, garantindo a continuidade das atividades acadêmicas e minimizando o impacto para estudantes e de toda a comunidade acadêmica. Esse plano é conduzido pela Coordenação de TI, juntamente com a equipe de Suporte Técnico da EAD e a coordenação pedagógica da EAD e a coordenação do curso.

Os sistemas elétricos e de rede do data center da AWS são projetados para serem totalmente redundantes e de fácil manutenção, sem impacto nas operações, 24 horas por dia, sete dias por semana. Unidades de fonte de alimentação ininterrupta (UPS) estão disponíveis no caso de uma falha elétrica para cargas críticas e essenciais na instalação. Os datacenters usam geradores para fornecer energia de backup para toda a instalação. A arquitetura do Canvas LMS replica dados quase em tempo real e é feito backup dos dados diariamente. A Instructure cria backups diários externos de banco de dados de dados e conteúdo do Canvas, incluindo conteúdo do curso, envios de alunos, conteúdo criado por alunos, análises, rubricas, resultados de aprendizagem e metadados. Os dados são armazenados de forma redundante em vários data centers e locais geográficos por meio do Amazon S3.

A arquitetura do Canvas LMS é horizontalmente escalável e usa uma combinação de tecnologias desenvolvidas internamente e fornecidas pela AWS, permitindo responder a picos de uso em tempo real e acomodar o uso expandido de longo prazo. Por meio de escalonamento automático e tecnologia de provisionamento automatizado, o Canvas ajusta

os recursos da nuvem para lidar com grandes cargas de uso antes que causem lentidão. Quando o número de usuários simultâneos aumenta, o Canvas adiciona recursos automaticamente para que os usuários não tenham interrupções ou lentidão. Garantindo a recuperação e redundância da plataforma Canvas LMS, tiramos proveito de vários locais geograficamente separados e zonas de disponibilidade que fornecem resiliência em face da maioria dos modos de falha, incluindo desastres naturais ou falhas do sistema. O aplicativo Canvas foi projetado para fazer uso total da redundância em tempo real e dos recursos de capacidade oferecidos pela AWS, executando em várias zonas de disponibilidade em regiões em todo o mundo. Se um nó de hospedagem de aplicativo falhasse, todo o tráfego seria transferido para nós vivos. Se a carga aumentar, um sistema de provisionamento automatizado garante que mais nós de hospedagem sejam disponibilizados para lidar com o tráfego - seja em resposta ao aumento da carga ou em antecipação preditiva de cargas de trabalho futuras.

O banco de dados e os armazenamentos de arquivos também são horizontalmente escaláveis, adicionando capacidade para armazenamento adicional e carga conforme necessário. As unidades de aprendizagem da SAGAH estão hospedadas na AWS, com utilização de CDN da AWS, que dispõem de diversos servidores no Brasil que aproximam a entrega de conteúdo para os clientes da SAGAH. Também é utilizado o armazenamento da Google Computing Engine para o catálogo SAGAH. A IES pode solicitar a qualquer momento o contato da coordenação e gerência de Sucesso do Cliente da SAGAH para acionamento em casos emergenciais. Essa opção deverá ser utilizada apenas em situações extraordinárias e que necessitam de atenção imediata.

A infraestrutura tecnológica do UNIFESO é robusta e integrada, utilizando fibra ótica para comunicação entre suas unidades com velocidade de 1Gbps, garantindo alta performance e confiabilidade na transmissão de dados. Para o serviço de internet, estão disponíveis dois links de 1Gbps cada, fornecidos por empresas distintas, com o objetivo de garantir a disponibilidade. Estes serviços são de responsabilidade da Gerência de Tecnologia e Informação da Instituição e os documentos com todo o detalhamento foram fornecidos pela área. Cabe ressaltar que a plataforma LMS não fica no UNIFESO, conforme especificado anteriormente. O processo de controle de produção ou distribuição de material didático dispõe de um sistema informatizado de acompanhamento para gerenciamento dos processos,

com uso de indicadores bem definidos, havendo a geração de relatórios e avaliação dos impactos, trabalhando em propostas de melhorias para mitigar os problemas aos quais originaram a parada do serviço

## **7.5 Atividades de tutoria**

Desde a implantação da modalidade de Educação à Distância (EaD), o UNIFESO considerou a premissa de formação e manutenção de um corpo docente titulado, qualificado e em permanente aperfeiçoamento como um diferencial para excelência da formação de profissionais em EaD.

O conceito de duplo protagonismo estudante-professor, descrito pela Profa. Ilma Veiga, é um pressuposto da Política de Ensino do Projeto Pedagógico Institucional (2023) do UNIFESO, norteador para todos os cursos de graduação. Parte-se da compreensão de que o engajamento do estudante à sua trajetória de formação é um fenômeno central, voluntário e determinante do aprendizado, no entanto a ação do professor também precisa estar no centro desse processo, considerando-se a sua potencialidade de mobilizar no outro o desejo de aprender. De acordo com Veiga (2013, p.52):

“estudantes e professores analisam, problematizam, compreendem a prática educacional, produzem e difundem conhecimentos. O professor é protagonista, porque ele é quem faz a mediação entre o estudante e os objetos do conhecimento. O estudante também é protagonista, porque é considerado o sujeito da aprendizagem e, conseqüentemente, sua atividade cognitivo-afetiva é fundamental para manter uma relação interativa com o objeto do conhecimento”.

Tanto o papel do estudante quanto o do professor são fundamentais na aprendizagem, sem deslocar a centralidade do processo para um ou outro. É evidente que, quando o professor consegue gerar um convite irrecusável a aprender, a sala de aula ganha vida e perde as paredes. O que era uma obrigação acadêmica ganha sentido, e a responsabilização do estudante com sua formação nasce da vontade de aprender.

Nesse contexto de centralidade e fortalecimento do papel docente no processo de formação, a produção e análise de conteúdos curriculares, a mediação pedagógica, o fomento ao raciocínio crítico, o estímulo à produção do conhecimento, o estabelecimento de uma

relação motivadora e colaborativa com os estudantes e a condução de avaliação diagnóstica, formativa e somativa são atividades exercidas obrigatoriamente por professores. A tutoria que, segundo o INEP (2017), compreende o atendimento a demandas didático-pedagógicas da estrutura curricular, a mediação pedagógica, o domínio de conteúdo, recursos e materiais didáticos, assim como o acompanhamento discente no processo formativo, está compreendida no exercício docente no UNIFESO e discriminada na distribuição da carga horária dos professores nos cursos de graduação da modalidade de EaD.

Dessa forma, a carga horária docente nos cursos de EaD do UNIFESO é distribuída nas seguintes atividades:

- ensino;
- tutoria;
- gestão curricular.

Como atividade de ensino estão compreendidas funções que envolvam o conhecimento do conteúdo e domínio dos objetivos de aprendizagem, as estratégias didáticas, organização metodológica e avaliação.

Como atividade de tutoria estão compreendidas a mediação pedagógica e a orientação acadêmica do estudante no seu percurso formativo.

Como gestão curricular estão incluídas as atividades docentes de coordenação e inerentes aos Núcleos Docentes Estruturantes.

Para fins trabalhistas e das políticas de recursos humanos, não há diferenciação entre professores e tutores. Todos pertencem ao Quadro Docente da Carreira do Magistério Superior do UNIFESO, assim como os professores do ensino presencial, não havendo distinção entre eles na aplicação dos regramentos institucionais trabalhistas, salariais e acadêmico-administrativos. Para todos os professores, envolvidos em cursos EaD, aplica-se a política de capacitação docente e formação continuada institucional, incluindo a preparação específica para atuar na modalidade à distância.

O corpo docente e discente conta, ainda, com suporte de colaboradores técnico-administrativos, vinculados à Direção de Educação à Distância, no que se refere à navegação pelo ambiente virtual de aprendizagem e utilização das tecnologias da informação e comunicação. Assim, o professor-tutor apresenta domínio do conteúdo, garantindo uma

mediação pedagógica qualificada e o acompanhamento dos discentes ao longo do seu processo formativo. O Programa de Autoavaliação Institucional, gerenciado pela Comissão Própria de Avaliação-CPA, realiza pesquisas avaliativas periódicas, dentre elas a Avaliação Docente e a Avaliação da Educação Online, e os resultados gerados embasam ações corretivas e de aperfeiçoamento.

## **7.6 Monitoria**

A monitoria de uma determinada disciplina é exercida pelo estudante que, mediante prova de seleção, demonstre capacidade para auxiliar professores em aulas práticas e teóricas, pesquisas e outras atividades técnico-didáticas. Apesar da monitoria não ser um componente curricular obrigatório, o exercício da função de monitoria é de suma importância para o estudante pois, além de proporcionar uma melhor aquisição dos conteúdos, a atividade é computada como carga horária para as Atividades Complementares obrigatórias. As atividades de monitoria são um relevante instrumento para qualificação dos processos de ensino-aprendizagem através do estabelecimento de novas práticas e experiências pedagógicas, que visam fortalecer a articulação entre teoria e prática, bem como promover a cooperação mútua entre discentes e docentes, além do desenvolvimento complementar de habilidades pedagógicas por parte dos monitores. A monitoria é regulamentada por meio de lançamento de Edital periódico da DACHT. Na monitoria também são desenvolvidas atividades sob a forma de aulas e oficinas voltadas para trabalhar defasagens educacionais e pedagógicas dos discentes.

## **7.7 Atividades complementares**

Atendendo à legislação pertinente, o Projeto Pedagógico de Curso prevê a realização de 40 horas de Atividades Complementares (AC), as quais contribuem para a concretização do perfil profissional proposto. As AC compreendem a realização de atividades de ensino, pesquisa e extensão, conforme disposto no Regimento Geral da instituição, e constituem o enriquecimento da aprendizagem, estando associadas ao princípio da articulação entre teoria e prática contidas no PPI e à integração do Ensino com a Pesquisa e a Extensão, bem como dando ao graduando uma visão mais ampla e realista do futuro exercício profissional.

Concretizam-se na participação em cursos, palestras, seminários, congressos, encontros acadêmicos e eventos gerais, no âmbito da cultura e da ciência, vinculados aos saberes da academia ou da profissão. Estão relacionadas ainda à participação em projetos de pesquisa e extensão, organizados pelo próprio curso ou por outras instituições. Os comprovantes da participação em tais atividades constituem-se em documentação indispensável para a contabilização da carga horária exigida. O registro das atividades é feito no sistema acadêmico.

É garantido ao estudante a oportunidade de realização das AC no contexto do UNIFESO, por meio de programas e eventos próprios:

- Programa de Iniciação Científica e Pesquisa (PICPq);
- Programa de Iniciação Científica e Extensão (PIEx);
- Prêmio UNIFESO de Ideias Inovadoras;
- Congresso Acadêmico-Científico do UNIFESO (CONFESO);
- Seminários, Palestras e Oficinas;
- Atividades da Sala Verde;
- Atividades do Núcleo de Direitos Humanos (NDH);
- Estágio Não Obrigatório
- Atividades culturais realizadas pelo Centro Cultural FESO/Pró-Arte, e;
- Programa de Monitoria da Direção Acadêmica das Ciências Humanas e Tecnológicas.

Além destes, o estudante pode ainda realizar as AC oferecidas por outras instituições idôneas e reconhecidamente comprometidas com o Ensino, Extensão e Pesquisa.

A verificação e o registro das atividades devem ser feitos mediante comprovação por documento específico. Os critérios para comprovação, atribuições e limites da carga horária constam do Regulamento próprio do UNIFESO, disponibilizado na página da Coordenação online no Ambiente Virtual de Aprendizagem.

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

### **8.1 Núcleo Docente Estruturante – NDE**

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) é o órgão consultivo responsável pela concepção e acompanhamento do Projeto Pedagógico do Curso. Possui regulamento próprio aprovado

pelo Parecer nº 021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) do UNIFESO, de 12 de julho de 2018. Distingue-se do Colegiado do Curso, órgão da estrutura acadêmica da instituição, por não ser órgão deliberativo nem ter função recursal. O NDE é responsável pelos mecanismos de gestão acadêmica para a mobilização, articulação e integração do corpo docente, sendo responsável pela concepção e implantação do PPC do Curso e pela contínua atualização do mesmo.

O trabalho coletivo do NDE cumpre o preconizado nas DCN, adequando o perfil do egresso às necessidades locais e regionais de inserção do UNIFESO, e utiliza os resultados das avaliações externas e internas (CPA) bem como as avaliações de desempenho dos estudantes na identificação das vulnerabilidades e potencialidades, propondo intervenções, além de acompanhar a compatibilidade do acervo bibliográfico disponível para o curso. As atribuições do NDE incluem:

- (1) elaborar o PPC, tendo por base o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, o perfil do egresso, as necessidades locais e regionais em que se insere o UNIFESO, o PDI e as práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso;
- (2) avaliar, periodicamente, a adequação do perfil profissional do egresso do curso.
- (3) realizar acompanhamento do PPC por meio de estudos com resultados registrados em relatórios e difundidos no curso;
- (4) apropriar-se dos resultados das avaliações de desempenho dos estudantes no Teste de Progresso e ENADE, identificando deficiências e potencialidades do processo de formação, propondo estratégias de intervenção;
- (5) zelar pela interdisciplinaridade e pela articulação entre os componentes curriculares e propor elementos inovadores na área do curso;
- (6) realizar a atualização do PPC periodicamente.;
- (7) acompanhar a compatibilidade do acervo da bibliografia básica e complementar do curso no que diz respeito ao número de vagas autorizadas (do próprio curso e de outros que utilizem os títulos) e a quantidade de exemplares por título (ou assinatura de acesso) disponível no acervo, gerando relatório de adequação.

O NDE do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é composto pelos seguintes docentes:

<b>DOCENTE</b>	<b>TITULAÇÃO</b>	<b>REGIME DE TRABALHO</b>
Margarete Ribeiro Tavares	Doutorado	Integral
Carla Ferreira Gonçalves	Doutorado	Integral
Marcelo Camacho Silva	Doutorado	Parcial
Rebeca Cambauva Leite	Doutorado	Parcial
Telma Amorim da Silva	Mestrado	Parcial

O NDE se reúne quinzenalmente e extraordinariamente, sempre que convocado pelo seu Presidente ou pela maioria dos seus membros, para analisar, discutir e monitorar as atividades curriculares previstas no PPC, bem como refletir a proposta de formação dos estudantes no curso. A composição do NDE é definida de modo a incluir professores que representam a diversidade e a multiplicidade dos campos de atuação e abordagens teórico-metodológicas, pautadas nos eixos estruturantes propostos pelo PPC, conforme Portaria da Direção Acadêmica de Ciências Humanas e Tecnológicas. É composto por cinco docentes do curso, tendo a coordenadora como presidente, dentre eles quatro professores Doutores e um Mestre, sendo dois professores contratados em regime de trabalho integral e três em regime parcial, desempenhando um papel crucial na sua gestão e orientação acadêmica.

## **8.2 Atuação do coordenador**

A atuação do coordenador do Curso Superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está alinhada ao Projeto Pedagógico do Curso (PPC) e é pautada em plano de ação específico, buscando a integração das equipes e a melhoria contínua do currículo e do curso. Todas as atribuições do coordenador visam à consolidação do PPC. São atribuições do Coordenador de Curso de Graduação:

- (1) planejar, organizar e coordenar os processos acadêmicos e administrativos do curso, em consonância com as políticas e normas institucionais, no âmbito da sua competência;
- (2) zelar pela qualificação, pela titulação, pelo aperfeiçoamento e pelo bom desempenho dos professores do curso;

- (3) promover e avaliar atividades acadêmicas no âmbito de sua competência;
- (4) supervisionar a execução dos planos de ensino dos componentes curriculares de acordo com o PPC;
- (5) acolher e orientar os estudantes nas questões pertinentes à rotina acadêmica;
- (6) encaminhar à Direção Acadêmica atualização do PPC e da grade curricular, proposta pelo NDE, com parecer do Colegiado do Curso;
- (7) realizar a seleção do corpo docente do curso;
- (8) realizar o planejamento acadêmico trimestral, com horários dos encontros síncronos dos componentes curriculares e alocação de professores, em consonância com a matriz curricular prevista no PPC;
- (9) realizar a gestão da carga horária docente do Curso, com base nas normativas institucionais e considerando indicadores de titulação e regime de trabalho;
- (10) encaminhar a indicação dos membros do NDE, considerando as normativas institucionais e do MEC, para nomeação pelo Diretor Acadêmico;
- (11) promover reuniões periódicas com o corpo docente;
- (12) subsidiar e acompanhar o processo de autorização, reconhecimento ou renovação de reconhecimento do curso, de acordo com a legislação vigente e de forma articulada com os setores de apoio para essa finalidade;
- (13) participar da avaliação institucional interna;
- (14) analisar os resultados das avaliações internas e externas, promovendo melhorias no curso;
- (15) acompanhar permanentemente o desempenho discente do seu curso nas avaliações internas e externas;
- (16) supervisionar as instalações físicas, laboratórios e equipamentos do curso nos polos;
- (17) coordenar, a partir da análise do NDE, a aquisição de bibliografia e materiais relacionados ao curso;
- (18) decidir sobre aproveitamento de estudos, adaptações curriculares de estudantes, dispensas de componentes curriculares, podendo ouvir o NDE e outros professores do curso;
- (19) estimular o corpo docente e o corpo discente para participar dos editais internos de monitoria, iniciação científica, pesquisa, inovação, extensão e internacionalização,

assim como de editais externos que se apliquem ao perfil de estudantes e professores do curso;

- (20) representar o curso em atividades internas e externas ao UNIFESO;
- (21) acolher as demandas de professores e estudantes do curso e encaminhá-las, se necessário, aos órgãos institucionais competentes;
- (22) indicar professores conteudistas;
- (23) decidir sobre os recursos acadêmicos e administrativos no âmbito da sua competência;
- (24) convocar e presidir a reunião de Colegiado de Curso, de acordo com as normativas de seu regimento interno;
- (25) realizar os procedimentos de equivalência e adaptação curricular nos processos seletivos para ingresso no curso, quando previsto nas normativas institucionais, em consonância com o Regimento Geral do UNIFESO;
- (26) Manter o espaço da coordenação no ambiente virtual atualizado e utilizar as ferramentas síncronas e assíncronas de comunicação com os discentes e docentes.

Além dessas funções, o coordenador de Curso de Graduação preside o Colegiado do Curso, órgão colegiado setorial, consultivo e deliberativo, que se constitui em instância recursal e de gestão participativa, a ele cabendo opinar e deliberar sobre matérias que envolvem o processo de ensino e de aprendizagem e a integração docente-discente, no âmbito do curso.

### **8.3 Atuação do colegiado de curso ou equivalente**

O Colegiado é a instância deliberativa no interior do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, estabelecido no Regimento Geral do UNIFESO (capítulo IV - dos órgãos colegiados setoriais; seção III – Colegiado de Curso, art. 39 e 40) e regulamentado pelo Regimento Interno da Direção Acadêmica de Ciências Humanas e Tecnológicas, que o define como “órgão da gestão acadêmica na administração setorial do UNIFESO, caracterizado como consultivo e deliberativo, constituindo-se em instância recursal, cabendo opinar sobre matérias que envolvem o processo de ensino-aprendizagem e a integração docente-discente”.

O Colegiado do Curso traduz o comprometimento do UNIFESO em garantir a participação dos diversos segmentos que representam a comunidade acadêmica, sendo constituído pelo Coordenador do Curso, Representante Docente e Representante Discente. O corpo docente tem representação com direito a voz e voto neste órgão colegiado e sua participação tem por objetivo fomentar a participação democrática e responsável e encaminhar as proposições e aspirações do corpo docente, com vistas à promoção e integração da comunidade acadêmica na consecução das finalidades da instituição. Os representantes docentes terão mandato de 02 (dois) anos e serão eleitos por seus pares, em reunião específica, sendo permitida a recondução. Os representantes discentes terão mandato de um (um) ano e serão eleitos por seus pares, em reunião específica, sendo permitida a recondução.

As reuniões do Colegiado ocorrem duas vezes no semestre ou quando em convocação extraordinária. Apresenta funções normativas e deliberativas de planejamento e de coordenação didática, de supervisão geral, de acompanhamento e de avaliação do desenvolvimento e aplicação do PPC, tendo como competências e atribuições:

- (I) apreciar e aprovar o Projeto Pedagógico do Curso;
- (II) promover a avaliação permanente do curso, das suas metas e do perfil do profissional que se deseja formar, em consonância com as diretrizes institucionais;
- (III) propor ao Coordenador do Curso, as providências necessárias à melhoria qualitativa do ensino ministrado;
- (IV) emitir parecer sobre o aproveitamento de estudos e propostas de planos para adaptação de disciplinas, mediante requerimento dos interessados, ouvido o Coordenador do Curso;
- (V) deliberar, sobre recursos ou representações de alunos e professores acerca de matérias de ordem acadêmica e disciplinar.

Sempre que necessário, as decisões do Colegiado de Curso são encaminhadas para apreciação do Conselho Acadêmico pela figura do Coordenador de Curso.

## **9. APOIO AO DISCENTE E ACESSIBILIDADE**

Em consonância com as normativas estatutárias e regimentais e alinhado com os temas estratégicos “Gestão da Permanência” e “Experiência do Estudante”, o PDI 2023-2027 consolida um conjunto de Políticas de Atendimento aos Discentes (p. 135-141), que incluem a assistência e o apoio psicopedagógico e financeiro, o estímulo à permanência, o estímulo à produção acadêmica e à participação em eventos, a garantia da representação estudantil e o acompanhamento dos egressos.

### **9.1- Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade**

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade (NAPPA) é responsável pelo atendimento aos estudantes em suas demandas educacionais, psicopedagógicas e de acessibilidade, auxiliando no processo de adaptação ao ensino superior e na permanência do discente no curso. A equipe interprofissional do NAPPA atende os estudantes por livre demanda ou por encaminhamento de professores/coordenações.

O NAPPA segue o Programa de Acessibilidade do UNIFESO, cujas diretrizes se baseiam na Política Institucional de Inclusão e Acessibilidade, presente no PDI (p. 105) e elabora plano de atividades individualizado, além de propor e registrar as estratégias pedagógicas e metodológicas para o atendimento da necessidade discente. Orienta e sensibiliza professores e coordenadores sobre as práticas pedagógicas inclusivas necessárias em cada caso.

### **9.2 Apoio Financeiro**

O UNIFESO oferta apoio financeiro por meio de programas próprios de benefício estudantil (Programa Feso Filantropia), mantidos e gerenciados pela Feso. O UNIFESO possui programa de concessão de bolsas de estudos para funcionários e seus dependentes, cujos estudantes são selecionados pelo perfil socioeconômico de acordo com a legislação que regulamenta a certificação de Entidades Beneficentes de Assistência Social.

### **9.3 Atividades de Nivelamento**

No que se refere ao nivelamento, há um conjunto de iniciativas implementadas para superar as dificuldades de aprendizagem, que inclui:

(1) Incorporação de conteúdos e abordagens na elaboração das matrizes e componentes curriculares, voltados a auxiliar estudantes a construir conhecimentos que já deveriam trazer do Ensino Médio;

(2) Atividades “niveladoras” atreladas aos trimestres ou às turmas, quando necessário;

(3) Encontro de revisão, ao final de cada componente curricular, o professor realiza em encontro síncrono, que fica gravado, realizando a revisão do conteúdo e tirando dúvidas antes da prova presencial;

(4) Os componentes curriculares apresentam a atividade “Relembrando” como oportunidade retomar o conteúdo aprendido anteriormente, essencial para assimilar novos conhecimentos.

(5) Monitoria, que traz estímulo financeiro e de reconhecimento acadêmico para os estudantes monitores e garante para os discentes com dificuldade momentos de aprendizagem mais personalizados e em interação com um outro estudante, o que muitas vezes é facilitador na comunicação.

Para auxiliar na busca de oportunidades no mercado de trabalho, aproximando instituições de ensino, estudantes e empresas para efetivação de estágios extracurriculares, o PDI 2023-2027 prevê, como uma das iniciativas estratégicas, a implantação da Rede de Carreiras e Estágios-REDEC, no contexto do tema estratégico “Experiência do Estudante”. A Redec iniciou suas atividades em março de 2025, trazendo uma nova plataforma destinada a carreiras e estágios.

### **9.4 Representação Estudantil**

O UNIFESO reconhece a organização estudantil como dispositivo capaz de ampliar a participação dos discentes na rotina da vida universitária, de forma democrática e cidadã. O Estatuto e Regimento Geral do UNIFESO garantem a representação estudantil com direito a voz e voto em todos os órgãos colegiados. O corpo discente tem, como órgãos de representação estudantil, os Diretórios Acadêmicos.

O conjunto de práticas apresentadas somadas ao atendimento personalizado da coordenação de curso propiciam o acolhimento do estudante do curso de forma exitosa e inovadora.

### **9.5 Internacionalização**

No âmbito da internacionalização, observa-se um direcionamento no sentido da realização de cooperação tecnológica com empresas internacionais. O programa “*UNIFESO Sem Fronteiras*” possibilita o intercâmbio entre alunos de diversas partes do mundo. Por meio de edital, fomenta a internacionalização, oferecendo apoio logístico e financeiro a estudantes em intercâmbios e atividades acadêmicas internacionais.

Outras atividades sistemáticas de qualificação frente às demandas do processo de internacionalização incluem: incentivo à ampliação ao domínio da língua estrangeira; realização de eventos nacionais e internacionais; participação de docentes, técnicos-administrativos e estudantes em eventos internacionais; difusão da produção acadêmica em periódicos e anais internacionais; disponibilização de apoio acadêmico e administrativo para aqueles que manifestarem interesse em aderir aos editais e programas de mobilidade acadêmica.

### **9.6 Incentivo à Iniciação Científica**

Historicamente, o Unifeso reconhece a relevância social do desenvolvimento da pesquisa científica para realização de sua missão e de seus objetivos, ressaltando-se a sua importância na garantia da excelência do ensino em todos os seus níveis e modalidades. Por isso, impõe-se a exigência permanente de realizar suas atividades de pesquisa buscando contribuir para o desenvolvimento institucional e o da cidade e região, assim como à qualificação e formação de pesquisadores a partir da realização preponderante da pesquisa aplicada. Reconhecendo que existem novos paradigmas que necessitam ser enfrentados face a uma realidade social a cada dia mais complexa, a política ora apresentada incorpora a pesquisa tecnológica e a inovação como atividades que proporcionarão a sinergia entre as necessidades e práticas sociais e a capacidade de desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação do Unifeso explicitadas nos cursos de graduação, pós-graduação e unidades assistenciais.

A pesquisa tecnológica está relacionada, sobretudo, à definição de procedimentos técnicos, tanto eficazes quanto possíveis, para que conhecimentos já existentes sejam aplicados em algum bem ou serviço, possibilitando maior valor agregado. A inovação ocorre quando existe a introdução de novos produtos, serviços ou processos ou a agregação de novas funcionalidades ou características a produto, serviço ou processo já existente que possa resultar em melhorias e efetivo ganho de qualidade ou desempenho. Nesse aspecto, a inovação pode ser decorrente da pesquisa aplicada e/ou tecnológica.

O Unifeso considera a iniciação científica, tecnológica e em inovação como processos educativos fundamentais para a criação de uma atitude investigativa a qual aguça a curiosidade dos estudantes e o desejo de buscarem soluções para os problemas apresentados pela sociedade e pela comunidade científica. Indubitavelmente a experiência em pesquisa contribui para a melhoria da qualidade do ensino e das atividades de extensão, assim como para a construção de um protagonismo dos estudantes em relação às grandes questões que a sociedade reclama como necessárias para serem resolvidas. É imprescindível que ela aconteça no contexto do trabalho dos grupos de pesquisa, assim como em discussões entre pesquisadores em eventos científicos internos e externos, nacionais e internacionais, além de encontros com interlocutores de instituições da sociedade civil organizada.

Os discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Unifeso têm a oportunidade de participar de tais atividades mediante Programas de Incentivo à Iniciação Científica, Pesquisa e Extensão – PICPq/PIEx/PIIT, e ainda de outros programas oferecidos por instituições idôneas e reconhecidamente comprometidas com o Ensino, Extensão e Pesquisa.

## **10. AVALIAÇÃO**

### **10.1 Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa**

A gestão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos utiliza a autoavaliação institucional e as avaliações externas como insumos para seu planejamento. Os resultados destes processos avaliativos, integrados ao planejamento institucional, norteiam as decisões estratégicas do UNIFESO. Portanto, a avaliação do curso não se limita a um

processo técnico isolado; como “práxis transformadora”, a avaliação é um compromisso com a aprendizagem dos estudantes, com a oferta de uma estrutura capaz de garantir a melhoria contínua da qualidade nas suas diversas dimensões, administrativas e acadêmicas.

No UNIFESO, o processo de autoavaliação institucional teve início em 1999, antecipando-se às exigências oficiais e à própria criação do SINAES. Ao longo deste percurso, foi progressivamente incorporado à cultura institucional, culminando na elaboração do Programa de Autoavaliação Institucional (PAAI), instituído em 2008. O PAAI é o programa norteador dos projetos de autoavaliação do UNIFESO, sendo um instrumento de fundamental importância para o aprimoramento da gestão. É revisto a cada dois anos, incorporando novos projetos e aprimorando os já existentes, em decorrência de mudanças no cenário educacional e institucional. O PAAI tem a perspectiva de analisar criticamente a realidade institucional, buscando o aperfeiçoamento dos processos de trabalho. Trata-se de uma avaliação com perspectiva diagnóstica e estratégica, tendo como norteadores os instrumentos de avaliação do MEC e as Diretrizes do Projeto Pedagógico Institucional-PPI, ensejando um balanço crítico que permita nortear o planejamento, garantir a qualidade acadêmica e cumprir a Missão Institucional.

Este programa utiliza múltiplos instrumentos aplicados de forma articulada e coerente, tendo a ampla participação de agentes internos e externos no processo avaliativo da instituição. Está pautado numa concepção de gestão partilhada, tendo como princípios: Participação de todos os segmentos da comunidade interna e representação da comunidade externa; Transparência em todas as suas atividades, assegurando a publicidade de todos os seus procedimentos; Globalidade de resultados de forma que expressem uma visão do conjunto da instituição. A CPA dispõe de um grupo fixo de projetos, que são realizados em diferentes períodos, com foco nos cursos de graduação e de pós-graduação e na instituição como um todo, são eles:

- (1) Pesquisa CPA - Processo avaliativo que abrange toda a IES, realizado a partir de uma pesquisa trienal, baseada na compilação dos eixos do SINAES: Planejamento e Avaliação Institucional; Desenvolvimento Institucional; Políticas Acadêmicas; Políticas de Gestão; Infraestrutura Física;
- (2) NPS (Net Promoter Score) - A realização da pesquisa NPS possibilita a geração de subsídios para o planejamento institucional, identificando historicamente o grau de

- satisfação dos usuários e a implementação de ações de melhoria. A pesquisa é realizada anualmente junto aos estudantes de graduação e pós-graduação;
- (3) Avaliação dos Projetos Pedagógicos dos Cursos - tem como objetivo realizar o acompanhamento dos Projetos Pedagógicos de Curso em relação aos instrumentos de avaliação externa;
  - (4) Teste de Progresso - Avaliação anual realizada em todos os cursos de graduação do UNIFESO. Tem como objetivo acompanhar o crescimento cognitivo do estudante ao longo da sua formação acadêmica, orientado por competências esperadas para o final da graduação. Os resultados do Teste de Progresso possibilitam a análise da implantação do currículo, identificando lacunas na formação e a correção de rumos individualmente para o estudante e coletivamente para o projeto do curso;
  - (5) Avaliação do Desempenho Docente e do Coordenador de Curso - realizada semestralmente sob diferentes perspectivas, tem como princípio seu caráter formativo e não punitivo e é utilizado como um potente instrumento de diálogo e de melhoria contínua da qualidade do ensino;
  - (6) Avaliação da Educação online - contempla a avaliação da educação online mediante o que está previsto no PDI e nos PPCs;
  - (7) Avaliação da Pós-Graduação - Avaliação anual dos cursos de pós-graduação;
  - (8) Avaliação dos Egressos - Realizada com o objetivo de correlacionar a formação dos cursos de graduação e a inserção do egresso no mercado de trabalho.

Considerando as constantes mudanças no cenário institucional, a CPA possui autonomia e mobilidade para realização de novas pesquisas, acompanhando assim o processo de evolução do UNIFESO.

Em relação às avaliações externas, os resultados e apontamentos realizados nas avaliações externas são discutidos e acompanhados pela CPA, gerando subsídios que são considerados na avaliação dos cursos. No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a articulação do NDE com a CPA ocorre no sentido de análise, avaliação e tomada de decisão a partir dos resultados das avaliações externas e internas. A discussão dos resultados das avaliações externas e internas pelo NDE ocorre de forma sistemática, buscando acompanhamento, gestão e aprimoramento dos planos didáticos dos componentes curriculares, da metodologia de ensino e avaliação. A Direção de EaD também utiliza os

resultados das pesquisas para implementação de melhorias. Portanto, a avaliação é: diagnóstica, crítica, dinâmica, coletiva e participativa, de inclusão e não de exclusão, buscando explicar e compreender as causas das insuficiências e problemas conhecidos, as relações entre essas causas e as necessidades de atuar sobre elas, buscando ações alternativas criadas coletivamente.

As avaliações são subsídios centrais do planejamento no UNIFESO, como um de seus princípios orientadores no qual os processos avaliativos, sejam internos ou externos, se articulam com as atividades de planejamento, fornecendo elementos fundamentais para diagnósticos conjunturais e estruturais, passíveis de intervenção. Todos os resultados das avaliações internas e externas são difundidos e apropriados pela comunidade acadêmica com protagonismo da CPA e dos órgãos colegiados. O delineamento do processo auto avaliativo periódico do curso é realizado com acurácia e permanência pelo NDE, sendo uma das suas atribuições: “analisar os resultados obtidos nas avaliações externas e internas e propor as reconduções necessárias por meio de plano de ação”, seguindo orientação institucional do regulamento para o NDE dos cursos de graduação do UNIFESO.

## **10.2 Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem**

A avaliação discente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos segue as premissas institucionais, elencadas na Política de Ensino de Graduação, constante no Plano de Desenvolvimento Institucional e aplicada na proposta pedagógica do curso, a qual enfatiza a avaliação formativa a favor da aprendizagem, em que o estudante possa se apropriar de acertos e erros para o desenvolvimento das competências esperadas. A avaliação a favor da aprendizagem rege as práticas avaliativas na graduação do UNIFESO, como apresentado nos pressupostos gerais para o ensino na instituição, a partir dos seguintes princípios:

- (1) Avaliação formativa, integral e transformadora com consequência para o desenvolvimento das pessoas e da instituição;
- (2) Relação estreita entre avaliação e planejamento;
- (3) Possibilidade do estudante se apropriar de acertos e erros para o desenvolvimento das competências esperadas;

(4) Valorização da participação de múltiplos atores (processo participativo), da diversificação de instrumentos, das múltiplas oportunidades de recuperação a partir dos objetivos de aprendizagem não alcançados e do acompanhamento do estudante em seus avanços e dificuldades durante o curso, e;

(5) Articulação com o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES).

A avaliação discente no EaD se dá por meio de exercícios e atividades ambientadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem, assim como provas presenciais, realizadas na sede do UNIFESO ou nos seus polos.

O Regulamento da Avaliação da Aprendizagem e Progressão dos Cursos de Graduação em modalidade EaD, normatiza o processo de avaliação e seu respectivo formato e composição das notas. O regulamento prevê que o processo de avaliação dos componentes curriculares obrigatórios e optativos seja realizado ao longo do trimestre, usando diferentes instrumentos de avaliação, implicando em 2 (dois) registros acadêmicos, AV1 e AV2. Quando necessário, haverá a reavaliação, AVR, obedecendo-se a calendário específico. Os registros de cada avaliação (AV1 ou AV2), deverá ser organizado da seguinte forma:

I - As atividades avaliativas que compõem AV1 totalizam 4,50 pontos e AV2 vale 5,50 pontos. A AV1 é composta por dois conjuntos de atividades avaliativas: Avaliação das Unidades de 1 a 3, que vale 2,00 pontos, atribuídos ao estudante a partir do seu desempenho nos exercícios realizados ao final das referidas unidades no ambiente virtual de aprendizagem (AVA) de forma assíncrona.

II – Avaliação das Unidades de 4 a 6, que vale 2,50 pontos, atribuídos ao estudante a partir do seu desempenho em atividades avaliativas promovidas pelo professor, de forma síncrona ou assíncrona, no AVA ou presencialmente, conforme definido no Plano de Ensino do componente curricular.

A AV2, com valor total de 5,50 pontos, contempla a verificação de todos os objetivos de aprendizagem previstos no Plano de Ensino do componente curricular e é obrigatoriamente realizada de forma presencial na sede ou polos do UNIFESO onde o estudante está regularmente matriculado. O instrumento aplicado em AV2 segue o formato institucional padronizado com dez questões objetivas e duas questões discursivas, formuladas mediante as normativas de elaboração de itens do UNIFESO.

A composição da nota final do estudante é o somatório da pontuação nas atividades avaliativas de AV1 e AV2 expresso por grau de 0,00 (zero) a 10,00 (dez), com duas casas decimais e a progressão é realizada considerando a composição das notas abaixo apresentadas:

AV1 + AV2 = nota final igual ou superior a 6,00 (seis), o estudante está aprovado.

AV1 + AV2 = nota final entre 4,00 (quatro) e 5,99 (cinco e noventa e nove) será ofertada a etapa de reavaliação do conhecimento (AVR).

AVR = o estudante deverá alcançar nota igual ou superior a 6,00 (seis) para lograr aprovação no componente curricular. A AVR vale 10,0 (dez) pontos.

Nos componentes curriculares baseados em projetos em que o processo avaliativo em formato institucional não se aplique, a composição da nota final se dará pelo somatório de pontuação da produção parcial dos estudantes em AV1 e da entrega do produto em AV2, cujo detalhamento está previsto nos Planos de Ensino dos respectivos componentes curriculares.

Nos componentes curriculares institucionais, a composição da nota final se dará pelo somatório de AV1 e AV2, cujo instrumento de avaliação consiste em questões específicas disponibilizadas no ambiente virtual de aprendizagem.

A AVR é constituída por uma prova obrigatoriamente realizada de forma presencial na sede ou polos do UNIFESO onde o estudante está regularmente matriculado e contempla a verificação de todos os objetivos de aprendizagem previstos no Plano de Ensino do componente curricular.

Nos componentes curriculares baseados em projetos em que o processo avaliativo em formato institucional não se aplique, a AVR pode ser prova ou tarefa a ser entregue/apresentada pelo estudante ao professor do componente curricular obrigatoriamente de forma presencial.

Nos componentes curriculares institucionais, a AVR será uma prova em ambiente virtual de aprendizagem.

O estudante que obtiver média final inferior a 4,00 (quatro) estará reprovado no componente curricular, devendo cursá-lo novamente.

O estudante do Curso de Graduação do UNIFESO em modalidade EaD tem direito à segunda chamada de AV2. A segunda chamada faz a verificação de todos os objetivos de

aprendizagem e a estratégia avaliativa da segunda chamada é a mesma utilizada em AV2. A etapa de reavaliação do conhecimento (AVR) não admite segunda chamada.

A progressão de série está assegurada ao estudante que obtiver aprovação nos componentes curriculares do semestre.

O estudante que não obtiver aprovação será automaticamente matriculado no componente curricular em que restou reprovado quando este for ofertado, podendo cursá-lo de forma concomitante com outros componentes curriculares, de forma a possibilitar sua recuperação e progressão no Curso.

Será autorizado ao estudante cursar até 3 (três) componentes curriculares em que foi reprovado, concomitantemente com os novos componentes curriculares da série em que está matriculado.

Nos casos em que o estudante possuir mais de 3 (três) componentes curriculares a cumprir por motivo de reprovação, será automaticamente inscrito nos três correspondentes aos períodos mais iniciais. A ordem dos componentes curriculares está definida nos Projetos Pedagógicos dos Cursos.

Os estudantes acompanham pelo sistema acadêmico (portal do aluno) os resultados obtidos nas avaliações.

Desse modo, o modelo de avaliação foi elaborado de forma a garantir uma abordagem interdisciplinar do conhecimento. Baseia-se na valorização do domínio cognitivo, no desenvolvimento de atitudes e competências necessárias a garantir a qualidade da formação acadêmico-profissional. O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos realiza atividades sistemáticas de gestão da avaliação que visam possibilitar a análise recorrente do desempenho discente individual e da sua turma pelo professor, pelo Núcleo Docente Estruturante, pelo coordenador de curso e demais esferas da gestão acadêmica a partir de práticas institucionalizadas que:

(1) buscam expor o estudante, com frequência, a uma modelagem de prova que explora a diversidade dos domínios cognitivos e se aproxima ao formato dos exames de avaliações externas;

(2) garantam que o professor passe de forma consciente pelas etapas desejadas do processo avaliativo, utilizando a prova como uma ferramenta diagnóstica da aprendizagem dos estudantes, e;

(3) estimulem a elaboração de boas questões, baseadas em situações-problema contextualizadas, relacionadas aos objetivos de aprendizagem e às competências profissionais, utilizando a Taxonomia de Bloom.

## **11. TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é ofertado no UNIFESO na modalidade a distância, fazendo uso de tecnologias da informação e comunicação e de uma ampla rede de suporte pedagógico e técnico. Uma série de softwares permitem que o processo de ensino-aprendizagem ocorra em diferentes tempos e espaços, buscando adaptar-se ao público a que se destina e à modalidade do curso. O UNIFESO optou por contratar a plataforma Canvas, ao invés de utilizar plataformas gratuitas, visando a uma maior qualidade na oferta de seus cursos. O Canvas é uma ferramenta de gerenciamento de aprendizagem (LMS), baseada na nuvem e que permite ao docente e ao discente explorarem recursos dos mais diversificados e interagirem de maneira consistente. A interface é personalizada, buscando a melhor usabilidade e se encaixando nos parâmetros indicados no Plano Pedagógico do Curso (PPC).

O Canvas LMS, enquanto base do Ambiente Virtual de Aprendizagem é o caminho tanto para as trilhas de aprendizagem quanto para a comunicação entre diferentes membros da instituição.

Para que os conteúdos estejam no ar, são utilizadas diversas outras tecnologias da informação e comunicação, desde o processo de elaboração, passando pela curadoria e depois pela execução das aulas. O Canvas é integrado a outras plataformas, como Vimeo, Youtube, Microsoft Teams, Google Meet, Edpuzzle, Scorm, Redirect Tool ampliando assim as possibilidades pedagógicas para discentes e docentes.

Os softwares utilizados no processo de produção, inicia-se com a gestão de todo o material produzido pelo conteudista no sistema Deduca, possibilitando um gerenciamento completo dos processos e fluxos da produção de conteúdos de forma ágil e eficiente, sendo os materiais autorais na própria instituição e do Sagah, que possui conteúdos didáticos, interativos e personalizáveis que podem ser utilizados na curadoria dos professores conteudistas.

Para criar e distribuir os conteúdos recebidos de maneira simples, eficaz e interativa utilizamos a ferramenta Liviu, gerando interface intuitiva na criação de conteúdos multimídia, exportando para Scorm e Pdf tornando o material didático acessível para nossos estudantes online e off-line, avançando no uso de ferramentas de acessibilidade, além do controle total sobre personalização dos conteúdos.

Assim, o curso tem como centro de referência o AVA, onde todo o material didático das unidades de aprendizagem é disponibilizado, além de avaliações, informes e circulares. Para apresentar as disciplinas utilizamos a plataforma Wix, que permite criar sites através de seu editor, oferecendo mais de 900 *templates* personalizáveis e inúmeros recursos de design.

Ainda acontecem aulas ao vivo (lives) por meio das ferramentas de comunicação por vídeo, que ficam disponíveis para serem assistidas quando os alunos desejarem. Para garantir uma aprendizagem, mais interativa utilizamos a ferramenta Edpuzzle, que é uma plataforma de vídeo online onde se torna possível criar vídeos da web e compartilhá-los em sala de aula. Pode utilizar qualquer vídeo encontrado no YouTube, Khan Academy, LearnZillion, ou outras fontes para criar atividades. Também, tem recursos embutidos de perguntas de múltipla escolha e narração, abertas ao longo de seu vídeo para garantir uma maior compreensão durante as aulas.

Os processos de planejamento didático e de avaliação das aprendizagens também fazem uso de softwares específicos, como o Sistema Planeje e a Plataforma Qstione. Por eles, docentes constroem e atualizam os planos de ensino, elaboram itens avaliativos e os coordenadores e revisores validam os mesmos.

A partir das avaliações realizadas, tanto diretamente nas ferramentas do AVA – fóruns, questionários e outros – como aquelas realizadas presencialmente e geradas pela Plataforma Qstione, há a ação de uma ferramenta integradora Worknow, que calcula o resultado de cada aluno e disponibiliza no portal Totvs Educacional, onde estão todas as informações dos estudantes geridas pela Secretaria Geral de Ensino.

No caso de interrupção do sistema LMS, há um plano de contingência institucional que garante a continuidade das atividades acadêmicas, minimizando assim o impacto para a comunidade. Importa lembrar que o UNIFESO investe em conteúdos autorais como vídeos produzidos por conteudistas. Há um estúdio para gravação de vídeoaulas, podcasts, videocasts e outras atividades didáticas. Os vídeos são editados, passam por processo de

inserção de legendas e tradução em LIBRAS antes de serem disponibilizados no AVA para os estudantes.

Por fim, como uma forma de inovar no uso das tecnologias da informação e comunicação, tem se investido no uso de softwares de Inteligência Artificial Generativa na produção de materiais. Assim, temos textos convertidos em falas feitas pela IA, avatares que dialogam com os estudantes e outras soluções inovadoras que estão cada vez mais acessíveis. O uso de IA tem sido um aliado dos docentes, na medida em que possibilitam que parte do trabalho, especialmente a mais mecânica, seja feita em segundos, garantindo assim o investimento do tempo docente em tarefas criativas e complexas.

Nesse sentido, as tecnologias de informação e comunicação adotadas no processo de ensino-aprendizagem permitem a execução do projeto pedagógico do curso de maneira integral e com alto índice de qualidade, tanto pela plethora de recursos disponíveis, quanto pelo alto grau de suporte prestado por diferentes setores. As TIC contratadas garantem total acessibilidade digital e comunicacional, tendo inclusive distintas formas de acesso (site da instituição, aplicativo) e diversas configurações voltadas às pessoas com deficiências (alto contraste, aumento de tamanho de fonte, recursos de leitura de tela etc.).

Discentes e docentes interagem por meio da plataforma em diferentes espaços, como fóruns, lives, na caixa de mensagens privadas e há ainda o espaço da coordenação, para o aluno ter acesso direto ao coordenador do curso. O acesso aos materiais didáticos em diferentes tempos e espaços são garantidos pelos recursos *offline* e pelo plano de contingências, caso haja algum imprevisto. Os estudantes passam, assim, a ter acesso a experiência de aprendizagem diferenciadas, personalizadas e repletas do que há de mais moderno e inovador em termos de tecnologias educacionais.

## **12. INFRAESTRUTURA**

### **12.1 Espaço de trabalho para docentes em tempo integral**

Para proporcionar um ambiente adequado ao trabalho dos professores em tempo integral, o curso de graduação Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos disponibiliza no Polo Teresópolis 5 (cinco) gabinetes de trabalho no Prédio Arthur Dalmasso, campus Sede, e 8 (oito) gabinetes de trabalho no Prédio Alice Rodrigues Nunes Pereira, Campus Quinta do

Paraíso. O Polo Saquarema dispõe de 1(um) gabinete. Estes gabinetes são facilmente acessíveis e estão equipados com mobiliário adequado, garantindo conforto e funcionalidade. Além disso, os espaços contam com rede de internet sem fio, acústica favorável, climatização e ventilação apropriadas, dimensão, iluminação, acessibilidade e manutenção adequadas, todos essenciais para a realização das atividades pertinentes aos docentes. São utilizados para atendimentos individualizados, planejamento acadêmico e produção acadêmica docente.

### **12.2 Espaço de trabalho para o coordenador**

A Sala da Coordenação do Curso, localizada no 5º andar do prédio Flávio Bortoluzzi no Polo Teresópolis, destina-se às atividades de cunho administrativo-acadêmico exercidas pelo Coordenador de Curso, compreendendo atendimento aos Discentes, Reuniões de Acompanhamento de Supervisões, Análise e Parecer quanto aos encaminhamentos burocrático-administrativos encaminhados à esfera do Curso, dentre outros. Todo o espaço é provido com mobiliários, equipamentos, computador com acesso à internet, conta ainda, com boa dimensão, iluminação, acústica, climatização, acessibilidade e conservação necessária para a realização das atividades.

### **12.3 Sala coletiva de professores**

A sala dos professores é mais que um local de trabalho, é um espaço de convivência cuidadosamente projetado para atender às necessidades dos docentes de forma excepcional. A sala dos professores oferece um ambiente que preza pela dimensão adequada, limpeza, iluminação ideal, acústica favorável, ventilação apropriada e conservação exemplar. Equipada com mesa para reuniões, computadores conectados à Internet, escaninhos, armários, acesso à internet por redes sem fio, área para alimentação, além de um ambiente para descanso e descontração, composto por sofá e TV, esta sala proporciona conforto e praticidade aos docentes. A sala de professores do Polo Teresópolis está localizada no Prédio Renascimento, campus Sede e no Complexo Basílio Matalobos, campus Quinta do Paraíso. Os polos Magé e Saquarema possuem uma sala de professores cada.

## **12.4 Salas de aula**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos dispõe de 62 (sessenta e duas) salas de aula no Polo Teresópolis: 38 no campus Sede e 24 no campus Quinta do Paraíso. O Polo Teresópolis conta ainda com 6 (seis) salas multimídias: 04 no campus Sede e 2 no campus Quinta do Paraíso. O Polo Magé dispõe de 2 (duas) salas de aula. O Polo Saquarema dispõe de 6 (seis) salas de aula e 1 (uma) multimídia. Estas salas foram projetadas com uma infraestrutura ampla e moderna, atendendo plenamente aos requisitos de acessibilidade, dimensão adequada, estado de conservação e manutenção exemplares, além de oferecerem acesso à internet, iluminação e climatização adequadas. As carteiras universitárias presentes nas salas são adaptadas para diferentes necessidades, incluindo modelos para canhotos e obesos ou gestantes, oferecendo flexibilidade e conforto durante as atividades de ensino-aprendizagem.

Adicionalmente, as salas de aula são equipadas com recursos tecnológicos, tais como computadores, projetores e telas de projeção. O Serviço de Atendimento ao Docente (SAD) oferece suporte especializado na utilização desses equipamentos, além de disponibilizar recursos como projetores, notebooks, laser pointers, microfones e caixas de som para atividades dentro e fora da sala de aula, garantindo um ambiente propício ao ensino de qualidade.

O UNIFESO disponibiliza, para utilização nas salas de aula e multimídias, seis equipamentos de transmissão simultânea compostos por uma câmera de vídeo com qualidade 4k, zoom automático e/ou manual, alto falantes e microfones para captação do áudio, além da tecnologia de inteligência artificial para tratamento dos ruídos. Possui também um monitor de 22 polegadas, possibilitando a interação e colaboração com qualidade. Todos esses recursos estão acoplados a uma base metálica com rodas, permitindo a mobilidade e deslocamento entre os ambientes.

## **12.5 Acesso dos alunos a equipamentos de informática**

Para atender aos estudantes, o UNIFESO mantém à disposição 430 equipamentos de informática alocados em 16 laboratórios dos quais dois estão localizados nas Bibliotecas. Os laboratórios estão distribuídos entre os Polos, sendo 13 no Polo Teresópolis (7 no Campus

Sede, 6 no Campus Quinta do Paraíso,) 2 laboratórios no Polo de Magé e 1 laboratório no Polo de Saquarema. Todos os laboratórios possuem ambiente arejado com ar condicionado e iluminação adequada. Os horários de funcionamento são das 8h às 22h de segunda a sexta-feira e aos sábados das 08:00 às 14:00h. Os laboratórios de informática estão distribuídos da seguinte forma:

**a) Laboratório de Computação 1:**

Local de funcionamento: Campus Sede;

Quantidade de equipamentos: 21;

**b) Laboratório de Computação 2:**

Local de funcionamento: Campus Sede;

Quantidade de equipamentos: 21;

**c) Laboratório de Computação 3:**

Local de funcionamento: Campus Sede;

Quantidade de equipamentos: 21;

**d) Laboratório de Computação 4:**

Local de funcionamento: Campus Sede;

Quantidade de equipamentos: 43;

**e) Laboratório de Informática 6:**

Local de funcionamento: CESO;

Quantidade de equipamentos: 13;

**f) Laboratório de Informática 8:**

Local de funcionamento: Campus Sede;

Quantidade de equipamentos: 41;

**g) Laboratório da Biblioteca Sede**

Local de funcionamento: Campus Sede;

Quantidade de equipamentos: 16;

**h) Laboratório de Informática 10:**

Local de funcionamento: Campus Quinta do Paraíso;

Quantidade de equipamentos: 49;

**i) Laboratório de Computação 1:**

Local de funcionamento: Campus Quinta do Paraíso;

Quantidade de equipamentos: 71;

**j) Laboratório de Computação 2:**

Local de funcionamento: Campus Quinta do Paraíso;

Quantidade de equipamentos: 49;

**k) Laboratório de Computação 4:**

Local de funcionamento: Campus Quinta do Paraíso;

Quantidade de equipamentos: 33;

**l) Laboratório de Computação 5 - MAC:**

Local de funcionamento: Campus Quinta do Paraíso;

Quantidade de equipamentos: 5;

**m) Laboratório da Biblioteca Quinta do Paraíso:**

Local de funcionamento: Campus Quinta do Paraíso;

Quantidade de equipamentos: 8;

**n) Laboratório de Informática 1:**

Local de funcionamento: Polo Magé;

Quantidade de equipamentos: 15;

**o) Laboratório de Informática 2:**

Local de funcionamento: Polo Magé;

Quantidade de equipamentos: 9;

**p) Laboratório de Informática:**

Local de funcionamento: Polo Saquarema;

Quantidade de equipamentos: 15.

Informações sobre softwares e internet:

- **SOFTWARES:** todos os computadores possuem o pacote Microsoft Office instalado (Word, Excel e Power Point) e as soluções de acessibilidade DOSVOX, Braille Fácil e NVDA. O pacote Microsoft Office também é disponibilizado aos estudantes para uso pessoal, através de solicitação via protocolo.
- O DOSVOX é um sistema computacional, baseado no uso intensivo de síntese de voz, desenvolvido pelo Instituto Tércio Paciti (antigo Núcleo de Computação Eletrônica

(NCE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), que se destina a facilitar o acesso de deficientes visuais a microcomputadores). Através de seu uso é possível observar um aumento significativo no índice de independência e motivação das pessoas com deficiência visual, tanto no estudo, trabalho ou interação com outras pessoas.

- O Braille Fácil é um programa que permite que a criação de uma impressão braile seja uma tarefa muito rápida e fácil. O texto pode ser digitado diretamente por meio desse programa ou importado a partir de um editor de texto convencional e posteriormente impresso.
- O NVDA (Non Visual Desktop Access) é um leitor de tela que atua no sistema Windows e pode ser utilizado para a execução de trabalhos acadêmicos, para navegação na internet entre outras atividades. Uma característica que garante um grande diferencial ao NVDA é o fato dele não precisar ser instalado no sistema, podendo ser levado em um pendrive, CD ou qualquer outro disco removível.
- ACESSO À INTERNET: A infraestrutura de acesso à internet possui 2(dois) links dedicados com velocidade de 1 Gbps, sendo um link de uso principal e outro de contingência, garantindo a disponibilidade do serviço de internet. Os equipamentos utilizados nessa estrutura são profissionais e de alta performance, fornecidos pelos fabricantes Cisco e Sophos.

A infraestrutura descrita acima permite disponibilizar o acesso à internet de duas formas: Rede cabeada e Wi-fi (sem fio). A infraestrutura de Wi-fi atualmente cobre 100% dos ambientes.

O Plano de Atualização Tecnológica e de Manutenção dos Equipamentos tem como objetivo mapear a estrutura tecnológica existente, as necessidades de expansão, bem como os critérios de manutenção e atualização de equipamentos em consonância com o Programa de Tecnologia da Informação, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI. Faz parte do Plano a melhoria contínua da infraestrutura e a projeção de novos equipamentos e softwares de modo a mantê-los atualizados.

## **12.6 Laboratórios Didáticos de Formação Básica e Específica**

Para atender aos estudantes, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a instituição dispõe de um potente e moderno grupo de laboratórios de informática disponibilizados para a formação básica. O Polo Teresópolis possui em sua infraestrutura 7 laboratórios de informática no campus Sede e 6 campus Quinta do Paraíso, 2 no Polo Magé e 1 no Polo de Saquarema.

### **Polo Teresópolis, Campus Sede:**

**a) Laboratório de Computação 1:**

Quantidade de equipamentos: 21;

**b) Laboratório de Computação 2:**

Quantidade de equipamentos: 21;

**c) Laboratório de Computação 3:**

Quantidade de equipamentos: 21;

**d) Laboratório de Computação 4:**

Quantidade de equipamentos: 43;

**e) Laboratório de Informática 6:**

Quantidade de equipamentos: 13;

**f) Laboratório de Informática 8:**

Quantidade de equipamentos: 41;

**g) Laboratório da Biblioteca Central:**

Quantidade de equipamentos: 16;

### **Polo Teresópolis, Campus Quinta:**

**a) Laboratório de Informática 10:**

Quantidade de equipamentos: 49;

**b) Laboratório de Computação 1:**

Quantidade de equipamentos: 71;

**c) Laboratório de Computação 2:**

Quantidade de equipamentos: 49;

**d) Laboratório de Computação 4:**

Quantidade de equipamentos: 33;

**e) Laboratório de Computação 5:**

Quantidade de equipamentos: 5;

**Polo Magé:**

**a) Laboratório de Informática 1:**

Quantidade de equipamentos: 15;

**a) Laboratório de Informática 2:**

Quantidade de equipamentos: 9;

**Polo Saquarema:**

**b) Laboratório de Informática:**

Quantidade de equipamentos: 15.

Em todos os Polos os laboratórios são climatizados, possuem coordenação própria, normas de segurança e dotação orçamentária. Os laboratórios possuem ainda plano de Atualização Tecnológica e de Manutenção dos Equipamentos tem como objetivo mapear a estrutura tecnológica existente, as necessidades de expansão, bem como os critérios de manutenção e atualização de equipamentos em consonância com o Programa de Tecnologia da Informação, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI. Faz parte do Plano a melhoria contínua da infraestrutura e a projeção de novos equipamentos e softwares de modo a mantê-los atualizados.

### **13. BIBLIOTECA**

O Sistema Integrado de Bibliotecas do Unifeso – SIB-Unifeso é formado pela Biblioteca Central no Campus Sede e pela unidade no Campus Quinta do Paraíso, Polo Teresópolis, e possui o objetivo de auxiliar docentes, discentes, pesquisadores, funcionários, egressos e usuários externos habilitados em suas pesquisas e trabalhos acadêmicos por meio de uma plataforma interativa de consulta ao acervo físico e virtual, que permite a catalogação de todo o material disponível, sua localização e disponibilização entre as unidades.

### **13.1 Bibliografia Básica e Complementar**

O acesso ao acervo físico é aberto, garantido aos estudantes mediante o funcionamento das duas unidades, de segunda a sexta-feira no horário de 08h às 22h (sem interrupção) e os colaboradores do setor estão à disposição para auxiliar os usuários. Todo o acervo físico das bibliotecas pode ser consultado por meio do catálogo online, disponível na página da biblioteca, no site institucional. Seu gerenciamento é feito com o sistema Pergamum, sendo todos os exemplares individualizados no processo de catalogação.

O acervo conta atualmente com 111.279 exemplares, sendo 233 títulos e 590 exemplares específicos para o curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. A biblioteca possui assinatura de três Plataformas de acervo virtual: a “Minha Biblioteca” de livros eletrônicos, atualmente com mais de 15.000 títulos, sendo 5271 específicos para a área de Ciências Sociais e Aplicadas, a “EbscoHost” de artigos e periódicos científicos com atualmente 11.904 títulos e a “RIMA” de periódicos científicos, com 2.471 títulos. As plataformas assinadas ofertam ferramentas de acessibilidade, especialmente a “Minha Biblioteca” disponibiliza os recursos de leitura em voz alta, alteração de fundo de tela para claro/escuro e recursos de aprendizagem e organização dos estudos, como anotações e cartões de estudos. As plataformas possuem Plano de Contingência que garante acesso ininterrupto ao seu conteúdo.

As bibliotecas oferecem terminais de consulta localizados nos salões de leitura e ilhas de atendimento, além de um laboratório para acesso à Internet e ao catálogo online e à página da biblioteca. Possui rede wireless com sinal aberto a todos os usuários, e tanto seu catálogo como as plataformas assinadas podem ser acessadas remotamente.

A biblioteca possui Política de Desenvolvimento de Acervo, sendo destinada verba anual que garante a aquisição de títulos/exemplares físicos, assim como a renovação das assinaturas dos títulos virtuais. Também possui plano de contingência que garante o acesso ao acervo e aos serviços em ocorrências eventuais e/ou emergenciais, garantindo a continuidade nas pesquisas e estudos de seus usuários.

Os títulos da bibliografia básica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são apresentados aos discentes por meio do plano de ensino e estão pautados nas especificidades dos conteúdos dos componentes curriculares da matriz que integram os eixos de formação necessários para o aprendizado e auxílio no processo de formação do perfil do

egresso. Além do acervo próprio e bases assinadas, os docentes também utilizam bases de dados de acesso livre. O Núcleo Docente Estruturante (NDE) do curso acompanha e analisa os títulos e o quantitativo de exemplares disponíveis no acervo tanto físico quanto digital, emitindo pareceres e propondo adequações, compras e revisões que se façam necessárias. Esse processo de validação é pautado através de critério definido pela relação do número de vagas anuais, com número de exemplares disponíveis em cada unidade curricular, respeitando a previsão orçamentária anual informada pela Reitoria.

#### 14. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Raphael Lorenzeto de. **Mapa de localização do estado do Rio de Janeiro**. Arquivo RiodeJaneiro\_MesoMicroMunicip.svg. Disponível em: <[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:RiodeJaneiro\\_MesoMicroMunicip.svg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:RiodeJaneiro_MesoMicroMunicip.svg)>. Acesso em: 12 jul. 2024.

Unifeso. **Plano de Desenvolvimento Institucional PDI 2023-2027: aprovado pelo Conselho Superior Universitário, Resolução Consu nº 015/2022**. Centro Universitário Serra dos Órgãos – Unifeso, Teresópolis, 2022. 199 p.: il. color. ISBN 978-65-87357-48-5.

Unifeso. **Projeto Pedagógico Institucional PPI/2016**. Centro Universitário Serra dos Órgãos – Unifeso, Teresópolis, 2016. Disponível em: <<https://www.Unifeso.edu.br/instituicao/documentos/ppi2.pdf>>. Acesso em: 21 Jul. 2024

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. **O cotidiano da aula universitária e as dimensões do projeto político-pedagógico**. In: CASTANHO S.; CASTANHO M.E. (Orgs.) Temas e textos em metodologia do ensino superior. Campinas: Papyrus, 2013.

## ANEXO I – CORPO DOCENTE

PROFESSORES	TITULAÇÃO
ALBERTO LOPES DA ROSA	DOUTORADO
ANDRÉ VERAS DA SILVA	MESTRADO
ANTHONY COELHO SADKOWSKI	MESTRADO
CARLA FERREIRA	DOUTORADO
JULIO CESAR LOUREIRO	MESTRADO
LUCIANA NUNES FERREIRA DA PONTE LOPES	ESPECIALISTA
LUIZ ANTONIO DE SOUZA PEREIRA	DOUTORADO
MARCELO CAMACHO SILVA	DOUTORADO
MARGARETE RIBEIRO TAVARES	DOUTORADO
MARIA DO SOCORRO ALVES NUNES ACTIS PEREIRA	DOUTORADO
RAFAEL CESAR MENEZES	MESTRADO
REBECA CAMBAUVA LEITE	DOUTORADO
RENATO FELIPE COBO	MESTRADO
TAINAH SIMÕES SALES THIAGO	DOUTORADO
TELMA DE AMORIM FREITAS SILVA	MESTRADO
VIVIANE ESPIRITO SANTO DOS SANTOS	DOUTORADO

## **ANEXO II – APROVEITAMENTO E AVALIAÇÃO DOS CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS**

Componentes curriculares já cursados em outros cursos de graduação podem passar por análise de equivalência, conforme previsto no Regimento Geral do Unifeso.

### ANEXO III – EMENTÁRIO E BIBLIOGRAFIA

No anexo II apresentamos o ementário que compõe a matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFESO. Ressaltamos que cada componente curricular possui um plano de ensino específico. O plano de aula é feito pelo docente responsável pela disciplina e entregue semestralmente à coordenação do curso, servindo assim, como documento balizador para as diretrizes e metas de cada disciplina.

<b>Disciplina: Cidadania, diversidade e sustentabilidade</b>
<b>Carga Horária: 80 horas</b>
<b>Ementa</b>
Transformação histórica dos conceitos e valores dos direitos humanos. Características conflitivas dos direitos humanos nas sociedades plurais. Educação em direitos humanos e cultura democrática. Arte e educação crítico-sensível dos direitos humanos. Ressignificação de conceitos relativos à cultura afro-brasileira e à indígena. Diversidade cultural brasileira: construção de uma visão mais humanizada e concreta sobre suas origens e principais elementos que a compõem. Nova percepção de um Brasil inter e multicultural. Desenvolvimento sustentável e o pacto global pelo clima. Direitos humanos, sustentabilidade e gerações futuras.
<b>Bibliografia Básica</b>
ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018. BARBIERI, Samia Roges Jordy. Os direitos dos povos indígenas. São Paulo Almedina Brasil 2021 1 recurso online ISBN 9786556273594. COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 12. São Paulo Saraiva 2018 1 recurso online ISBN 9788553607884 LOUREIRO, Carlos Frederico Bernardo. Sustentabilidade e educação: um olhar da ecologia política. São Paulo Cortez 2012 1 recurso online (Questões da nossa época 39). ISBN 9788524921292.
<b>Bibliografia Complementar</b>
BELTRAMELLI NETO, Silvio. Curso de direitos humanos. 6. São Paulo Atlas 2021. Recurso online ISBN 9788597028249. BENTO, Cida. Pacto da Branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. DIAS, Reinaldo. Sustentabilidade: origem e fundamentos; educação e governança global; modelo de desenvolvimento. São Paulo Atlas 2015 1 recurso online ISBN 9788522499205. KYMLICKA, Will. Cidadania. Crítica, 20 de janeiro de 2016. Disponível em: <a href="https://criticanarede.com/leit_cidadania.html">https://criticanarede.com/leit_cidadania.html</a> PIOVESAN, Flávia. Combate ao racismo: desafios para fortalecer o combate à discriminação racial e a promoção da igualdade. São Paulo Expressa 2021 1 recurso online ISBN 9786555597721. SIQUEIRA JUNIOR, Paulo Hamilton. Direitos humanos: liberdades públicas e cidadania. 4. São Paulo Saraiva Jur 2016 1 recurso online ISBN 9788502636514.

<b>Disciplina: Modelos de gestão</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Estudo dos conceitos mais característicos de cada “escola” da administração ao longo dos séculos XIX e XX. Compreensão sobre a realidade da época de cada “escola” e os conceitos desenvolvidos para reflexão sobre as razões de muitas teorias estarem presentes até hoje nas práticas organizacionais. Evoluções Administrativas no ambiente organizacional. A Administração e o planejamento. A Administração e a organização. O controle no Ambiente Administrativo. A Administração no Ambiente de Negócios. Experimentação da integração de áreas funcionais da empresa.
<b>Bibliografia Básica</b>
CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 6. São Paulo Atlas, 2022. Recurso on-line. ISBN 9786559773305. CONEJERO, M.A. et al. Administração: conceitos, teoria e prática aplicados à realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559771172. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Administração estratégica na prática: a competitividade para administrar o futuro das empresas. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2013. Recurso on-line. ISBN 9788522475612.
<b>Bibliografia Complementar</b>
BATEMAN, Thomas S. Administração. 2. Porto Alegre AMGH 2012. Recurso on-line (Série A). ISBN 9788580550825. DAFT, Richard L. Administração. 3. São Paulo Cengage Learning Brasil 2017. Recurso on-line ISBN 9788522125258. GARETH, R. Jones; JENNIFER, M. George. Fundamentos da administração contemporânea. Porto Alegre: AMGH, 2012. Recurso on-line. ISBN 978-85-8055-085-6. MONTANA, Patrick J. Administração. São Paulo Saraiva 2011. Recurso on-line (Essencial). ISBN 9788502088092. OLIVEIRA, D.P.R. Fundamentos da administração: conceitos e práticas essenciais. São Paulo: Atlas, 2003. Recurso on-line. ISBN: 9788522473090.

<b>Disciplina: Empreendedorismo e inovação</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Estudo e discussão sobre o que é empreendedorismo e sua importância no contexto contemporâneo para a vida pessoal, acadêmica, social e nos negócios. Análise de habilidades e atitudes essenciais para empreender. Identificação de atitudes e mentalidades empreendedoras para encontrar solução de problemas, identificar oportunidades e estabelecer redes de relações e de colaboração. Apresentação de trajetórias de vida e carreira de empreendedores. Compreensão da importância da tecnologia e da inovação em áreas, projetos ou negócios disruptivos.
<b>Bibliografia Básica</b>
BESSANT, John. <b>Inovação e empreendedorismo</b> . 3. Porto Alegre Bookman 2019 1 recurso online ISBN 9788582605189. DORNELAS, José Carlos Assis. <b>Empreendedorismo na prática: mitos e verdades do empreendedor de sucesso</b> . 5ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2023. Recurso Online.

<p>MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. <b>Empreendedorismo, inovação e mudança organizacional</b>, v. 3. São Paulo Grupo Almedina 2017 1 recurso online (Biblioteca do gestor 3). ISBN 9789896942236.</p>
<p><b>Bibliografia Complementar</b></p>
<p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor</b>. 4. ed. São Paulo, SP: Manole, 2014. xv, 315 p. ISBN 978-85-204-3277-8.</p> <p>DORNELAS, José Carlos Assis. <b>Empreendedorismo: transformando ideias em negócios</b>. 7. ed. São Paulo: Empreende: c2018. xvii, 267 p. ISBN 978-85-66103-05-2.</p> <p>DRUCKER, Peter F. <b>Inovação e espírito empreendedor</b>. São Paulo: Pioneira, 2003. 378p.</p> <p>LISSONI, Juliano; SERRA, Fernando. <b>Aprenda com as falhas: como as empresas de sucesso inovam usando a experimentação</b>. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2023. E-book. ISBN 9788550817767. Disponível em: &lt;<a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550817767">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550817767</a>&gt;. Acesso em: 30 de Jan 2024.</p> <p>MELO, Pedro Lucas de Resende. <b>Franquias brasileiras: estratégia, empreendedorismo, inovação e internacionalização</b>. São Paulo Cengage Learning 2012 1 recurso online ISBN 9788522112685.</p>

<p><b>Disciplina: Contabilidade geral</b></p>
<p><b>Carga Horária:</b> 80 horas</p>
<p><b>Ementa</b></p> <p>A disciplina apresenta Fundamentação dos conceitos, campo de aplicação e objetivos da contabilidade, abrangendo o estudo da estrutura patrimonial e o impacto das operações nos componentes do patrimônio; Classificação das Contas Contábeis; Apresentação dos mecanismos de registro e lançamentos contábeis e balancetes de verificação; Procedimentos para apuração do resultado contábil.</p>
<p><b>Bibliografia Básica</b></p> <p>CARVALHO, Marcia da Silva. <b>Contabilidade geral: uma abordagem interativa</b>. São Paulo: Atlas, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788597021547.</p> <p>RIBEIRO, Osni Moura. <b>Contabilidade básica</b>. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Recurso on-line. ISBN ISBN : 978-85-472-2006-8.</p> <p>SANTOS, Fernando de Almeida. <b>Contabilidade com ênfase em micro, pequenas e médias empresas</b>. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788522489114.</p>
<p><b>Bibliografia Complementar</b></p> <p>MARION, José Carlos. <b>Contabilidade empresarial</b>. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788522497584.</p> <p>PADOVEZE, Clóvis Luís. <b>Contabilidade geral: facilitada</b>. Rio de Janeiro: Método, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788530974237.</p> <p>RIBEIRO, Osni Moura. <b>Contabilidade fundamental</b>. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788547228422.</p> <p>RIBEIRO, Osni Moura. <b>Contabilidade geral</b>. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788547220815.</p> <p>VELLANI, Cassio Luiz. <b>Contabilidade e responsabilidade social: integrando desempenho econômico, social e ecológico</b>. São Paulo: Atlas, 2011. Recurso on-line. ISBN 9788522478040.</p>

<b>Disciplina: Bases sociais e políticas para gestão</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Ciência política e as demais ciências sociais. Correntes do pensamento social. O objeto de estudo da ciência política. Bases do pensamento social e político das sociedades clássicas e modernas; os fundamentos do Estado enquanto meio de organização da sociedade; reflexão sobre as questões de Estado e política, que afetam as estruturas das instituições públicas e privadas; análise sócio-histórica da formação da estrutura política ocidental. Democracia, cidadania e representação política.
<b>Bibliografia Básica</b>
BOTTOMORE, Thomas Burton. <b>Introdução à sociologia</b> . 9 ed. Rio de Janeiro:Zahar, LTC, 1987. Recurso on-line. GIL, Antonio Carlos. <b>Sociologia geral</b> . São Paulo: Atlas, 2011. Recurso on-line. ISBN 9788522489930. LAKATOS, Eva Maria. <b>Sociologia geral</b> . 8 ed. São Paulo: Atlas, 2019. Recurso on-line. ISBN 978-85-97-01863-9.
<b>Bibliografia Complementar</b>
DIAS, Reinaldo. <b>Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança</b> . São Paulo: Atlas, 2013. Recurso on-line. ISBN 9788522484485. LAKATOS, E.A. <b>Sociologia da administração</b> . São Paulo: Atlas, 1997. Recurso on-line. ISBN : 9788522416370. MATIAS-PEREIRA, José. <b>Curso de gestão estratégica na administração pública</b> . São Paulo: Atlas 2012. Recurso on-line. ISBN 978-85-224-6735-8. MATIAS-PEREIRA, José. <b>Administração pública</b> . 5 ed. São Paulo: Atlas, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788597016093. SECCHI, Leonardo. <b>Políticas públicas: conceitos, casos práticos, questões de concurso</b> . São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2019. Recurso on-line. ISBN : 9788522128976.

<b>Disciplina: Métodos matemáticos e estatísticos</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Principais conceitos da matemática básica. Operações com números reais. Equações e inequações. Porcentagem. Funções de 1º e 2º grau. Funções de Receita, Custo e Lucro. Principais conceitos e medidas de estatística descritiva; construção e análise de gráficos e tabelas com ferramentas computacionais; distribuições de probabilidade; intervalos de confiança.
<b>Bibliografia Básica</b>
CAMPOS, Celso Ribeiro. <b>Educação estatística: teoria e prática em ambientes de modelagem matemática</b> . São Paulo: Autêntica, 2011. 3 ed. Recurso on-line. ISBN 978-65-5928-097-1. GUIDORIZZI, Hamilton Luiz. <b>Matemática para administração</b> . Rio de Janeiro: LTC, 2002. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-2778-4. LEITE, Angela. <b>Aplicações da matemática: administração, economia e ciências contábeis</b> . 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788522122707.
<b>Bibliografia Complementar</b>

COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. <b>Estatística</b> . 2 ed. São Paulo: Blucher, 2006. Recurso on-line. ISBN 9788521215226.
COSTA, Giovani Glaucio de Oliveira. <b>Curso de estatística inferencial e probabilidades: teoria e prática</b> . São Paulo: Atlas, 2012. Recurso on-line. ISBN 9788522490202.
DALZOT, Wili Dal et al. <b>Matemática financeira: fundamentos e aplicações</b> . Porto Alegre: Bookman, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788582603338.
FREUND, John E. <b>Estatística Aplicada: Economia, Administração e Contabilidade</b> . 11 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. Recurso on-line. ISBN 9788577800636.
SILVA, Cristiane. <b>Fundamentos de matemática</b> . Porto Alegre: SER-SAGAH, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788595027701.

<b>Disciplina: Cargos, carreiras e remuneração</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Administração de cargos, salários e benefícios. Ferramentas de gestão de pessoas e gestão de carreiras. Plano de cargos e salários. Remuneração, desempenho e competências. Programas de benefícios e promoção. Planos de incentivos.
<b>Bibliografia Básica</b>
CHIAVENATO, Idalberto. <b>Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho - Como Reter Talentos na Organização</b> . São Paulo: Atlas, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559771257.
BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Yara Miolo D. <b>Administração de cargos, salários e benefícios</b> . Porto Alegre: SAGAH, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788595023956.
PIRES, Regina Célia Alves V. <b>Protagonismo e desenvolvimento de carreira</b> . São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786589965534.
<b>Bibliografia Complementar</b>
BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A. <b>Administração de Recursos Humanos</b> . 3 ed. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788522122691.
KUAZAQUI, Edmir. <b>Gestão de Carreira</b> . São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788522122431.
LEMES, Antonio. <b>Administrando Micro e Pequenas Empresas: Empreendedorismo e Gestão</b> . São Paulo: GEN Atlas, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788595150393.
RIBEIRO, Antônio de L. <b>Gestão de Pessoas</b> . 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788553131808.
TERRA, Eberson. <b>Carreiras Exponenciais: torne-se o protagonista da sua própria jornada profissional e multiplique suas oportunidades na era digital</b> . Rio de Janeiro: Alta Books, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786555202861.

<b>Disciplina: Economia</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Compreensão da área de estudo da Microeconomia em seus fundamentos de oferta, demanda e mercado. Entendimento da variabilidade de comportamento do consumidor a partir das elasticidades e suas aplicações. Caracterização dos conceitos de Excedente e Equilíbrio do Consumidor. Análise do comportamento do produtor a partir de teorias de

produção, custos, curva de oferta, excedente do produtor. Entendimento e caracterização de estruturas de organização de empresas em concorrência perfeita, monopólio, oligopólio e concorrência monopolística e seus impactos para variáveis microeconômicas e para o bem-estar do consumidor.

#### **Bibliografia Básica**

LANZANA, Antonio Evaristo Teixeira. **Economia brasileira: fundamentos e atualidade**. São Paulo: Atlas, 2001. Recurso on-line. ISBN 9788597010169.

SAMUELSON, Paul A. **Economia**. 19 ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. Recurso on-line. ISBN 9788580551051.

SILVA, Daniele Fernandes. **Economia**. Porto Alegre: SER-SAGAH, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788595022478.

#### **Bibliografia Complementar**

ALBERGONI, Leide. **Introdução à economia: aplicações no cotidiano**. São Paulo: Atlas, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788522499526.

CARVALHO, Denise da Silva Mota. **Economia circular**. São Paulo: Platos Soluções Educacionais, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786553560772.

SILVA, César Robero Leite da. **Economia e mercados: introdução à economia**. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788547227739.

SILVA, Filipe Prado Macedo da. **Economia política**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788595024083.

VASCONCELLOS, M.A.S. **Fundamentos de economia**. São Paulo: Saraiva, S/A Livres Editores, 2016. Recurso on-line. ISBN : 978-85-02-61632-5.

#### **Disciplina: Direito trabalhista**

#### **Carga Horária: 80 horas**

#### **Ementa**

Compreensão prática das relações de emprego, de um contrato de trabalho e das possibilidades de terceirização de serviços. Elaboração dos documentos de controle da duração da jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, férias, salário e remuneração. Caracterização prática do aviso prévio, da extinção do contrato de trabalho. Identificação dos dados necessários para anotar a CTPS, elaborar o contrato de trabalho e confeccionar o contracheque. Lei de cotas nas empresas. Inclusão da pessoa com deficiência e mobilidade reduzida no mercado de trabalho. Análise das questões étnicas e raciais no contrato de trabalho. Introdução ao Direito Previdenciário.

#### **Bibliografia Básica**

FALCÃO, David. **Casos práticos, direito do trabalho: casos práticos resolvidos**. 4 ed. São Paulo: Grupo Almedina, 2020. Recurso on-line. ISBN 9789724084367.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786555595680.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. Recurso on-line. ISBN 9788553621125.

#### **Bibliografia Complementar**

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. Recurso on-line. ISBN 9786555599688.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Curso de direito processual do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788553616213.

PINHEIRO, Paulo Sousa. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina, 2020. Recurso on-line. ISBN 9789724085432.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786555591293.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788553601370.

**Disciplina: IETC – Gestão de Projetos**

**Carga Horária:** 80 horas

**Ementa**

Fundamentos de gerenciamento de projetos: valores, princípios, práticas, conceitos, ciclos de vida, grupos de processos. Modelo de negócios Business model canvas com ênfase no canvas da proposta de valor. Abordagens ágeis de gerenciamento de projetos: Manifesto ágil, Métodos ágeis, Métricas para times ágeis. Ferramentas de gerenciamento de projetos. Cumprimento de atividades extensionistas.

**Bibliografia Básica**

CARVALHO, Marly Monteiro. **Fundamentos em gestão de projetos: construindo competências para gerenciar projetos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788597018950.

CAVALCANTI, Francisco Rodrigo P. **Fundamentos de gestão de projetos**. São Paulo: Atlas, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788597005622.

KERZNER, Harold. **Gestão de projetos: as melhores práticas**. 4 ed. Rio de Janeiro: Bookman, 2020. Recurso on-line. ISBN 9788582605301.

**Bibliografia Complementar**

BRANCO, Renato Henrique Ferreira et al. **Gestão colaborativa de projetos**. São Paulo: Saraiva, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788547207878.

CORREIA, Leandro Cupertino. **Empreendedorismo e gestão de projetos: planejamento, orçamento e acompanhamento da obra**. São Paulo: Platos Soluções Educacionais, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786589881667.

KEELING, Ralph. **Gestão de projetos: uma abordagem global**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788553131655.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Gestão de projetos: preditiva, ágil e estratégica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2022. Recurso on-line. ISBN 9786559771721.

MOLINARI, Leonardo. **Gestão de projetos: teoria, técnicas e práticas**. São Paulo: Erica, 2010. Recurso on-line. ISBN 9788536517827.

**Disciplina: Tecnologia e sistemas de informação**

**Carga Horária:** 80 horas

**Ementa**

Introdução aos sistemas de informação. Principais tecnologias e sistemas de informação de um ambiente empresarial. Banco de Dados, Datawarehouse e Business Intelligence. Governança. Sistemas específicos. Big Data e Internet das Coisas (IoT). Indústria 4.0. Computação na nuvem.

<b>Bibliografia Básica</b>
O'BRIEN, James A. <b>Administração de sistemas de informação</b> . 15 ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. Recurso on-line. ISBN 9788580551112. REZENDE, Denis Alcides. <b>Planejamento de sistemas de informação e informática</b> . 9 ed. São Paulo: Atlas, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788597005660. SORDI, José Osvaldo de. <b>Administração de sistemas de informação</b> . 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788553131532.
<b>Bibliografia Complementar</b>
GONÇALVES, Rosana C. M. Grillo. <b>Sistemas de informação: ênfase em controladoria e contabilidade</b> . São Paulo: Atlas, 2009. Recurso on-line. ISBN 9788522471232. IMONIANA, Joshua Onome. <b>Auditoria de sistemas de informação</b> . 3 ed. São Paulo: Atlas, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788597005745. MOLINARO, Carneiro Ramos. <b>Gestão de tecnologia da informação: governança de TI, arquitetura e alinhamento entre sistemas de informação e o negócio</b> . Rio de Janeiro: LTC, 2010. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-1972-7. SILVA, K.C.N.; BARBOSA, C.; CÓRDOVA JR. R.S. <b>Sistemas de informações gerenciais</b> . Porto Alegre: SAGAH, 2019. Recurso on-line. ISBN : 9786581492069. STAIR, Ralph M. <b>Princípios de sistemas de informação</b> . 4 ed. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2021. Recurso on-line. ISBN 9788522124107.

<b>Disciplina: Comportamento e clima organizacional</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Uma reflexão crítica sobre o Comportamento Organizacional. O indivíduo e a organização. Cultura e Poder, Valores, Atitudes e Satisfação com o Trabalho. Emoções, Percepção e Criatividade. Comunicação Interpessoal. Psicopatologias no Trabalho. Fundamentos do Comportamento do Grupo. Liderança. Estrutura organizacional. Cultura organizacional.
<b>Bibliografia Básica</b>
CHIAVENATO, Idalberto. <b>Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações</b> . 4 ed. São Paulo: Atlas, 2021. Recurso on-line. ISBN 9788597027778. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. <b>Comportamento organizacional: conceitos e práticas</b> . São Paulo: Saraiva, 2005. Recurso on-line. ISBN 9788502097292. WAGNER III, John A. <b>Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva</b> . 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788571440760.
<b>Bibliografia Complementar</b>
ARAÚJO, Sônia Regina Cassiano de. <b>Humanização dos processos de trabalho: fundamentos, avanços sociais e tecnológicos e atenção à saúde</b> . São Paulo: Erica, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788536526355. BANOV, Márcia Regina. <b>Comportamento organizacional: melhorando o desempenho e o comprometimento no trabalho</b> . São Paulo: Atlas, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788597019995. COSTA, Silvia Generali da. <b>Comportamento organizacional: cultura e casos brasileiros</b> . Rio de Janeiro: LTC, 2014. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-2582-7. GRIFFIN, Ricky W. <b>Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações</b> . São Paulo: Cengage Learning, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788522120970.

NELSEN, Jane. **Empoderar pessoas no ambiente de trabalho: 52 estratégias baseadas nos princípios da disciplina positiva**. Barueri: Manole, 2020. Recurso on-line. ISBN 9788520463314.

**Disciplina: Gestão de pessoas e liderança contemporânea**

**Carga Horária:** 80 horas

**Ementa**

Gestão de pessoas e comportamento organizacional. Gestão por competência. Liderança, poder e influência. Inovações em gestão de pessoas. Comunicação como ferramenta estratégica. Desafios contemporâneos para a gestão de pessoas e a liderança.

**Bibliografia Básica**

BRILLO, João; BOONSTRA, Jaap. **Liderança e Cultura Organizacional para Inovação**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553131594.

FERREIRA, Patricia I. **Gestão de Pessoas: Gestão por Competências**. Rio de Janeiro: LTC, 2015. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-2924-5.

ROSSI, Jéssica de C. et al. **Desenvolvimento Gerencial e Liderança**. Porto Alegre: SAGAH, 2021. Recurso on-line. ISBN: 9786556901183.

**Bibliografia Complementar**

BICHUETTI, Luana B.; BICHUETTI, José L. **Gestão de pessoas não é com o RH**. 3 ed. São Paulo: Saint Paul, 2020. Recurso on-line. ISBN: 9786586407105

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Gestão humana, fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas, 2021. Recurso on-line. ISBN: 9786559771233.

COLONNA, Jerry. **Reiniciar: A Liderança e a Arte de Crescer**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021. Recurso on-line. ISBN: 9786555204100.

MACKEY, John et al. **Liderança Consciente: inspirando a humanidade através dos negócios**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021. Recurso on-line. ISBN: 9786555205169.

MONTEIRO, Ana Maria M.; ARREPIA, Renata F. **A ciência da felicidade na liderança positiva**. São Paulo: Expressa, 2021. ISBN: 9786587958187.

TESTA, Jean-Pierre. **Liderança**. São Paulo: Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN: 9788553131440.

**Disciplina: Atração, retenção de talentos e gestão por competências**

**Carga Horária:** 80 horas

**Ementa**

Fundamentos da gestão de competências. Atração, seleção e retenção de talentos. Gestão de talentos e as novas gerações. Cultura organizacional e o clima de trabalho. Principais tendências e ações estratégicas para a retenção de talentos.

**Bibliografia Básica**

BRANDÃO, Hugo P. **Mapeamento de Competências**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788597013573.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559771271.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2018. Recurso on-line. ISBN 978-85-97-00755-8.

#### **Bibliografia Complementar**

BARBIERI, Ugo F. **Gestão de pessoas nas organizações: o talento humano na sociedade da informação**. São Paulo: Grupo GEN, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788522485369.

CARDOSO, Luciano C. **Desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786558110323.

CHIAVENATO, Idalberto. **Coaching e Mentoring: Construção de Talentos**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559770403.

FERREIRA, Patricia I. **Gestão de Pessoas: Gestão por Competências**. Rio de Janeiro: LTC, 2015. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-2924-5.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788553131808.

TIGRE, Paulo. **Gestão da Inovação: Uma Abordagem Estratégica, Organizacional e de Gestão de Conhecimento**. São Paulo: Grupo GEN, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788595150812.

#### **Disciplina: Gestão trabalhista e previdenciária**

**Carga Horária:** 80 horas

#### **Ementa**

A disciplina evidencia o processo referente às rotinas trabalhistas e previdenciárias, todos os itens que serão alimentadas dentro do eSocial, bem como a forma correta de informar. Apresenta também os fundamentos e a aplicabilidade prática da legislação trabalhista e previdenciária.

#### **Bibliografia Básica**

BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamura M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia Louzada F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária**. São Paulo: Grupo A, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788595025219.

BUTIGNON, Rosemeire L.; MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Contribuições previdenciárias e trabalhistas e seus impactos no E-social**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786558110163.

DA SILVA, Marilene Luzia; REZENDE, Mardele Eugênia T. **Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas**. 2 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788536531205.

#### **Bibliografia Complementar**

DA SILVA, Marilene Luzia. **Administração de departamento de pessoal**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788536529967.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas: Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Recurso on-line. ISBN 9788536533513.

FILHO, José Gomes P.; KRUGER, Samuel. **ESOCIAL: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal**. São Paulo: Grupo GEN, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788597007718.

GARCIA, Roni G. **Manual de Rotinas Trabalhistas-Problemas Práticos na Atuação Diária**. 10 ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788597018257.

LACOMBE, Francisco José M. **Recursos humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Recurso on-line. ISBN 9788571441262.

<b>Disciplina: Desenvolvimento de pessoas e avaliação por desempenho</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
A disciplina apresenta a importância do estabelecimento de indicadores de desempenho para o alcance de objetivos organizacionais, através de ferramentas de avaliação e gestão de desempenho. Aborda o treinamento e desenvolvimento de talentos, de equipes e o próprio desenvolvimento organizacional e apresenta a função das universidades corporativas.
<b>Bibliografia Básica</b>
CHIAVENATO, Idalberto. <b>Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa.</b> São Paulo: Grupo GEN, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559771271. RIBEIRO, Antônio de L. <b>Gestão de Treinamento de pessoas.</b> São Paulo: Editora Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788547230449. SOUZA, Lucas Leivas D. <b>Gestão de desempenho com ênfase em data mining e resultados de alta performance.</b> São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786589881094.
<b>Bibliografia Complementar</b>
BERGAMINI, Cecília W. <b>Avaliação de Desempenho: Usos, Abusos e Crendices.</b> São Paulo: Grupo GEN, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788597019346. DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea B. W. <b>Gestão de pessoas.</b> São Paulo: Grupo A, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788595023901. FERREIRA, Patricia I. <b>Gestão de Pessoas: Gestão por Competências.</b> São Paulo: Grupo GEN, 2015. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-2924-5. HUTZ, Claudio S.; BANDEIRA, Denise R.; TRENTINI, Clarissa M.; et al. <b>Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho.</b> (Avaliação psicológica). São Paulo: Grupo A, 2020. Recurso on-line. ISBN 9788582715765. MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. <b>Gestão de Pessoas: Avaliação e Gestão de Desempenho.</b> São Paulo: Grupo GEN, 2014. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-2679-4. RIBEIRO, Antônio de L. <b>Gestão de Pessoas.</b> 3 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788553131808.

<b>Disciplina: ESG – Governança ambiental, social e corporativa</b>
<b>Carga Horária:</b> 80 horas
<b>Ementa</b>
Principais conceitos de ESG: Environmental, Social and Governance (ambiental, social e governança) relacionados à integração da geração de valor econômico aliado à preocupação com as questões ambientais, sociais e de governança corporativa, por parte das empresas. Desenvolvimento da criação de uma agenda de implementação de ESG nas empresas e os principais passos a serem dados nessa direção. Marketing Ambiental.
<b>Bibliografia Básica</b>
AKABANE, Getulio K. <b>Inovação, tecnologia e sustentabilidade: histórico, conceitos e aplicações.</b> São Paulo: Erica, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788536532646.

LAASCH, Oliver. **Fundamentos da gestão responsável: sustentabilidade, responsabilidade e ética**. São Paulo: Cengage Learning, 2016. Recurso on-line. ISBN 978-85-221-2102-1.  
SANTOS, Fernando de Almeida. **Ética empresarial: política de responsabilidade social em 5 dimensões: sustentabilidade, respeito à multiculturalidade, aprendizado contínuo, inovação, governança corporativa**. São Paulo: Atlas, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788522494576.

#### **Bibliografia Complementar**

DIAS, Reinaldo. **Sustentabilidade: origem e fundamentos; educação e governança global; modelo de desenvolvimento**. São Paulo: Atlas, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788522499205.

PHILIPPI JR., A. **Gestão empresarial e sustentabilidade**. Barueri: Manole, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788520439135.

LEITE, Roberto Cintra. **Governança 2.0: como tornar uma organização eficiente**. São Paulo: Trevisan, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788595450162.

SILVA, André Luiz Carvalhal da. **Governança corporativa e sucesso empresarial: melhores práticas para aumentar o valor da firma**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788502220492.

#### **Disciplina: Saúde ocupacional, segurança e qualidade de vida**

**Carga Horária:** 80 horas

#### **Ementa**

A disciplina apresenta os aspectos legais que regulamentam a saúde ocupacional, as políticas públicas de saúde e legislação em saúde do trabalhador. Apresenta as principais convenções e normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, exigidas pelo Ministério do Trabalho. Aborda doenças relacionadas ao trabalho, o conceito de acidente do trabalho e biossegurança e saúde do trabalhador, bem como os conceitos e fundamentos da segurança do trabalho. Discute, ainda, a importância do tema qualidade de vida no trabalho e seus benefícios para colaboradores e organização.

#### **Bibliografia Básica**

BARSANO, Paulo R.; BARBOSA, Rildo P. **Segurança do trabalho guia prático e didático**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788536532417.

DOS SANTOS, Sérgio Valverde Marques; GALLEGUILLOS, Pamela Elis A.; TRAJANO, Josiana Dias S. **Saúde do trabalhador**. São Paulo: Grupo A, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788595029514.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Gestão à vista: implementação na área de saúde e segurança do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786558110262.

#### **Bibliografia Complementar**

SARAIVA EDUCAÇÃO. **Segurança e Medicina do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. 25 ed. Recurso on-line. ISBN 9786559773480.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Recurso on-line. ISBN 9786558110491.

MONTEIRO, Antonio L.; BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Recurso on-line. ISBN 9788553619009.

PEREIRA, Alexandre D. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos e jurídicos - NR 1 a NR 6**. v.1. São Paulo: Editora Saraiva, 2015. Recurso on-line. ISBN 9788502226944.

SARAIVA. **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786555595635.

**Disciplina: IETC – Prática em Recursos Humanos**

**Carga Horária:** 80 horas

**Ementa**

Desenvolvimento de planos e projetos em Recursos Humanos. O IETC desenvolve o estudo dos conceitos acerca dos subsistemas de gestão de RH, oportunizando que o estudante articule a teoria e a prática, através de intervenções loco regionais e na própria instituição. Cumprimento de atividades extensionistas.

**Bibliografia Básica**

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como Incrementar Talentos na Empresa**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559771271.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Treinamento de pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788547230449.

SOUZA, Lucas Leivas D. **Gestão de desempenho com ênfase em data mining e resultados de alta performance**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786589881094.

**Bibliografia Complementar**

BERGAMINI, Cecília W. **Avaliação de Desempenho - Usos, Abusos e Crendices**. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788597019346.

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea B. W. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Grupo A, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788595023901.

FERREIRA, Patricia I. **Gestão de Pessoas: Gestão por Competências**. São Paulo: Grupo GEN, 2015. Recurso on-line. ISBN 978-85-216-2924-5.

HUTZ, Claudio S.; BANDEIRA, Denise R.; TRENTINI, Clarissa M.; et al. **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. (Avaliação psicológica). São Paulo: Grupo A, 2020. Recurso on-line. ISBN 9788582715765.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788553131808.

**DISCIPLINAS ELETIVAS:**

**Disciplina: Inteligência artificial para negócios**

**Carga Horária:** 80 horas

**Ementa**

A disciplina contempla a fundamentação da Inteligência artificial e sua aplicabilidade aos negócios. A evolução da Inteligência artificial e as estratégias organizacionais pautadas na IA. Os impactos da IA nos resultados organizacionais. Inteligência humana x Inteligência artificial. Exemplos da utilização da IA nos negócios contemporâneos.

**Bibliografia Básica**

ARARIBÓIA, G. **Inteligência artificial: Básicas: Inteligência Artificial Artificial**. Porto Alegre: SAGAH, 2019.

KAUFMAN, Dora. Desmistificando a inteligência artificial. São Paulo: Autêntica, 2022.  
SILVA, Fabrício Machado et al. Inteligência um curso prático. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 1988.

#### **Bibliografia Complementar**

AIRES, Clayton Silva França; ALMEIDA, G. J.; SILVEIRA, Sidoney Onézio. Inteligência artificial na gestão de estoque. X Fatelog, p. 1-7, 2019.

DEVANG, V.; et al. Applications of Artificial Intelligence in Marketing. Economics and Applied Informatics. Mumbai. 2019.

DE SOUZA, Waner Teles; FERRARI, José Lazarino. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E BIG DATA ALIADOS AO MARKETING. 2021.

DE SOUZA DESUÓ, Gustavo; BOAS, José Moacir Vilas; BRISIGHELLO, Vinícius Henrique Porto. A Evolução dos Sistemas ERP: Uma Análise Teórica. In: Congresso de Tecnologia-Fatec Mococa. 2023.

ENHOLM, Ida Merete et al. Artificial intelligence and business value: A literature review. Information Systems Frontiers, v. 24, n. 5, p. 1709-1734, 2022.

HUNKENSCHROER, Anna Lena; LUETGE, Christoph. Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. Journal of Business Ethics, v. 178, n. 4, p. 977-1007, 2022.

JORZIK, Philip et al. Artificial intelligence-enabled business model innovation: Competencies and roles of top management. IEEE transactions on engineering management, v. 71, p. 7044-7056, 2023.

PEREIRA, Cátia Sofia Carmezim. Impacto da Inteligência Artificial na Área Financeira: O Caso HB Fuller Portugal. 2023. Instituto Politecnico do Porto (Portugal).

#### **Disciplina: Organizações**

**Carga Horária:** 80 horas

#### **Ementa**

Estudo sobre as teorias e abordagens voltadas ao comportamento humano nas organizações sob três níveis de análise: o individual, o grupal e o organizacional. Serão abordados assuntos relacionados às pessoas no contexto do trabalho e sua influência no desempenho organizacional, como satisfação, motivação e liderança; análise de comportamentos no nível dos grupos e equipes e, no nível organizacional, estudo dos tópicos cultura e mudança organizacional, gestão da diversidade e da qualidade de vida no trabalho.

#### **Bibliografia Básica**

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2017. Recurso on-line. ISBN 9788597012873.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. 12 ed. Porto Alegre: AMGH, 2008. Recurso on-line. ISBN 9788563308870.

TAJRA, Sanmya **Feitosa**. **Planejamento e liderança: conceitos, estratégias e comportamento humano**. São Paulo: Erica, 2019. Recurso on-line (Eixos). ISBN 9788536530772.

#### **Bibliografia Complementar**

ABREU, Cristiano Nabuco de. **Psicologia do cotidiano: como a ciência explica o comportamento humano**. Porto Alegre: ArtMed, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788582715819.

CHIAVENATO, Idalberto. **Coaching e mentoring: construção de talentos: as novas ferramentas da gestão de pessoas**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559770403.

DUTRA, Joel Souza. **Avaliação de pessoas na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788522490592.

GRIFFIN, Ricky W. **Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações**. São Paulo: Cengage Learning, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788522120970.

OLIVEIRA, Marco Antonio. **Comportamento organizacional para gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2010. Recurso on-line. ISBN 9788502108950.

<b>Disciplina: Marketing de serviços</b>
--

<b>Carga Horária: 80 horas</b>
--------------------------------

<b>Ementa</b>
---------------

Marketing de serviços: definições e características. Diferença entre bens e serviços. Estratégias mercadológicas para serviços. Inbound e Outbound marketing. Comportamento do consumidor de serviços. Mix do marketing de serviços. Preparos das equipes internas do setor de serviços. Marketing de serviços para mercados e consumidores.
--

<b>Bibliografia Básica</b>
----------------------------

BATESON, John E. G. <b>Princípios de marketing de serviços: conceitos, estratégias e casos</b> . 3 ed. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016. Recurso on-line. ISBN 9788522124039.
CORRÊA, Henrique Luiz et al. <b>Administração estratégica de serviços: operações para a experiência e satisfação do cliente</b> . 2 ed. São Paulo: Atlas, 2018. Recurso on-line. ISBN 9788597018578.
ZEITHAML, Valarie A. <b>A excelência em serviços: como superar as expectativas e garantir a satisfação completa de seus clientes</b> . São Paulo: Saraiva, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788502225572.

<b>Bibliografia Complementar</b>
----------------------------------

CORRÊA, Henrique L. <b>Administração de produção e operações: manufatura e serviços: uma abordagem estratégica</b> . 5 ed. São Paulo: Atlas, 2022. Recurso on-line. ISBN 9786559773268.
FITZSIMMONS, James A. <b>Administração de serviços: operações, estratégia e tecnologia da informação</b> . 7 ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. Recurso on-line. ISBN 9788580553291.
LAS CASAS, Alexandre Luzzi. <b>Qualidade total em serviços: conceitos, exercícios, casos práticos</b> . 7 ed. São Paulo: Atlas, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788597023404.
LIKER, Jeffrey K. <b>O modelo Toyota de excelência em serviços: a transformação lean em organizações de serviço</b> . Porto Alegre: Bookman, 2019. Recurso on-line. ISBN 9788582604755.
MADRUGA, Roberto. <b>Gestão do relacionamento e customer experience: a revolução na experiência do cliente</b> . 2 ed. São Paulo: Atlas, 2021. Recurso on-line. ISBN 9786559770083.