

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

### **APRESENTAÇÃO**

A Faculdade IMESP Monitor, com sede na Avenida Rangel Pestana, nº 1105, Bairro Brás, São Paulo, SP, é um estabelecimento particular de ensino superior, pessoa jurídica de direito, com fins lucrativos – Sociedade Civil, inscrita no CNPJ sob nº 60.943.974/0001-30.

A Faculdade IMESP Monitor é uma Instituição ofertante de educação presencial e a distância, destacando-se essa vertente como efetiva possibilidade de acesso democrático à Educação Superior. Partindo da sólida experiência construída em 79 anos de existência da Mantenedora – fundada em 1939, expande-se, agora, a níveis mais amplos, objetivando a manutenção da qualidade e pioneirismo, ao prestar serviços relevantes de abrangência nacional, constituindo-se, portanto, em verdadeira ação de caráter-político pedagógico para a causa da Educação que defende.

A Faculdade IMESP Monitor, na qualidade de instituição particular de educação superior, tem sua missão concebida em:

"Oferecer educação de qualidade, democratizando seu acesso através do ensino presencial e a distância, com vistas à formação de um profissional ético e competente, possibilitando sua participação efetiva no mundo do trabalho, como cidadão comprometido com o desenvolvimento da sociedade do século XXI".

A missão da Faculdade IMESP Monitor é possibilitar o acesso à Educação Superior de qualidade, na modalidade presencial e a distância e desta forma contribuir para evolução do ser humano, ampliando sua consciência cidadã e valorizando sua individualidade, como elemento ativo do processo de crescimento do país.

A Faculdade IMESP Monitor tem como objetivo geral consolidar-se como uma Instituição de Ensino Superior, com ideais de qualidade, para promover e disseminar o saber universal com ênfase na realidade brasileira.

O cumprimento dessa missão contribui para sua consolidação como instituição capaz de implementar processos de gestão democrática na busca de mecanismos sistemáticos para lidar, de forma qualificada, com as tomadas de decisões com a análise, proposição, acompanhamento e avaliação de suas ações.

A adoção de uma política de gestão participativa e sustentável é outro diferencial, enquanto instituição de ensino superior, na busca de ajustar-se adequadamente, ao atual desenvolvimento do sistema educacional e atender às demandas advindas deste milênio.

A gestão participativa não ocorre somente no âmbito da tomada de decisões pelos órgãos colegiados. A participação também está presente em seus resultados financeiros, visto

que toda a equipe técnico-administrativa e acadêmica terá participação vinculada aos resultados avaliativos e financeiros projetados. Trata-se de uma grande inovação do ponto de vista de política de pessoal, visto que o mérito será um dos pontos altos da relação entre os colaboradores.

Somando-se a este indicador, as políticas governamentais de acesso à educação formal, especialmente no ensino superior, têm trazido a esse nível de ensino, camadas da população que antes se encontravam excluídas. Esta realidade tem possibilitado o acesso da população jovem brasileira na educação superior, impondo aos órgãos instituírem mecanismos de regulação e regulamentação, visando estabelecer padrões mínimos de qualidade.

Nessa perspectiva, a Faculdade IMESP Monitor, com sede na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, visa assegurar maior nível de qualidade acadêmico-científica dos alunos e do corpo docente, o incentivo a programas de apoio acadêmico, como iniciação científica, produção intelectual, artística e cultural, bem como contribuir para o cumprimento das metas estabelecidas no Plano Nacional de Educação, em relação à expansão do ensino de graduação com ampliação da oferta de vagas e criação de novos cursos.

O presente Projeto Pedagógico do Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** (PPC), apresenta a busca de indicar novos caminhos como forma de garantir o cumprimento pleno do importante papel de uma Instituição educacional na qualidade de Instituição de Ensino Superior, como entidade geradora de conhecimento didático técnico-científico, ao desenvolver as funções básicas da educação superior: ensino, pesquisa e extensão.

Diante deste contexto, a Faculdade IMESP Monitor entende o Projeto Pedagógico como um documento orientador de um curso, que traduz as políticas acadêmicas institucionais, fundamenta a gestão acadêmica, pedagógica e administrativa e articula as ações a serem adotadas em conformidade com as Diretrizes Curriculares Nacionais. O projeto contempla conhecimentos e saberes necessários à formação das competências, estabelecidas a partir do perfil do egresso, que nortearão todo o processo de ensino aprendizagem. Sua estrutura prevê diversos elementos, dentre eles o contexto educacional e suas particularidades, os objetivos do curso, a matriz curricular com observância aos seus elementos e sua respectiva operacionalização, a metodologia e estratégias de ensino, os recursos humanos e materiais, bem como a infraestrutura adequada ao pleno funcionamento do curso.

Dessa forma, o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** foi construído coletivamente, e implementado por meio do seu Núcleo Docente Estruturante (NDE), órgão que elabora e acompanha a sua consolidação em sintonia

com o Colegiado do Curso. O processo de elaboração do PPC considerou a concepção de um Curso Superior que se concentrasse na aprendizagem, no aluno e no professor. No que concerne ao primeiro, considera-se que a aprendizagem se processa por meio de uma atividade cognitiva, nesse sentido, aprender é operar mentalmente, é raciocinar, é refletir, é agir, e consequentemente, resulta em mudanças de comportamento. Entende-se o aluno como um sujeito ativo, que ao assumir o papel de protagonista do seu processo ensino aprendizagem, viabiliza o desenvolvimento de suas capacidades intelectuais e atitudinais. Neste contexto, o professor assume o papel de ativo na aprendizagem, um processo em que a transmissão de conhecimentos evolui para uma postura dinâmica que estimula o diálogo, a interação e a cooperação. Ao professor é necessário ser capaz de adequar sua linguagem, suas estratégias e recursos ao perfil dos alunos, de forma a viabilizar uma comunicação assertiva, tornando significativa a aprendizagem.

Cabe ao NDE zelar para que esse documento se reflita como o produto de olhares atentos ao perfil do profissional, às competências e habilidades, aos conteúdos (conceituais, procedimentais e atitudinais), à matriz curricular, à metodologia de ensino, às atividades de aprendizagem, e ao processo de avaliação, de modo que todos sejam objetivo de discussões, de revisão de paradigmas, de mudança de modelos mentais, de hábitos e de culturas.

Nesse sentido, esse Projeto Pedagógico está aberto às inovações, práticas e legislações, que exijam fazer reestruturações, capazes de propiciar o fortalecimento dos vínculos entre educação e sociedade, visando a, em última instância, direcionar, positivamente, os destinos das pessoas e as políticas públicas que as influenciam. Por essas razões, o PPC do Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** será atualizado para fazer frente aos desafios, sempre que se fizer necessário.

A preocupação que permeia todo o PPC é a formação de um profissional com senso crítico e reconhecida capacidade em articular os conceitos para resolver problemas, agindo de forma ética e com competência, criatividade, autonomia, determinação, objetividade, sensibilidade e sociabilidade, competências tão reconhecidas e valorizadas pelo mundo do trabalho.

# SUMÁRIO

CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES E IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DI ENSINO	E 8
1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	9
1.1. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso	9
1.2. Contextualização do curso	16
1.3. Princípios Gerais	25
1.6. Visão	26
1.7. Missão	26
1.4. Formas de Acesso	26
1.5. Contexto Educacional	27
1.5.1 Dados da Abrangência da Faculdade	29
1.5.2 Dados Econômicos	31
1.5.3 Dados Culturais	31
1.6. Objetivos gerais de formação no Plano de Extensão	33
1.7. Objetivos da Faculdade IMESP Monitor	34
1.7.1. Objetivos Gerais	35
1.7.2. Objetivos Específicos	35
1.7.3. Objetivos do curso	36
1.7.3.1. Objetivos Gerais	37
1.7.3.2. Objetivos Específicos	38
1.8. Perfil Profissional do Egresso	40
1.8.1. Campo de Atuação do Egresso	42
1.8.2. Coerência do Currículo com o Perfil Desejado do Egresso	42
1.8.3. Integração com o Mercado de Trabalho	43
1.9. Estrutura Curricular	44
1.9.1. Flexibilização Curricular, Interdisciplinaridade, Acessibilidade Metodológica, Compatibilidade da Carga Horária, Articulação entre Teoria e a Prática, LIBRAS, A entre os Componentes Curriculares no Percurso de Formação.	
1.10. A Extensão e sua Curricularização no Curso	47
1.11 Matriz Curricular	52
1.12. Conteúdos curriculares	54
1.12.1 Ementário e bibliografía das disciplinas	54
1º Semestre	54
2° Semestre	59
3° Semestre	65
4° Semestre	71
Eletivas	75
1.12.2 Periódicos Especializados que complementam as Unidade Curriculares	79
1.13. Metodologia de Ensino e Aprendizagem	86
1.13.1. Metodologias Ativas	89
1.13.2. Trilha de Aprendizagem	90

	1.13.3. Estratégias de ensino e aprendizagem	91
	1.13.4. Modelagem do Processo: principais estratégias de ensino	94
	1.13.4. Acessibilidade Metodológica, Pedagógica e Atitudinal	113
	1.14. Avaliação	114
	1.15. Estágio Curricular Supervisionado	116
	1.16. Atividades Acadêmicas Articuladas com o Ensino: Pesquisa e Extensão e Iniciação	
	Científica	116
	1.17. Atividades Complementares	117
	1.17.1. Categoria I:Atividades fora da "sede"	117
	1.17.2. Categoria II: Atividades dentro da "sede"	117
	1.17.3. Categoria III: Atividades de pesquisa e publicação	118
	1.17.4. Categoria IV: Atividades Comunitárias	118
	1.18. Trabalho de Conclusão de Curso	118
	1.19. Apoio ao discente	118
	1.19.1. Atendimento Presencial	121
	1.19.2. Apoio Psicopedagógico	121
	1.19.3. Alunos com Transtorno do Espectro Autista	122
	1.19.4. Atividades de Monitoria e Nivelamento	123
	1.19.5. Procedimentos para Bolsas de Estudo	124
	1.19.6. Apoio à Participação em Eventos	124
	1.19.7. Aproveitamento de competências profissionais	125
	1.19.8. Participação de Alunos em Atividades de Extensão	125
	1.19.9. Acompanhamento de Egressos	126
	1.20. Atividades Acadêmicas Articuladas com a Formação Profissional	127
	1.20.1. Oferta regular de atividades pela IES	127
	1.21. Integração Entre a IES e o Mercado de Trabalho	128
	1.21.1. Oferta regular de atividades pela IES	128
	1.21.2. Parcerias entre IES, Comunidade, Instituições e Empresas	129
	1.22. Gestão do curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa	129
	1.23. Atividades de Tutoria	131
	1.24. Conhecimentos, Habilidades e Atitudes Necessárias às Atividades de Tutoria	133
	1.25. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no Processo Ensino Aprendizagem	133
	1.26. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)	135
	1.27. Material Didático	138
	<ul><li>1.28. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizag</li><li>139</li></ul>	;em
	1.28. Número de Vagas	140
2.	CORPO DOCENTE E TUTORIAL	142
	2.1. Núcleo Docente Estruturante	142
	2.2. Equipe multidisciplinar	143
	2.3. Atuação do Coordenador do Curso	144
	2.4 Corpo docente	148
	2.4.1. Titulação do Corpo Docente	149
	2.5. Regime de Trabalho do Corpo Docente do Curso	149
	2.6. Experiência profissional do docente	150

<ul> <li>2.7. Experiência no exercício da docência superior</li> <li>2.8. Experiência No Exercício Da Tutoria Na Educação a Distância</li> <li>2.9. Interação entre tutores, docentes e coordenadores de curso a distância</li> <li>2.10. Atuação do colegiado de curso ou equivalente</li> <li>2.11. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica</li> <li>NFRAESTRUTURA</li> <li>3.1. Espaço de trabalho para professores em tempo integral</li> <li>3.2. Espaço de trabalho para o coordenador</li> <li>3.3. Sala coletiva de professores</li> <li>3.4. Salas de aula</li> <li>3.5. Espaço de trabalho para professores em tempo integral e parcial</li> <li>3.6. Acesso dos alunos aos equipamentos de informática</li> <li>3.7. Bibliografía Básica e Complementar por UC - Unidade Curricular</li> </ul>	152
2.8. Experiência No Exercício Da Tutoria Na Educação a Distância	152
2.9. Interação entre tutores, docentes e coordenadores de curso a distância	154
2.10. Atuação do colegiado de curso ou equivalente	155
2.11. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica	155
3. INFRAESTRUTURA	157
3.1. Espaço de trabalho para professores em tempo integral	157
3.2. Espaço de trabalho para o coordenador	157
3.3. Sala coletiva de professores	157
3.4. Salas de aula	157
3.5. Espaço de trabalho para professores em tempo integral e parcial	158
3.6. Acesso dos alunos aos equipamentos de informática	158
3.7. Bibliografia Básica e Complementar por UC - Unidade Curricular	158
3.9. Processo de controle de produção de material didático (logística)	159
REFERÊNCIAS	160

# CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES E IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

### DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DA MANTENEDORA E MANTIDA

### MANTENEDORA

Mantenedora: Lista das IES Mantidas (18554) IMESP INSTITUTO MONITOR DE ENSINO

SUPERIOR LTDA.

CNPJ: 45.756.380/0001-27

Natureza Jurídica: Sociedade Empresária Limitada

Representante Legal: ROBERTO PALHARES (DIRIGENTE)

### **IES MANTIDA**

Nome da IES - Sigla: (12817) FACULDADE IMESP MONITOR - IMESP

Situação: Ativa

Endereço: Av. Rangel Pestana Nº: 1105

Complemento: CEP: 03001-000

Bairro: Brás

Município: São Paulo UF: SP

Telefone: (11) 35551086 Fax: (11) 35551021

Organização Acadêmica: Faculdade Sítio: www.faculdademonitor.com.br

E-mail: jose.ortolan@faculdademonitor.com.br

Categoria Administrativa: Privada com fins lucrativos

Tipo de Credenciamento: EAD / Presencial

### DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Curso: Gestão de Recursos Humanos

Tipo: Graduação

Grau: Curso Superior de Tecnologia

Modalidade: Presencial

Situação Legal: Em Processo de Renovação de Reconhecimento

Duração: 04 semestres

Duração Mínima de Integralização: 04 (quatro) semestres Duração Máxima de Integralização: 08 (oito) semestres

Número de Vagas (anual): 200 vagas

Carga Horária total: 2000 horas

Coordenador do Curso: Prof. Ms. Vitor Neves Barbosa

### **Bases Legais**

Para a elaboração do presente projeto pedagógico, o NDE em trabalho conjunto com o Colegiado e Coordenação de Curso, se baseou na seguinte legislação:

Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Tecnologia em Recursos Humanos, nos termos da Resolução CNE/CES nº 3/2002.

Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro Brasileira, Africana e Indígena, nos termos da Lei Nº 9.394/96, com a redação dada pelas Leis Nº 10.639/2003 e N° 11.645/2008, e da Resolução CNE/CP N° 1/2004, fundamentada no Parecer CNE/CP Nº 3/2004.

Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, conforme disposto no Parecer CNE/CP N° 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP N° 1, de 30/05/2012.

Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, conforme disposto na Lei N° 12.764, de 27 de dezembro de 2012.

Núcleo Docente Estruturante (NDE) (Resolução CONAES Nº 1, de 17/06/2010).

Condições de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, conforme disposto na CF/88, art. 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei N° 10.098/2000, na Lei N° 13.146/2015, nos Decretos N° 5.296/2004, N° 6.949/2009, N° 7.611/2011 e na Portaria N° 3.284/2003.

Disciplina de Libras (Dec. N° 5.626/2005).

Políticas de educação ambiental (Lei Nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002).

## 1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

### 1.1. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso

Avanços científicos e tecnológicos imprimem a todos novas formas de se relacionar com o mundo e com o conhecimento, exigindo dos educadores e das instituições de ensino propostas pedagógicas que atendam às necessidades da sociedade.

O Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** tem a intenção de formar um profissional com sólida base teórica e prática e com conhecimentos adicionais que propiciem um rápido ajustamento em mercado de trabalho cada vez mais complexa, sofisticado e menos disposto em complementar a formação acadêmica do graduado para adequá-lo às suas reais necessidades de mão de obra especializada.

As disciplinas que compõem o currículo pleno provêm de matérias classificadas como de formação básica, profissional, quantitativa e complementar.

Para a propositura do Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** deve-se levar em consideração os fenômenos da globalização e competitividade que exigem profissionais altamente qualificados e adequados às inovações tecnológicas e científicas que caracterizam o mundo contemporâneo.

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em **Gestão de Recursos Humanos** foi estruturado em conformidade com o PPI/PDI da IMESP-MONITOR. Sua finalidade é, portanto, determinar objetivos e procedimentos para cumprimento da missão institucional; consolidar uma relação didático-pedagógica entre professor— aluno—conhecimento, com intuito de alcançar melhor qualificação e padrão de excelência. Ressalte-se que o curso em questão procura acompanhar, além da visão institucional, a realidade frente a um novo mercado de trabalho a ser explorado: a do Tecnólogo em Recursos Humanos.

O Curso de Tecnologia em **Gestão de Recursos Humanos** contempla um perfil profissional que revele responsabilidade social de seus egressos e sua atuação técnica e instrumental, articulada com outros ramos do saber e, portanto, com outros profissionais, evidenciando o domínio de habilidades e competências multidisciplinares, interdisciplinares e transdisciplinares.

O desenvolvimento da Faculdade Monitor, que deve ser compreendido no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, estabelece o norte do movimento político - administrativo até que os agentes históricos produzam novas condições para novas mudanças. Assim, a realização da Faculdade Monitor, parte de uma realidade objetiva das instituições de natureza particular, com espírito público que é o seu concreto.

Desenvolve-se sustentada em discussões internas, decorrentes de posições plurais de seus agentes, tendo como conteúdo a indissociabilidade do ensino, da pesquisa e da extensão, contextualizada na realidade profissional. E a sua eficiência deve ser balizada na capacidade de dar respostas às necessidades de sua comunidade, seja no âmbito conjuntural, seja no estrutural, segundo a ética que a orienta.

Direcionamos nossos esforços na consecução de valores que caracterizam o cidadão de sua comunidade, tais como o de liberdade, igualdade, justiça social, solidariedade, a serem concretizados na vivência da herança cultural.

São tais valores que norteiam o trabalho da Faculdade Monitor e a formação de cidadãos conscientes de sua transitoriedade, bem como das necessidades de educação contínua numa sociedade livre, justa e fraterna. Para tanto, este projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é concebido de modo a contemplar as exigências prementes do mundo contemporâneo, caracterizado pelo anseio por

profissionais propositivos e autônomos, propensos ao diálogo crítico com diferentes áreas do saber, capazes de levar a efeito ações fundamentadas em valores éticos e solidários, voltadas ao desenvolvimento sustentável e mais humano da vida social.

A Faculdade Monitor entende que a educação que se propõe a unir o ensino, à pesquisa, com ênfase na iniciação científica, e à extensão, desde sua concepção, é fundamental para o processo de aprendizagem permanente, condição da formação continuada requerida pela globalização e pelo caráter vertiginoso das mudanças.

O envolvimento de alunos e professores, por sua vez, como parceiros no contexto dessas atividades curriculares, é capaz de produzir experiências exitosas e práticas vinculadas à teoria ação-reflexão-ação, as quais possuem importante função pedagógica e potencial transformador. Essa função é muito mais importante do que apenas ensinar determinados saberes, uma vez que instiga o aluno a aprender e, ao adquirir autonomia intelectual, ele poderá aprender sempre.

E principalmente assegura a percepção da realidade local e da realidade de uma formação adequada que visa prepará-lo para o futuro e para o exercício pleno de sua profissão, atendendo às mudanças e inovações possíveis inerentes à prática profissional.

A aprendizagem que resulta desse processo implica a apropriação crítica dos saberes pelos alunos, sejam conectados por seus interesses, pela tecnologia ou pela busca de resultados únicos de aprendizagem. Isso está associado a métodos nos quais a construção dos saberes envolve uma dimensão política condizente com os interesses da sociedade ou de um grupo, que venha a se beneficiar desse saber e, também, uma dimensão científica, referindo-se à construção de conhecimento, própria da academia.

São políticas institucionais nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, no âmbito do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Monitor:

- Políticas de Ensino: Propiciar ao aluno uma formação global que lhe permita construir competências, habilidades e atitudes de forma crítica, reflexiva e criativa, estimulando-o a resolver problemas, estudar casos, intervir em realidades, sempre de forma ágil, versátil e ética, buscando seu auto aprimoramento e realização como pessoa e como cidadão, qualificando-o profissionalmente, tornando-o ciente de suas responsabilidades, usando para isso os recursos do conhecimento em seus vários níveis e modalidades, além das vivências e intervenções em realidades do seu cotidiano próximo ou remoto.

A proposta de ensino da Faculdade Monitor é a prática docente reflexiva com compreensão ampla e consistente da organização do trabalho pedagógico (planejamento, organização curricular, execução e avaliação).

Nesse sentido, o educador articulará ensino, pesquisa e extensão na produção do conhecimento e na prática educativa para atuar de forma ética, profissional e com responsabilidade social.

A **Faculdade Monitor** se orientará quanto à sua concepção e ação pedagógica e metodológica, pelas seguintes diretrizes:

- a) Desenvolvimento de valores humanistas, de uma visão crítica da sociedade e do homem como sujeito psicossocialmente constituído na integralidade das relações;
- b) Contribuição para a melhoria da condição da empregabilidade e do espírito empreendedor do educando;
  - c) Desenvolvimento de uma cultura de educação permanente;
  - d) Ensino e aprendizagem centrados no estudante;
  - e) Emprego de metodologias que façam convergir teoria e prática;
- f) Desenvolvimento de práticas educativas interdisciplinares que possibilitem aos educandos referenciais que promovam o conhecimento integrado e significativo;
- g) Preparação de profissionais capacitados para interpretar criticamente o mundo do trabalho e enfrentar novas relações de trabalho oriundas das novas tecnologias;
- h) Desenvolvimento de padrões novos de gestão, que contemplem a participação, com responsabilidade e compromisso socioambiental;
- i) Valorização do saber acumulado através da experiência de vida de cada educando; j) Busca de referenciais em vários campos do conhecimento.
- Políticas de Pesquisa: Institucionalmente, a política é voltada para se desenvolver o interesse pela pesquisa, a ação criadora, responsável e ética, a partir de uma postura de investigação, reflexão, de curiosidade perante o novo e o diferente, buscando novos conhecimentos e procedimentos que possam complementar e estimular o ensino-aprendizagem a alcançar graus mais elevados de excelência, voltados à melhoria da qualidade de vida da população.

A política de pesquisa da **Faculdade Monitor** é construída considerando-se as demandas institucionais, socioeconômicas e ambientais no âmbito local, regional, e mesmo nacional, com a finalidade de produzir conhecimento e tecnologia, em diversas áreas do saber, priorizando os estudos com elevado padrão de qualidade.

O desenvolvimento dos projetos de pesquisa será acompanhado pela Direção e Coordenadoria de cursos de pós-graduação da faculdade, por meio de análise e avaliação de relatórios parciais e finais de acompanhamento das atividades de estudo e pesquisa. Do resultado das pesquisas são promovidas divulgações internas e externas, com previsão de

publicação, pois a relação entre pesquisa e extensão ocorre quando a produção do conhecimento é capaz de contribuir para a transformação do indivíduo e da sociedade.

No âmbito do **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** o objetivo principal é a priorização da Iniciação Científica, como construção de um ambiente e de uma prática de investigação para o corpo discente do curso; e, também, a promoção de estímulo à produção científica dos corpos docente e discente e a difusão e divulgação da produção acadêmico-científica produzida no curso.

- **Políticas de Extensão:** Tendo em vista a relevância acadêmica e a ênfase na formação inicial, progressiva e continuada, pautando-se pela relevância social, as atividades de extensão têm como objetivo atender às demandas sociais, estudos, realização de projetos de natureza científica, técnica, educacional, social e cultural, possibilitando a iniciativa de integração de diversos setores da sociedade. Essas atividades serão desenvolvidas sob a forma de eventos culturais, cursos e serviços de programas específicos.

A Faculdade Monitor desenvolve atividades extensionistas, agregando valor à tradicional maneira de prestar serviços, difundir a cultura (eventos e toda uma vasta gama de realizações artísticas e culturais) e disseminar conhecimentos (cursos, seminários, palestras, conferências, congressos), conferindo aos atores da instituição (docentes, tutores e discentes) a tarefa de divulgar seus conhecimentos junto à comunidade (nela produzindo novas leituras do seu cenário) e dela retirar subsídios, inspirações e adequações educacionais voltados para encontrar soluções, num movimento de fluxo e refluxo realimentador do processo de ensino e aprendizagem em sua totalidade.

No âmbito do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são diretrizes importantes para as políticas de extensão: curricularização progressiva da extensão; prestação de serviços à comunidade; integração do curso e da comunidade acadêmica com empresas, organizações do terceiro setor, instituições sociais e órgãos estatais; promoção e realização de eventos como meio de estimular a produção acadêmico-científica e difundir o conhecimento produzido pelo curso.

Para atender de forma especial à articulação do ensino, pesquisa e extensão, o CST em Gestão de Recursos Humanos da **Faculdade Monitor** proporciona ao aluno, além da sua formação técnica e profissional, a formação cultural, investigativa e extensionista, de forma integrada, contribuindo com sua formação como cidadão participativo.

Em consonância com o PPI/PDI da IMESP-MONITOR as políticas de ensino do curso, seguem as seguintes diretrizes:

1. Formação generalista e com sólida base científica e tecnológica.

- 2. Ensino centrado no aluno como meio de desenvolver a capacidade analítica, a autonomia intelectual e as competências gerais e específicas para atuar no mercado de trabalho em constante evolução.
- 3. Adoção de metodologias de ensino inovadoras como suporte para a aprendizagem baseada em problemas de abordagem multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar, no sentido de desenvolver o pensamento lógico, o senso investigativo e a autonomia intelectual dos alunos.
- 4. Ensino com bases humanistas, visando propiciar o desenvolvimento pessoal dos discentes e conscientizá-los do seu papel como agente de transformação da sociedade.

As políticas de pesquisa do curso são centradas na produção do conhecimento e na sua aplicação, visando estreitar a relação da instituição com a sociedade.

São as seguintes diretrizes institucionais que norteiam a pesquisa no curso:

- 1. Formação e Inserção dos grupos de pesquisa junto ao Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia (CNPQ/MCT). A finalidade é possibilitar a divulgação das atividades de pesquisa e permitir avaliações periódicas, sob critérios e parâmetros de qualidade, reconhecidos nacionalmente.
- 2. Incentivo à cooperação entre grupos, articulando a composição de equipes multidisciplinares, necessárias ao desenvolvimento de projetos de grande complexidade.
- 3. Articulação da pesquisa com o ensino e a extensão, com o objetivo de possibilitar a contínua atualização do corpo docente e dar objetividade aos conhecimentos desenvolvidos.
- 4. Promoção da Iniciação Científica no âmbito das pesquisas, através de programa específico que possibilite o fomento, a valorização e a integração das atividades discentes e docentes.
  - 5. Incentivo à qualificação e à titulação do quadro de pesquisadores.
- 6. Promoção de parcerias e convênios com centros de excelência, com outras Instituições e com Empresas para viabilizar projetos cooperativos.

Por fim, são as seguintes diretrizes que norteiam a extensão e a responsabilidade social no âmbito do curso:

- 1. Contribuição efetiva à inclusão social da comunidade interna e da comunidade externa.
  - 2. Atenção permanente ao bem-estar do corpo social da instituição.
  - 3. Fomento aos programas voltados para o desenvolvimento econômico e social.
- 4. Promoção de eventos que coloquem a serviço da Comunidade os conhecimentos e inovações produzidas nas diferentes áreas da experiência humana.

- 5. Articulação com as atividades de Ensino e Pesquisa que assegure potencialização do impacto no processo de transformação social.
- 6. Celebração de Parcerias através Acordos, Convênios com Organizações Sociais Públicas ou Privadas, locais, nacionais e internacionais.
- 7. Apoio às propostas oriundas das comunidades e ampliação do acesso ao saber transferindo novos meios e processos de produção de conhecimentos e inovações tecnológicas.
- 8. Estímulo à construção coletiva de uma sociedade justa, comprometida com o desenvolvimento sustentável.
- 9. Ações voltadas para a responsabilidade com a defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural.
- 10. Avaliação continuada do impacto social, urbano, econômico, tecnológico e no ensino das ações de extensão e de responsabilidade social.

### Articulação com o Projeto Pedagógico Institucional - PPI

A elaboração do presente projeto pedagógico levou em consideração os nortes fixados no PPI/PDI da IES. Nessa perspectiva, a missão, os princípios e objetivos da IMESP-MONITOR se encontram em coerência com os dados assentados para o Curso de Tecnologia em **Gestão de Recursos Humanos.** 

Pretende-se com esse projeto um ensino que privilegie mais o processo que o produto. Nesse sentido, a meta é um ensino calcado na tríade ação-reflexão-ação; um ensino que enfoque a pesquisa como forma de se aliar teoria e prática; um ensino que dote seus egressos de competências e habilidades para a interpretação crítica e reflexiva do mercado empresarial; um ensino, cujos conteúdos ministrados estejam em consonância com as exigências da atualidade e que se reverta em benefício da sociedade; um ensino em que o aluno se torne autônomo, crítico e reflexivo diante dos problemas relacionados à gestão de empresas, propondo soluções que visem à qualidade de serviços prestados, um ensino em que seu egresso possua conhecimentos na área de Recursos Humanos, sem perder de vista preceitos éticos e sustentabilidade ambiental; um ensino voltado para detecção de problemas, reflexão e tomada de decisões que privilegiem o mercado de trabalho, a economia empresarial e a qualidade de serviços.

### 1.2. Contextualização do curso

Nos últimos anos têm-se vivido um período de profundas mudanças nas empresas, fruto da rapidez do desenvolvimento tecnológico no mundo. Este cenário dinâmico evidencia que a capacidade de adaptação das organizações é o maior diferencial competitivo a ser alcançado atualmente. Às empresas de grande porte, demanda mudanças e adaptações às novas tendências, primordiais para manter-se em uma posição competitiva no mercado. No caso das empresas de pequeno porte, percebe-se uma necessidade de adaptação e flexibilidade organizacional ainda maior. A partir deste contexto macro, o curso de Tecnologia em **Gestão de Recursos Humanos** visa formar indivíduos capazes de perceber estas transformações econômicas e sociais, e interagir com velocidade frente aos novos conhecimentos científicos e tecnológicos, promovendo uma rápida difusão e uso das teorias, para benefício da sociedade em geral.

Para a atual realidade socioeconômica, o Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos deverá possuir uma visão abrangente dos processos, de forma à atender as exigências do mundo contemporâneo a partir de ferramentas científicas, técnicas, sociais, econômicas e de gestão, por meio de suas funções básicas de planejar, organizar, coordenar e controlar, objetivando a sustentabilidade e competitividade das organizações e consequente melhoria da qualidade de vida da população. Mais do que isso, ansiamos democratizar o acesso à educação e oferecer um ensino de qualidade em locais diversos, propiciando um sistema educativo inovador de ensino. Desta forma, nossa instituição não pode prescindir da oferta do presente Curso, considerando que o desenvolvimento da sociedade, seja na região ou no macro, necessita de gestores qualificados que possam gerir organizações e que sejam capazes de promover desenvolvimento e rentabilidade sustentável.

Ademais, o curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** da Faculdade IMESP prima por incentivar a atitude proativa, a criatividade, a determinação, a vontade política administrativa e a vontade de aprender. Pretende-se portanto, desenvolver a capacidade profissional plena dos egressos, dando instrumentos efetivos para a transferência dos conhecimentos de vida e da experiência cotidiana para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, seja desenvolvendo sua capacidade para elaboração, implementação e consolidação de projetos em organizações públicas e privadas, seja para o desenvolvimento da capacidade para realização de consultorias em gestão e administração, considerando sobretudo, os pilares que sustentam o presente projeto pedagógico, pautado aos ditames das Diretrizes Curriculares Nacionais.

### Perfil Institucional e histórico

O Instituto Monitor, Instituição Mantenedora da Faculdade IMESP Monitor, foi fundado em 1939 com a proposta de oferecer cursos a distância que possibilitasse aos estudantes o exercício de atividades qualificadas, atendendo à demanda do mercado, ou mesmo a montagem do próprio negócio. Foi sediado na cidade de São Paulo, no bairro do Brás, sendo porta de entrada da zona leste de São Paulo, região de 4,5 milhões de pessoas, a região de uma cidade mais populosa do Brasil.

O bairro em que se insere o Instituto Monitor atualmente passou por um processo de readequação no novo Plano Diretor de São Paulo. De bairro comercial/serviços passa a ser área de habitação de interesse social. Vários projetos habitacionais do Programa Minha Casa Minha Vida estão surgindo no local. Em pouco tempo será densamente povoado.

Tal situação faz com que a história se repita, reforçando a vocação do Instituto Monitor de desenvolvedor da economia regional. Isso já aconteceu no passado, quando o Instituto estava localizado na rua Santa Efigênia.

Seu curso mais famoso na época era de rádio técnica, atraindo pessoas de todo país. No entorno do Instituto foram surgindo lojas para a venda de componentes eletrônicos para a manutenção dos equipamentos de rádio. Daí o surgimento da maior concentração de lojas de eletrônicos do Brasil.

No ano de 1950, a escola mudou para sede própria, em prédio na Rua dos Timbiras, tornando-se ponto de referência para os estudantes e interessados em eletrônica em geral.

Até aquele momento, a escola havia se concentrado na oferta de dois cursos: o Rádio técnica, desde a fundação, e o Eletrotécnico, lançado em 1942.

Com o crescimento da escola surgem, então, os cursos de Corte e Costura para atendimento ao público feminino, até então distante do seu foco; Contabilidade, voltado para a carreira administrativa e de negócios; Desenho Mecânico, Arquitetônico, Artístico e Publicitário; Química Industrial, ampliando o leque de oportunidades de formação, porém adotando o método dos cursos anteriores, de inquestionável sucesso.

Enquanto a escola e as demais empresas do grupo, produtoras de bens e serviços, voltados a seus alunos, cresciam, o bairro da Santa Ifigênia, aos poucos, se transformava.

Lojas e mais lojas vinham se juntar às pioneiras que disputaram espaço com o comércio de artigos de couro e tecido. Em 1955, a Revista Monitor de Rádio e Televisão, uma publicação da escola, destaca notícias de implantação de novos parques fabris e lançamento de produtos eletrônicos; a Continental Rádio e Televisão, cujo objetivo era produzir os kits de

montagem utilizados pelos alunos, anuncia seus pequenos rádios de cabeceira e equipamentos para rádio técnicos.

Notável como as lojas e empresas ligadas ao ramo trabalhavam com o conceito do "faça você mesmo". A Rádio técnica Aurora, empresa do grupo Monitor, era fornecedora de kits e componentes aos alunos do Instituto Monitor e ao mercado em geral, oferecia a possibilidade de compra do aparelho montado ou kit para montagem. Comunicação a distância e autodidatismo têm o grupo Monitor como um dos fomentadores desse processo.

Vários fatores influenciaram a formação do polo eletroeletrônico da Santa Ifigênia. Certo é que a atuação da escola no bairro de Santa Ifigênia, a partir da primeira metade dos anos 40, foi um atrativo muito forte. Segundo matéria de página inteira, publicada no jornal Gazeta Mercantil de 5/7/2002, p. 5: a escola, cujo curso principal durante muitos anos foi o de formação de rádio técnica, aglutinou em torno de si uma legião de interessados em se aprofundar nos mistérios das válvulas e transistores.

Ainda na mesma matéria, a socióloga Fátima Antunes do DPH – Defesa do Patrimônio Histórico – afirma: não saber precisar quando exatamente os eletroeletrônicos tomaram conta da área, mas ela acredita que, embora sem registro oficial, o Monitor possa realmente ter sido o propulsor da grande oferta de produtos para o setor, começando, obviamente, com o atendimento a proprietários de rádios, depois televisores, passando por peças para aparelhos de som, gravadores, telefonia e videocassete.

Com o tempo as atividades da Instituição foram se diversificando, adaptando-se às mudanças e atualizando-se sempre em termos de diretrizes didático-pedagógicas e inovações tecnológicas. Ao aliar tradição e inovação para atuar nas áreas de formação, qualificação, habilitação, especialização e treinamento, novos cursos a distância foram sendo criados, sempre voltados à preparação e desenvolvimento de profissionais para o mercado de trabalho, utilizando a educação a distância por correspondência, apoiada, didaticamente, em material impresso, criteriosamente desenvolvido por especialistas das áreas abordadas e por profissionais atuantes em departamentos internos para adequação à metodologia utilizada.

A era da informação, caracterizada pelo rápido avanço e desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, marcadamente sob a influência da Internet, foi fator decisivo para a expansão da educação a distância. Nos anos 90, as regulamentações das práticas de ensino favorecem o desenvolvimento da educação a distância no Brasil, possibilitando ao Instituto Monitor a oportunidade de estruturar seus cursos oficiais. Foram então criadas as Habilitações Profissionais de Nível Técnico e os cursos de Educação de

Jovens e Adultos – EJA –, visando ao atendimento das expectativas e necessidades do mercado de trabalho.

O Instituto Monitor foi autorizado a funcionar, inicialmente, por Portaria da 12<sup>a</sup> Delegacia de Ensino, publicada no DOE-SP de 16/01/1997. Posteriormente, com as novas regras estabelecidas pela LDB e Conselho Estadual de Educação de São Paulo, o Instituto Monitor foi credenciado a oferecer educação a distância pelo Parecer CEE-SP nº 650/99, publicado no DOE-SP de 10/12/1999, do qual foram pinçados alguns trechos do relatório dos especialistas designados para avaliação in loco:

- "a) o compromisso histórico da instituição com a educação e a notável experiência em ensino a distância;
  - b) a clareza e a consistência da proposta pedagógica;
- c) o fato de julgar que a escola tem condições de proporcionar uma aprendizagem estimulante e contínua a cada aluno, respeitando seu ritmo próprio;
  - d) a boa qualidade do material didático;
  - e) a qualificação acadêmica e experiência profissional da equipe multidisciplinar;
  - f) o sistema de avaliação;
- g) eficaz sistemática de plantão de dúvidas que atende as dificuldades do aluno e contempla, de forma rápida, todos os componentes curriculares;
- h) a lisura e probidade dos procedimentos burocráticos, avaliados na visita institucional;
- i) o fato de os quadros curriculares dos cursos mantidos atenderem a legislação vigente;"

A Comissão se declarou favoravelmente à pretensão do Instituto Monitor quanto ao credenciamento da Instituição e autorização dos cursos.

Hoje, a Escola atua em diversas frentes, no ensino livre e no oficial, atendendo principalmente às necessidades do mercado corporativo no que diz respeito à formação, habilitação, qualificação e aperfeiçoamento profissional.

A Mantenedora da Faculdade IMESP Monitor, neste início do século XXI, orgulha-se de ter contribuído para a democratização do conhecimento, ao registrar o ingresso, em seus cursos livres, de mais de cinco milhões de cidadãos, ao longo de seus 77 anos de existência. No momento, são mais de 82 mil inscritos em seus programas oficiais de educação a distância, para jovens e adultos, nos níveis de ensino fundamental e médio e habilitações profissionais técnicas. O esforço conjunto entre profissionais, empregadores e a Instituição tem levado a resultados significativos tais como a melhoria do perfil profissional nas

empresas, aumento das perspectivas de emprego entre os alunos formados e progresso nas relações profissionais em geral, bem como inserção social face às exigências do mundo transnacional.

A Faculdade IMESP Monitor se constituiu para produzir, preservar e transmitir conhecimentos, a fim de acompanhar e participar, de forma crítica e consciente, do processo contínuo de mudanças que ocorrem na região em que se insere, na sociedade e no mundo contemporâneo.

Enfrentar a crise que caracteriza a nossa época e que atinge o Ensino Superior é o estímulo maior para a elaboração deste instrumento: o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI que, parte é resultado de um processo contínuo de reflexões e decisões coletivas, caracteriza-se como uma proposta inovadora que visa a favorecer a capacidade criativa, oferecer meios para a adaptação e desenvolvimento da Instituição, além de se constituir em um instrumento de política que objetiva a determinação dos rumos e destinos institucionais capazes de modificar o próprio meio sobre o qual atua mais diretamente.

Ademais, é um processo de aprendizagem, pois estabelece diálogo entre as partes comprometidas, desenvolvendo, em conjunto, capacidade de reflexão crítica sobre a realidade a transformar.

O PDI, ora apresentado, além de se constituir em um instrumento facilitador da gestão da Instituição, procura demonstrar as linhas básicas da ação da Faculdade IMESP Monitor e estabelece, fundamentalmente, objetivos, metas e prazos para as propostas básicas da Instituição, quantificando-as, quando possível, bem como as justificando de forma a retratar o que a Faculdade IMESP Monitor pretende e pode vir a ser nos próximos anos.

Indica os rumos a serem seguidos pela Instituição e é decorrente de um trabalho coletivo. Implica a convicção de que a qualidade impõe sempre uma dinâmica sinalizadora da necessidade de ajustes constantes, que tornem possível a adequação da Instituição e de seu desenvolvimento. Tendo como parâmetros, de um lado a proposta educacional e, de outro, os limites condicionantes de um desenvolvimento realista e viável, a função deste Plano é a implantação, consolidação e o crescimento da Faculdade IMESP Monitor.

Seu objetivo maior é o de constituir-se no referencial básico da política, da gestão e da operacionalização de um fazer pedagógico que possibilita trilhar o caminho da excelência institucional no período de 2016-2020, visando, sobretudo, a construir espaço e a perseverar no aperfeiçoamento contínuo das ações em desenvolvimento e no apoio às iniciativas.

### Dados socioeconômicos e socioambientais da região

A capital do Estado de São Paulo é o principal centro financeiro, corporativo e mercantil da América do Sul. É a cidade mais populosa do Brasil, sétima cidade mais populosa do planeta e sua região metropolitana, com cerca de 20 milhões de habitantes, é a oitava maior aglomeração urbana do mundo.

Regiões ao redor da Grande São Paulo também são metrópoles, como Campinas, Baixada Santista e Vale do Paraíba; além de outras cidades próximas, que compreendem aglomerações urbanas em processo de crescimento, como Sorocaba e Jundiaí. Esse complexo de metrópoles — o chamado Complexo Metropolitano Expandido— ultrapassa 30 milhões de habitantes (cerca de 75% da população do Estado) e forma a primeira megalópole do hemisfério sul.

São Paulo forma o maior Produto Interno Bruto (PIB) municipal do Brasil, fazendo da capital paulista a 10<sup>a</sup> mais rica do mundo.

Porém, São Paulo tem atravessado nas últimas três décadas uma clara mudança em seu perfil econômico: de uma cidade com forte caráter industrial, o município tem cada vez mais assumido um papel de cidade terciária, polo de serviços e negócios para o país.

Composição econômica da Cidade de São Paulo				
Serviços	46,3%			
Comércio	39,4%			
Indústria	11,9%			

Fonte:www.prefeitura.sp.gov.br

São Paulo destaca-se também como uma cidade marcada pelo turismo, mais de negócios que pelo turismo recreativo. Grandes redes de hotéis cujo público-alvo é o corporativo estão instaladas na cidade e possuem filiais espalhadas em várias das suas centralidades. Toda a infraestrutura para eventos da cidade faz com que ela seja sede de 75% das principais feiras do país. Dentre as principais, estão o Salão do Automóvel de São Paulo, entre outras. A cidade ainda promove uma das mais importantes semanas de moda do mundo, a São Paulo Fashion Week, sendo um dos principais centros geradores de tendências em moda.

A unidade da Faculdade IMESP Monitor São Paulo está localizada na Avenida Rangel Pestana, está situada na região do Brás, que é um distrito situado na região central da cidade de São Paulo, a leste do chamado centro histórico da capital paulista. Apesar de sua posição geográfica, pertence à Região Administrativa Sudeste, visto que o bairro integra a subprefeitura da Mooca. Na zona central e leste vivem cerca de 4,5 milhões de pessoas, cuja administração está sob a responsabilidade de 11 Subprefeituras. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) médio da região é 0,478, bem abaixo da média paulistana que é de 0,80. Porém essa realidade está mudando rapidamente com os empreendimentos residenciais.

O crescimento da zona central e leste foi rápido e desordenado, principalmente a partir da década de 70 e gerou um alto adensamento populacional. Apesar de representarem parcela expressiva dos trabalhadores da cidade, grande parte da população da região sofre com o desemprego e suas famílias vivem em situação de carência. A região tem carências em atendimento à saúde e a oferta de meios de transporte é deficitária, o que prejudica a mobilidade da população, tanto na sua vida escolar quanto na profissional. A tabela seguinte, construída com dados publicados pela Fundação Seade, mostra a distribuição da população dos distritos da vizinhança da Faculdade IMESP Monitor por idade. Tomados apenas os jovens na faixa etária considerada nas estatísticas oficiais do ensino superior, o contingente populacional potencialmente interessante como público de instituições de ensino superior.

Homens Mulheres 4.4% 2.1% 75 e + 70 a 74 1.6% 2.4% 3.0% 65 a 69 3.5% 60 a 64 3.0% 3.5% 55 a 59 3.6% 3.3% 50 a 54 4.0% 45 a 49 4.3% 40 a 44 4.1% 35 a 39 3.4% 3.4% 30 a 34 3.0% 25 a 29 2.7% 2.7% 20 a 24 2.4% 15 a 19 2.8% 2.9% 10 a 14 3.1% 2.9% 05 a 09 00 a 04 2.7% 2.6%

População por idade e sexo - Distrito Mooca - 2022

Fonte: https://populacao.seade.gov.br/populacao-2022-msp/

Da presente análise é oportuno registrar que a oferta de educação superior nessa região deve ser planejada de modo a oferecer oportunidades de capacitação nos segmentos da indústria, do comércio e dos serviços. Ao que tudo indica, a região não tem ainda uma vocação explícita e a sua população compõe um importante segmento da força de trabalho que atua em São Paulo. Desta forma, a diversidade de carreiras é oportuna, deve incluir carreiras clássicas nas áreas de gestão, logística e controle de qualidade da produção e dos serviços. Demandas, mais específicas, deverão ser identificadas mediante estudos mais detalhados, inclusive dos planos regionais de desenvolvimento definidos pela Prefeitura de São Paulo para as subprefeituras das Zonas central e leste.

A Faculdade IMESP Monitor, valendo-se da experiência adquirida, tem condições de fortalecer a contribuição que já vem oferecendo mediante o planejamento de ações de ensino, investigação e extensão que resultem na efetivação do direito à cidadania dos jovens residentes na zona central e leste da capital, com a ampliação do acesso à educação superior de qualidade como forma de possibilitar o desenvolvimento local e a melhoria da qualidade de vida da população dos distritos de seu entorno.

As características sócio econômicas da região, aqui apresentadas ensejam a ampliação da oferta educacional, mas é importante salientar que ela impõe desafios entre os quais o respeito à diversidade cultural e aos interesses dos alunos bem como a conciliação entre uma formação humanista e técnica, que promova o diálogo entre a ética e as exigências do mercado de trabalho regional e global que deverão ser levados em conta no momento em que se definem as metas institucionais.

Analisando a tabela a seguir podemos notar que os empregos formais nos setores de serviços conforme escolaridade, podemos reparar que o número de empregados com o ensino médio completo é maior que o superior completo e incompleto. Com a implantação dos cursos de graduação da Faculdade IMESP Monitor será possível qualificar mais essa mão de obra.

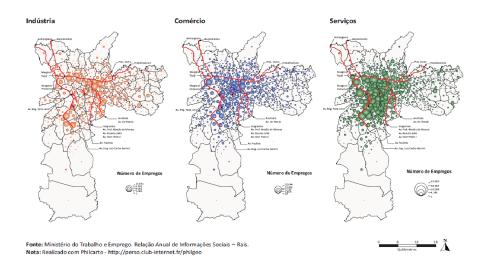
Empregos Formais no Setor de Serviços, segundo Escolaridade - Município de São Paulo,						
Subprefeituras e Distritos Municipais 2013						
Unidades	Nível de Escolaridade					
Territoriais	Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo			
Água Rasa	3.680	384	1.125			
Belém	15.350	1.399	3.976			
Brás	9.749	780	2.307			

Mooca	19.561	1.434	5.635
Pari	3.073	403	3.576
Tatuapé	19.340	2.048	6.470

Quanto ao tipo de ocupação, a população residente na área de influência da Faculdade IMESP Monitor, trabalha nos setores de indústrias, comércio e serviços, com predomínio deste último.

Estabelecimentos e Empregos Formais por Setor								
Município de São Paulo: Distritos e Bairros Selecionados – 2009								
Bairro/ Distrito	Comércio		Serviços		Indústria de Transformação		Construção Civil	
Distrito	Estabel.	Empregos	Estabel.	Emprego	Estabel.	Empregos	Estabel.	Empregos
Mooca	7.925	66.068	6.220	94.005	4.359	67.754	244	7.037
Água Rasa	999	7.134	647	5.705	507	7.099	37	820
Belém	856	6.700	753	21.306	622	14.283	41	682
Brás	2.244	18.767	744	10.851	1.676	19.050	22	699
Mooca	1.138	9.955	1.371	26.115	493	12.772	53	1.690
Pari	849	8.283	391	4.540	681	7.664	11	156
Tatuapé	1.839	15.229	2.314	25.488	380	6.886	80	2.990

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais – Rais – Elaboração: SMDU/Dipro.Elaboração: SMD



É nesse diversificado espaço habitacional que experimenta diferenças sociais importantes e que reúne parte significativa da força de trabalho que opera no município e na região metropolitana de São Paulo que a Faculdade IMESP Monitor vem, desde a sua criação, oferecendo oportunidades de educação superior qualificada. E preocupados com a formação de mão de obra qualificada para o mercado de trabalho a Faculdade IMESP Monitor atenta ao panorama mundial, como por exemplo, uma pesquisa do McKinsey Global Institute aponta que a situação deverá ser agravar nas próximas décadas no que se diz a respeito à falta de até 40 milhões de trabalhadores com nível superior, o que representa 13% da demanda por esses profissionais.

### 1.3. Princípios Gerais

Os princípios gerais que perpassam o desenvolvimento das atividades acadêmicas da Faculdade IMESP Monitor são:

- Ética em todos os níveis de ação.
- Respeito à diversidade e ao pluralismo de idéias, sem discriminação de qualquer natureza.
- Permanente articulação entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão.
- Universalidade do conhecimento e fomento à interdisciplinaridade e à transdisciplinaridade.
- Compromisso com a qualidade, com a orientação humanística e com a preparação para o exercício pleno da cidadania ao executar suas atividades.
- Compromisso com a democratização da educação, no que concerne à gestão, à
  igualdade de oportunidade de acesso, e com a socialização de seus benefícios.

- Compromisso com os princípios democráticos e com o desenvolvimento cultural, artístico, científico, tecnológico e socioeconômico do país.
- Compromisso com a paz, com a defesa dos direitos humanos e com a preservação do meio ambiente.
- Liberdade de expressão e comunicação.
- Autonomia didático-científica.
- Transparência nas ações.

### 1.6. Visão

Ser referência por oferecer serviços educacionais de qualidade, voltados para o ensino superior, utilizando metodologia inovadora e tecnologia avançada para proporcionar a oferta da Educação Profissional nas diversas regiões, desempenhando as atividades com competência, compromisso, ética e participação de todos que integram a instituição.

### 1.7. Missão

A missão da Faculdade é possibilitar o acesso à Educação Superior de qualidade, na modalidade presencial e a distância e contribuir para evolução do ser humano, ampliando sua consciência cidadã e valorizando sua individualidade, como elemento ativo do processo de crescimento do país. Tem como objetivo geral consolidar-se como uma IES com ideais de qualidade, para promover e disseminar o saber universal com ênfase na realidade brasileira.

Para o cumprimento desta missão, é necessário que o processo de formação do aluno tenha como base a integração entre os diversos saberes que subsidiam o fazer acadêmico no sentido de compor o perfil atualmente exigido do profissional capaz de adaptar-se a situações em constante mutação, de resolver problemas, de ser criativo, de trabalhar em equipe e de exercer sua responsabilidade pessoal, social e intelectual.

Assim, as atividades acadêmicas devem articular sempre a abordagem interdisciplinar com o desenvolvimento das temáticas relevantes que atendam aos interesses do curso.

### 1.4. Formas de Acesso

O acesso ao curso é feito de duas formas. A primeira delas é através de Processo Seletivo semestral, cuja prova é organizada pela Comissão Própria e obrigatoriamente deve ter uma redação de acordo com normas do Sistema Federal de Ensino.

A outra forma de acesso é através do Exame Nacional do Ensino Médio, ENEM. Parte das vagas são destinadas aos alunos que tiveram melhor desempenho no ENEM, de acordo com regulamento específico.

Aos portadores de ensino superior é dispensada a necessidade de processo seletivo, respeitado o limite de vagas autorizadas.

O acesso também pode ser feito via transferência externa ou interna.

### 1.5. Contexto Educacional

A proposta de ofertar o Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** decorre da busca de uma consolidação da Faculdade IMESP Monitor como uma Instituição que possibilita a formação de profissionais competentes em áreas que se mostrem comprovadamente estratégicas para o desenvolvimento do Estado de São Paulo.

O presente Projeto Pedagógico do Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** foi concebido buscando atender os fundamentos legais das recomendações e diretrizes do Ministério de Educação, em destaque a Resolução nº 01/2021, que institui as diretrizes curriculares nacionais gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

O curso de Tecnologia em **Gestão de Recursos Humanos** objetiva formar profissionais que atendam às demandas dos principais setores de atividade econômico-tecnológica do mais importante, estratégico e dinâmico pólo de desenvolvimento do País - a Região Metropolitana de São Paulo.

As constantes transformações que estão ocorrendo no mundo apontam para a necessidade de confrontar os indicativos de uma nova era de descontinuidade, de dinâmica dos negócios que requerem estratégias, culturas e soluções diferenciadas, que estejam superando as posturas tradicionais do passado e que promovam ações no presente para a construção do futuro desejado.

O mercado, por outro lado, não encontra grandes diferenças entre as diversas formações, face às constantes e cada vez mais rápidas mudanças nas tecnologias e processos, passando a exigir um profissional com sólida formação acadêmica e geral, com raciocínios lógico, analítico e crítico, suficientes para o levantamento e tratamento de informações que o levem a atingir os seus objetivos pessoais em conjunto com os objetivos empresariais.

As empresas, cada vez mais, estão preocupadas com a capacidade das pessoas em compreender o mundo e aprender com a experiência e não somente dispor de uma formação ou possuir um diploma. Algumas tentam mudar enfoques na situação vigente, mas, ainda assim, de forma incipiente, em razão dos obstáculos a serem sobrepujados

As competências e as habilidades de cada pessoa são fatores que as empresas cada vez mais dão prioridade e que deverão substituir as atuais formas de relação de emprego e de remuneração. O passado já não é tão importante, mas a capacidade de aprendizado e desenvolvimento pessoal de acordo com as necessidades detectadas para o mercado e para as empresas, sim. Portanto, para formar esse profissional desejado pelo mercado, um curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá estar voltado a formar pessoas com perfil flexível, sem medo de enfrentar desafios e mudanças, íntegro, ético, líder e profundo questionador do status quo vigente. Enfim, um profissional com capacidade empreendedora e que compreenda o processo tecnológico em suas causas e efeitos (Diretrizes Curriculares – Nível Tecnológico Art 28, inciso VII).

A estrutura do Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**, em conformidade com as DCN's e com o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia constitui-se de forma a contemplar competências profissionais imprescindíveis para a área de Gestão de Pessoas.

A Faculdade Monitor está inserida na Grande São Paulo, a maior e mais importante região metropolitana do Brasil, com cerca de 11 milhões de habitantes (IBGE, 2010). É, ainda, região de peso na economia nacional, particularmente, nos setores secundário e terciário. A área de serviços, com ênfase em instituições financeiras, é a mais desenvolvida do País.

Considerando-se a educação como um bem superior (isto é, cujo consumo aumenta mais que proporcionalmente ao aumento de renda), o acesso à instrução superior é a aspiração legítima da conquista da cidadania plena. Tal fato tem elevado, nos últimos anos, a procura por vagas no ensino de terceiro grau, aproximando os números da demanda efetiva da demanda potencial. Particularmente em São Paulo, as modificações no mundo do trabalho exigem mão de obra crescentemente qualificada, cuja porta de entrada é, indiscutivelmente, o ensino superior. Ao lado do perfil econômico e social da cidade de São Paulo, destacam-se as características da região Central distribuídos numa área de 660 km2, que corresponde a 43% do total da superfície do município de São Paulo, ambiente de elevada potencialidade sócio-econômica, onde se localiza a Faculdade Monitor, com capacidade de atrair o público potencial da região

Este curso está, portanto, adequado ao mercado de trabalho e ao perfil das organizações empregadoras. É uma região fértil para o empreendedorismo, campo propício ao tipo de profissional que a instituição vem formando, em sua jornada histórica, e que pretende aperfeiçoar em seu contínuo percurso educacional. As condições sociais, políticas e

demográficas são indicadores positivos para a existência de uma instituição de ensino como a Faculdade Monitor e especificamente para o CST em Gestão de Recursos Humanos.

A formação de profissionais competentes, versáteis, éticos e socialmente comprometidos é extremamente bem-vinda em São Paulo, principalmente, no bairro do Brás e seu entorno.

Particularmente em São Paulo, as modificações no mundo do trabalho exigem mão de obra crescentemente qualificada, cuja porta de entrada é, indiscutivelmente, o ensino superior.

A gestão de Recursos Humanos é uma das tradicionais áreas funcionais da gestão, encontrada em qualquer organização e a qual cabe o gerenciamento de pessoas, alinhado com a cultura, com o negócio e com a estratégia da organização, através de políticas, planos e ações que definam os processos de recrutamento e seleção, de desenvolvimento e treinamento, capacitação e avaliação, planos de cargos, carreira e salários, além de rotinas do ciclo de pessoal, de modo integrado e sistêmico. O Curso Superior de **Tecnologia em Gestão** de **Recursos Humanos** tem como objetivo desenvolver competências associadas à utilização dos métodos e técnicas modernos na gestão de pessoas, em qualquer um de seus subsistemas: Gestão de Cargos, Salários e Carreiras; Recrutamento, Seleção e Administração de Pessoal e Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas.

Uma das áreas fundamentais para uma organização eficiente de qualquer empresa, em qualquer ramo de atuação, é a gestão de pessoal, sem a qual é muito difícil conseguir um desenvolvimento compatível com as exigências de mercado atual, descrito acima.

Por fim, o mercado ainda carece de profissionais especializados e atualizados neste segmento, o que amplia as possibilidades profissionais dos alunos que frequentam este curso. As empresas devem contar com profissionais que tenham não apenas as competências técnicas e tecnológicas ligadas à gestão de pessoas, mas também a compreensão global do processo produtivo, do processo de tomada de decisões e, ainda, o conhecimento da organização como um todo.

### 1.5.1 Dados da Abrangência da Faculdade

A Faculdade Monitor tem suas instalações físicas localizadas, Av, Rangel Pestana, 1.105, no bairro Brás, em São Paulo e atende a demanda por ensino superior e pós-graduado dos bairros do entorno do centro de São Paulo. Está apta a atender também os moradores dos 4 pontos cardeais da cidade, zonas sul, norte, leste e oeste, além das cidades mais próximas como Guarulhos, São Caetano do Sul, Santo André, São Bernardo do Campo e Diadema.

O curso tem como base sociocultural a Grande São Paulo, que possui hoje mais de 19 (dezenove) milhões de habitantes distribuídos em 35 (trinta e cinco) municípios e está inserida na microrregião da Subprefeitura da Sé, destacada no mapa abaixo em tom arroxeado na região central do mapa



Fonte: Prefeitura de São Paulo – Divisão Administrativa 2013

O último censo de 2010 trazia o estado com 41,2 milhões de pessoas, portanto um crescimento populacional de quase 10% em sete anos. Em relação ao município de São Paulo, o censo de 2010 mostrou que a população urbana do Município de São Paulo era de 11.253.503 e dados atualizados de 2017 trazem a população estimada em 12.106.920, ou seja, um crescimento de 7% no período, mostrando a pujança e o crescimento tanto do Estado como do município na Região Sudeste.

Não somente em termos de população, o Estado de São Paulo se destaca, na área de Educação, tem números superiores em comparação com outros Estados do Brasil. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística), demonstra que dos 8 milhões de brasileiros estudantes do Ensino

Superior, São Paulo abriga 1,8 milhão, o que representa 22,5% do Brasil. O Estado é, de longe, o que concentra maior número 13 de pessoas cursando esse nível de ensino – em segundo lugar aparece Minas Gerais, com 895 mil universitários.

### 1.5.2 Dados Econômicos

Fundada em 1554, a cidade de São Paulo, ganha destaque nacional e internacional por ser a maior cidade da América Latina, com uma área urbanizada de 1.552,986 km2 e uma população estimada de 12,1 milhões de habitantes. Devido a sua importância econômica e financeira, a cidade de São Paulo é um dos mais importantes pólos de integração do cenário nacional. A cidade de São Paulo concentra a maior parte da economia industrial e de serviços do Estado de São Paulo e é também o maior pólo de riqueza do país, sede dos mais importantes complexos industriais, financeiros e comerciais da América Latina e do Mundo. O município possui o 10º maior PIB do mundo, representando, isoladamente, 10,7% de todo o PIB brasileiro e 36% de toda a produção de bens e serviços do estado de São Paulo, sendo sede de 63% das multinacionais estabelecidas no Brasil, além de ter sido responsável por 28% de toda a produção científica nacional em 2005, e por mais de 40% das patentes produzidas no país.

Na economia da Grande São Paulo, constata-se que os setores mais dinâmicos são: o secundário (indústria e atividades correlatas) e o terciário (serviços, transportes e comunicação); responsáveis pela maior parte da renda gerada, fazendo com que a região concentra mais de 51% da renda interna do estado, que o qualifica como pólo centralizador dessas atividades no país. A cidade é a 7ª mais populosa do planeta e sua região metropolitana, com cerca de 20 milhões de habitantes, é a 8ª maior aglomeração urbana do mundo. A capital paulista também possui um caráter cosmopolita, sendo que, em 2016, possuía moradores nativos de 196 países diferentes.

### 1.5.3 Dados Culturais

Na Grande São Paulo, existem diversos Centros Culturais, Acadêmicos e profissionais que se dedicam à promoção de atividades e eventos variados tais como: conferências, fóruns, palestras, atividades artísticas, literárias, científicas, filosóficas e tecnológicas. Outras formas de expressão cultural também são bastante comuns na cidade de São Paulo como: museus, bibliotecas, cinemas e teatros.

O Museu de Arte de São Paulo (MASP), é considerado o maior centro cultural de nosso País. Lá são realizados todos os eventos e atividades relacionadas às artes, tais como:

Pintura, Escultura, Gravura. Arquitetura, Design, Moda, Música, Dança, Teatro, Cinema e Workshops.

O Museu do Ipiranga reúne obras de arte, armas, veículos, mobiliários, e documentos referentes à sociedade brasileira dos séculos XVIII ao XX. 14 O Museu de Arte Sacra é considerado um dos mais importantes monumentos arquitetônicos coloniais paulistas.

O precioso acervo é composto por mais de 4.000 obras de arte religiosa, entre imaginária sacra, oratórios, objetos litúrgicos e livros raros dos séculos XVI ao XX. Em São Paulo também se localizam os Museus de Arte Contemporânea e da Língua Portuguesa, dentre outros de relevante expressão. Os principais teatros da Cidade de São Paulo são: o Teatro Municipal, o Teatro São Pedro, o Teatro Abril (ao lado da instituição) e outros que oferecem constantemente ao público peças de alto nível cultural. As principais igrejas de São Paulo são: a Basílica de São Bento, a Catedral da Sé, a Ordem Terceira do Carmo, São Francisco de Assis, todas localizadas nos principais bairros da cidade. As bibliotecas da cidade têm amplo acervo e facilidade de acesso aos seus usuários.

Diante do quadro exposto, fazem-se necessárias medidas que minimizem o cenário, justificando o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, cuja preocupação é formar profissionais tecnicamente competentes com conhecimentos, habilidades e atitudes para atuarem no planejamento e execução de práticas da área, visando contribuir para indicadores positivos e desenvolvimento organizacional, além de viabilizar a qualidade das relações no trabalho.

Por fim, a Matriz Curricular do Curso Superior Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborado com base no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão de RH, onde se espera que o perfil profissional do egresso seja:

- Planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios.
- Desenvolve o comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura e estruturas tecnológicas).
- Planejar Programas de Qualidade de Vida no trabalho.
- Especificar e gerenciar sistemas de desempenho.
- Avalia a necessidade de contratação de novos colaboradores.

### 1.6. Objetivos gerais de formação no Plano de Extensão

Os egressos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos devem conhecer o estado da arte da ciência e da tecnologia da informação, e devem ser capazes de continuar suas atividades na pesquisa, objetivando promover o desenvolvimento científico e acadêmico, além de aplicar os conhecimentos científicos para promover o desenvolvimento comportamental, levando para o mercado de trabalho e para a sociedade ideias inovadoras e a capacidade de alavancar e transformar o mercado de trabalho Considerando o exposto, os objetivos gerais de formação no Plano de Extensão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são: formar profissionais competentes e aptos a promover o desenvolvimento da área em questão, atendendo às demandas da sociedade e do mercado de trabalho e adaptando-se às constantes evoluções do campo de saber de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e; oferecer uma formação abrangente do profissional, objetivando capacitar este a identificar problemas e propor soluções adequadas no que se refere à utilização de gestão de pessoas, podendo atuar tanto nas organizações do setor produtivo, como também em ensino e pesquisa.

Especificamente, os objetivos extensionistas para os egressos do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são:

- i. Formar profissional empreendedor, desenvolvendo e promovendo a formação ética, o trabalho em equipe e a busca constante da inovação em sua área sua e a percepção de sua importância como ser social;
  - ii. Promover a inserção no mercado de trabalho e a atuação junto à comunidade;
  - iii. Manter constante atualização mercadológica e acadêmico-científica;
- iv. Dominar os princípios de comportamento, gestão de projetos e gestão de pessoas, aplicando seus conhecimentos em projetos de diversas áreas e participando de iniciativas acadêmicas na área.

### Eixos de Extensão

A extensão no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contempla os projetos e atividades de extensão específicos:

a. Atualização mercadológica e acadêmico-científica

Ementa: Esta linha de extensão traz eventos como palestras, workshops e seminários, além do incentivo à participação do discente em projetos voltados ao mercado de trabalho.

b. Ética profissional e empreendedorismo, inserção social e profissional

Ementa: as ações desenvolvidas nesta linha extensionista buscam desenvolver o perfil empreendedor, desenvolvendo e promovendo a formação ética e cidadã, o entendimento da importância dos direitos humanos, da diversidade cultural, da acessibilidade e da preservação ambiental, o trabalho em equipe e a busca constante da inovação em sua área, bem como a atuação junto à comunidade interna e externa.

### Descrição das Atividades Extensionistas por Eixo de Extensão

a) Atualização mercadológica e acadêmico-científica.

### • Workshops de Atualização em Informática

Série de workshops, com palestras e práticas, trazendo atualização em campos de atuação dos egressos em **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**, como técnicas e

ferramentas de análise comportamental, gestão de pessoas, entre outros temas.

b) Ética profissional e empreendedorismo, inserção social e profissional;

### • Inclusão Digital

Os projetos de Inclusão Digital incluem projetos para a Terceira Idade e pessoas carentes de qualquer idade para Comunidade Acadêmica e do entorno da Faculdade. Os projetos oferecem aos discentes do Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** a oportunidade de desenvolver suas habilidades, através da inserção social do acadêmico, desenvolvendo no aluno a sensibilidade social, como habilidade vinculada às competências estudadas. Promove a socialização do conhecimento, o aluno experimenta a transmissão e aplicação do conhecimento interdisciplinar adquirido nas diversas Unidades Curriculares de sua grade, bem como percebe a realidade da comunidade na qual a Faculdade está inserida. Os discentes participantes dos projetos de Inclusão Digital também são beneficiados profissionalmente pela experiência prática adquirida ao longo dos projetos

### 1.7. Objetivos da Faculdade IMESP Monitor

A Faculdade IMESP Monitor propõe intensificar o desenvolvimento das políticas educacionais nacionais em consonância com as proposições e sua missão explicitadas neste plano, visando desenvolver uma gestão fundamentada nos princípios democráticos, tendo como pressupostos a qualidade, a transparência, a ética e o diálogo com os diversos segmentos da comunidade.

### 1.7.1. Objetivos Gerais

São objetivos gerais da Faculdade IMESP Monitor:

- Formar recursos humanos com sólida base científica, tecnológica e humanista, de modo que estejam aptos a adaptar-se a distintos cenários das suas áreas de atuação profissional.
- Formar recursos humanos com capacidade analítica, visão sistêmica e autonomia intelectual para buscar o seu permanente aperfeiçoamento profissional.
- Oferecer cursos de graduação, tecnológicos, sequenciais e de pós-graduação, nas modalidades presencial e semipresencial, de modo a manter permanente sintonia com as demandas do mercado de trabalho.
- Articular as atividades de pesquisa e de extensão com as de ensino, buscando aumentar a eficiência da aprendizagem por meio das vivências experimentadas nas práticas de investigação e nas práticas de atenção à comunidade.
- Promover, através do Ensino, da Extensão e da Pesquisa, a inserção da Faculdade IMESP Monitor no processo de desenvolvimento da região.

### 1.7.2. Objetivos Específicos

Os objetivos da Faculdade IMESP Monitor que resultam do desdobramento dos objetivos gerais, são propostos a seguir:

- Assegurar, em todos os currículos, a inserção de componentes curriculares relativos à formação científica básica que possibilitem o entendimento e a apropriação das tecnologias aplicadas às áreas dos cursos.
- Inserir, em todos os currículos, componentes curriculares que possibilitem a apreensão, pelos discentes, de princípios de cunho humanista úteis na compreensão da sociedade contemporânea e que auxiliem o seu desenvolvimento pessoal.
- Manter os componentes curriculares de formação profissionalizante, permanentemente, atualizados, com a evolução dos processos, das ferramentas e das técnicas nos respectivos campos de atuação.
- Manter a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade como princípios que se apliquem no desenvolvimento dos componentes curriculares dentro das atividades teóricas, práticas e dirigidas.

- Trabalhar com metodologias de ensino e de aprendizagem que instiguem o aluno a pensar, propiciando o desenvolvimento de capacidade de abstração, análise e síntese dentro das suas temáticas de estudo.
- Desenvolver a autonomia intelectual dos discentes por meio de estudos independentes nas suas diversas atividades acadêmicas.
- Acompanhar, constantemente, as perspectivas de desenvolvimento socioeconômico regional, no sentido de manter a oferta de um elenco de cursos de graduação que possibilitem à Instituição formar profissionais com a desejada empregabilidade.
- Identificar cursos de tecnólogos e sequenciais que possibilitem uma habilitação para a rápida inserção de jovens no mercado de trabalho.
- Definir a oferta de cursos de pós-graduação, tomando como um dos parâmetros o resultado de pesquisa relativa às necessidades de formação continuada no mercado local e nacional.
- Manter constante articulação entre as atividades de ensino, extensão e pesquisa, pela inserção transversal dos princípios da extensão e da investigação nos componentes curriculares.
- Incentivar a prática da extensão e da pesquisa discente, por meio do aproveitamento dos trabalhos como carga horária curricular cumprida nas atividades complementares.
- Estabelecer mecanismos para que efetivamente haja a transmissão para a sociedade dos conhecimentos gerados nas atividades de pesquisa.
- Estabelecer mecanismos para que as atividades de extensão priorizem a atenção à comunidade, não somente utilizando práticas de responsabilidade social, mas, principalmente, pela contribuição com o desenvolvimento dos grupos carentes, por meio de atividades de formação e capacitação dirigidas a eles.
- Contribuir, de modo objetivo, para a melhoria das condições socioeconômicas da população da região onde se insere.

### 1.7.3. Objetivos do curso

As transformações ocorridas em todas as áreas sugerem a necessidade de que o conhecimento seja construído de forma continuada. Por isso, o Curso Superior de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** da Faculdade Monitor proporciona condições objetivas para que o aluno possa identificar e adequar-se a essas mudanças. Para tanto, se faz necessário um curso que atenda aos desafios lançados pela globalização, oportunizando, ainda, a

formação de profissionais com capacidade de trabalhar em equipe, sintonizados com as relações multiculturais que norteiam as organizações.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem por princípio a formação integral de profissionais na área da Gestão, dotados de valores éticos, críticos e reflexivos, com competências e habilidades na execução e planejamento da gestão de pessoas.

Ancorado no tripé ensino-pesquisa-extensão, fundamentado na realidade brasileira, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, tem seus objetivos concebidos a serem desenvolvidos pelo discente de forma a articular com as necessidades locais e regionais, e implementados em uma análise sistêmica e global, com os aspectos: perfil profissional do egresso, estrutura curricular e contexto educacional, delineados à luz das Resolução CNE/CP nº 1, de 05 de janeiro de 2021 e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST); além das características do município de São Paulo e região, com as novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao referido curso.

#### 1.7.3.1. Objetivos Gerais

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, tem como objetivo principal promover o desenvolvimento de perfis profissionais com sólida formação técnico-científica, aplicada à sua área específica de formação, sujeitos críticos e reflexivos, aptos a desenvolver, de forma plena e inovadora, as atividades na área de Gestão de Recursos Humanos, com autonomia intelectual e sensibilidade ao relacionamento interdisciplinar, capacitados a atuarem em uma realidade de profundas e constantes mudanças, com capacidade para utilizar, desenvolver ou adaptar tecnologias, com a compreensão crítica das implicações daí decorrentes e de suas relações com os processos produtivos, o ser humano, o ambiente e a sociedade.

O curso objetiva a formação de Tecnólogos, na área específica de Gestão de Recursos Humanos, dotando-os de conhecimentos teóricos e práticos aliados à adequada postura ética e profissional, visando formar profissionais conscientes do papel social que irão desempenhar na sociedade, como cidadãos responsáveis no exercício de suas funções, com sólidos princípios éticos em sua atuação no mercado de trabalho, no trato com o cliente e com relação ao ambiente natural, social e cultural para que sejam aptos e possam contribuir de forma efetiva na solução de problemas.

O curso pretende também que o aluno tenha uma visão multidisciplinar e interdisciplinar dos processos de Gestão de Recursos Humanos, vivenciando áreas e

disciplinas de formação específica, com o propósito de se municiar com conhecimentos, desenvolvendo competências, habilidades e atitudes que possam ensejar eficiência e eficácia na tarefa de planejar, organizar, dirigir e operacionalizar as diversas atividades da área de Recursos Humanos. Tais atributos devem estar em sintonia com a visão que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural da sociedade em que está inserido, internalizando valores de responsabilidade social, justiça e ética.

Abaixo estão relacionados os principais objetivos do curso:

- 1- Formar profissionais que apliquem a tecnologia para melhor implementar os conceitos fundamentais de gerenciamento de Recursos Humanos, alinhados com a cultura, com o negócio e com a estratégia da organização, através de políticas, planos e ações que definam os processos de recrutamento e seleção, de desenvolvimento, capacitação e avaliação, planos de cargos, carreira e salários, além de rotinas do ciclo de pessoal, de modo integrado e sistêmico.
- 2- Atender a demanda das empresas, oferecendo ao mercado profissionais especializados e atualizados, com visão generalista, que dominem as técnicas, com competência, e que detenham o saber-fazer relativo à Gestão de Recursos Humanos.
- 3- Qualificar profissionais em educação tecnológica, com foco específico, capazes de atender mais rapidamente às demandas de mercado, voltados para a elaboração, implantação, avaliação e gerenciamento dos Recursos Humanos.
- 4- Formar cidadãos éticos, pró ativos e com espírito empreendedor, capazes de se adaptar às constantes mudanças, e que tenham flexibilidade, criatividade, motivação e crescente autonomia intelectual.

#### 1.7.3.2. Objetivos Específicos

- I. Oferecer, ao estudante, formação profissional tecnológica de qualidade.
- II. Colaborar no desenvolvimento das organizações instaladas na região de sua inserção regional.
  - III. Criar mecanismos de inclusão social.
- IV. Aproximar a comunidade das atividades empresariais por meio de sua qualificação.
- V. Desenvolver, em parceria com as organizações instaladas na região de sua inserção regional, estudos relativos à Gestão de Recursos Humanos de forma a contribuir com o desenvolvimento regional.

- VI. Incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e criativa no estudante.
- VII. Incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho.
- VIII. Desenvolver, no estudante, competências profissionais, gerais e específicas, para a Gestão de Recursos Humanos.
- IX. Propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;
- X. Promover, no estudante, a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;

Este profissional poderá atuar, de forma específica e com competência, em vários setores da Gestão de Recursos Humanos, assumindo cargos de gestão, gerência, planejamento e consultorias. O Curso Superior de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** tem por objetivo formar um profissional capacitado a atuar na área em qualquer tipo de empresa, seja em termos de porte (pequeno, médio ou grande) como em termos de área de atuação (primário, secundário e terciário).

Por muitos anos, a atividade de Recursos Humanos foi vista como uma área tipicamente prestadora de serviços e, portanto, ocupando a fatia inferior da pirâmide organizacional (faixa operacional). A partir dos anos 50, com a implementação da indústria automobilística no Brasil e a transferência de novas teorias e tecnologias administrativas nas empresas, a área de RH deu um passo à frente e conseguiu assumir uma posição tática. Já a década de 1990 representou, para Recursos Humanos, um significativo avanço em direção ao patamar estratégico da organização. Isto se deveu à crescente influência de variáveis do ambiente externo à organização, sobre a organização de seus recursos humanos.

O curso em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Monitor objetiva que o profissional tenha alto grau de discernimento de seu papel junto à empresa e à sociedade, nos quais está inserido como profissional de RH. Ou seja, é um profissional capacitado a gerir os recursos humanos das organizações com eficácia, um requisito fundamental para a sobrevivência das empresas no contexto atual, caracterizado por um mercado globalizado e altamente competitivo.

Os objetivos do curso são coerentes com o perfil do egresso, com a estrutura curricular, com o contexto educacional, com as características locais e regionais e com as

novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso e, ainda, com as políticas constantes no PPI e PDI da Instituição, que expressam uma diretriz acessível ao conhecimento do aluno, buscando o atendimento às exigências de formação de competência intelectuais e comportamentais previstas no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

## 1.8. Perfil Profissional do Egresso

O eixo tecnológico de "GESTÃO E NEGÓCIOS" compreende tecnologias associadas a instrumentos, técnicas, estratégias e mecanismos de gestão. Abrange planejamento, avaliação e gestão de pessoas e de processos referentes a negócios e serviços presentes em organizações e instituições públicas ou privadas, de todos os portes e ramos de atuação; busca da qualidade, produtividade e competitividade; utilização de tecnologias organizacionais; comercialização de produtos; e estratégias de marketing, logística e finanças.

O perfil profissional do egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, está configurado por competências e habilidades que possibilitam atuar no planejamento, organização, elaboração, direção, controle e avaliação dos processos de Gestão de Recursos Humanos em instituições públicas e privadas. A formação do Profissional em Gestão de Recursos Humanos está direcionada para as técnicas de recrutamento e seleção de pessoas; treinamento e desenvolvimento; cargos, salários e remuneração; comportamento e clima organizacional; avaliação de desempenho; motivação e liderança; benefícios, incentivos e recompensas; planejamento e desenvolvimento de carreira; segurança, higiene e medicina do trabalho, e outras áreas correlatas.

Assim, ao final do curso, este profissional terá condições de propor e desenvolver planos, projetos e atividades específicas da área, necessárias para planejar, organizar, dirigir, controlar e avaliar serviços e processos de Gestão de Recursos Humanos.

O profissional formado em gestão de recursos humanos será capaz de atuar na organização dos seus subsistemas em ambientes organizacionais, com competências relacionadas ao comportamento nos níveis: individual, de grupo e organizacional, sendo agente de transformação no intuito de promover o alcance das estratégias organizacionais.

O **Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos** tem como campo de atuação as organizações públicas e privadas, atuando em cargos de gerência, planejamento estratégico e consultorias.

O perfil profissional do egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deve compreender, entre outras, as seguintes características:

- I. Possuir sólida formação técnico-científica, aplicada à sua área específica de formação, com conhecimentos teóricos e práticos, aliados à adequada postura ética e profissional.
- II. Estar apto a desenvolver, de forma plena e inovadora, as atividades na área de Gestão de Recursos Humanos, com autonomia intelectual e sensibilidade ao relacionamento interdisciplinar.
- III. Compreender e considerar as dimensões científicas, técnicas, culturais, sociais, políticas, econômicas e ambientais na área de Gestão de Recursos Humanos.
- IV. Desenvolver capacidade para atuar em uma realidade de profundas e constantes mudanças, capaz de utilizar, desenvolver ou adaptar tecnologias, com a compreensão crítica das implicações daí decorrentes e de suas relações com os processos produtivos, o ser humano, o ambiente e a sociedade.
  - V. Ser crítico, reflexivo, criativo, cooperativo e ético.
  - VI. Adotar perspectivas multidisciplinares e transdisciplinares em sua prática.
- VII. Desenvolver competências, habilidades e atitudes que possam ensejar eficiência e eficácia na tarefa de planejar, organizar, dirigir e operacionalizar as diversas atividades da área de Gestão de Recursos Humanos.
- VIII. Atuar com isenção e comprometimento com a responsabilidade social e com o desenvolvimento sustentável.

Para a formação do perfil profissional desejado, o acadêmico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá possuir as seguintes competências:

- Conhecer a área e os subsistemas da gestão de recursos humanos, estabelecendo relações entre teoria e prática e aplicação da legislação pertinente.
- Planejar, implementar e acompanhar programas e processos de: recrutamento, seleção, capacitação e desenvolvimento profissional; descrição de cargos; rotinas de pessoal e perfil profissional; remuneração, recompensas e benefícios; saúde e segurança no trabalho; avaliação de desempenho; de tecnologias de informação.
- Reconhecer as principais tendências de mudança de gestão de recursos humanos e suas repercussões na vida profissional das pessoas e da organização;
  - Liderar e motivar pessoas e equipes profissionais;
- Atuar profissionalmente na área de recursos humanos das organizações e em seus diversos subsistemas que a integram, mediante ações fundamentais e socialmente responsáveis.
  - Propor alternativas de solução diante do quadro financeiro e de custo da organização.

- Utilizar os veículos de comunicação da organização.
- Promover a responsabilidade social na profissão, evidenciando condutas pessoais e profissionais justas e éticas.
- Ter atitudes propositivas, criativas, inovadoras, empreendedoras e flexíveis na gestão de recursos humanos.
- Diagnosticar o clima organizacional pela investigação, análise e estabelecimento de programas de qualidade de vida no trabalho.
  - Elaborar, administrar e acompanhar a execução de planos de cargos e salários.

## 1.8.1. Campo de Atuação do Egresso

O egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, estará apto a desenvolver suas atividades profissionais em:

- I. Empresas e Organizações diversas, empresas de assessoramento técnico e consultoria.
  - II. Empresas em geral (indústria, comércio e serviços).
  - III. Órgãos públicos.
  - IV. Institutos e Centros de Pesquisa.
  - V. Instituições de Ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente.

#### 1.8.2. Coerência do Currículo com o Perfil Desejado do Egresso

Uma das tarefas desafiadoras da elaboração do Projeto Pedagógico do Curso foi realizar a articulação das ideologias institucionais, com a do profissional formador e a do discente. Desta forma, a unicidade da relação da teoria-prática, tornou-se o eixo norteador da proposta onde "todo fazer implica uma reflexão e toda reflexão implica um fazer".

Assim, o futuro profissional em Gestão de Recursos Humanos, além de saber e de saber fazer, deverá compreender o que faz. Posto isto, pode-se afirmar que as ações práticas no ensino não constituem um espaço isolado do restante do curso; a transposição que ocorre nesse nível deve ser antecedida de processo de reflexão coletiva e sistemática das atividades em suas diferentes formas.

Nessa perspectiva, o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos prevê situações didáticas em que os futuros profissionais coloquem em uso o que aprenderam ao mesmo tempo em que possam mobilizar outros oriundos de diferentes naturezas e experiências, para enriquecimento da formação.

A busca da interdisciplinaridade é desenvolvida em projetos, aulas integradas e práticas extensionistas, assim o estudo independente é estimulado principalmente por atividades internas e externas que oferecem oportunidades ao aluno de exercitar a autonomia e independência na busca dos conteúdos que sejam importantes para sua formação profissional e humana.

O profissional egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá ser capaz de constituir-se em agente transformador dos processos desenvolvidos e dos serviços oferecidos pelos órgãos públicos ou privados de forma otimizada, por meio da seleção das informações, do gerenciamento das atividades, acompanhamento e avaliação do desenvolvimento com eficiência, eficácia e efetividade, utilização do senso crítico, criatividade, atitude ética, polivalente e com capacidade de adaptação às novas situações, capaz de voltar suas práticas ao estímulo da Cidadania.

Assim, ao final do curso, este profissional terá condições de propor e desenvolver planos, projetos e atividades específicas da área, necessárias para planejar, organizar, dirigir, controlar e avaliar serviços e processos na área da qualidade.

## 1.8.3. Integração com o Mercado de Trabalho

A formação do profissional em Gestão de Recursos Humanos preparado para enfrentar o mercado de trabalho altamente competitivo requer qualificação profissional associada à capacidade de coordenar informações, interagir com pessoas e interpretar de maneira dinâmica a realidade da sociedade. O profissional deve ser capaz de propor soluções tecnicamente corretas, considerando os problemas em sua totalidade, numa cadeia de causas e efeitos de múltiplas dimensões. Vislumbrando esse desenvolvimento, o CST em Gestão de Recursos Humanos apresenta em sua estrutura pedagógica atividades de integração com o mercado de trabalho e diversas atividades de extensão junto à comunidade, que possibilitam ao estudante a oportunidade de compartilhar experiências com os profissionais da área.

A Faculdade Monitor considera que o egresso do CST em Gestão de Recursos Humanos se encontra em situação privilegiada, tendo em vista que a proposta do Projeto Pedagógico está adequada para que o aluno adquira as competências que o habilitam a exercer as atividades profissionais que lhe são reservadas por lei.

Assim, especificamente na região metropolitana de São Paulo, estão disponíveis organizações públicas e privadas, empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, indústrias, assessoramento técnico e consultoria, dentre outros que requerem a constante

atuação do profissional tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos e serão espaços de absorção dos nossos egressos.

#### 1.9. Estrutura Curricular

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FACULDADE IMESP MONITOR foi concebido a partir de um trabalho conjunto entre a coordenação, o NDE e o Colegiado, no levantamento das competências e do mapeamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para compor o perfil profissional desejado para o egresso.

Para realizar este trabalho o NDE, presidido pelo coordenador do curso, fez o levantamento e análise dos conteúdos e competências exigidas pelo mercado de trabalho, e das disponibilizadas no Catálogo Nacional de Cursos de Tecnologia. Esses conteúdos foram agrupados em subáreas por similaridade e foram elencadas as competências de cada subárea.

As competências levantadas foram comparadas e manteve-se uma relação de competências que atendem o mercado de trabalho e estão em harmonia com o Catálogo Nacional de Cursos de Tecnologia. A partir da lista de competências obtida, foi levantado um conjunto de macro competências para o curso.

Em seguida, as competências foram separadas por proximidade, ou seja, por subárea e foram mapeados os conhecimentos, habilidades e atitudes para cada competência.

Estas subáreas deram origem aos componentes curriculares (disciplinas), que foram produzidas pelo corpo docente, de acordo com a afinidade do docente com o conteúdo.

Por fim, os componentes curriculares foram separados por perfis de formação a passaram a compor a matriz curricular do curso.

A estrutura curricular do Curso Superior de A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos procura assegurar o aprofundamento na relação horizontal entre as disciplinas pertencentes a um mesmo perfil; a articulação vertical entre as disciplinas de um mesmo semestre, convergindo competências e habilidades desenvolvidas no cumprimento de projetos e produtos; a aproximação com o mercado e a sociedade, por meio de projetos de extensão que despertem o senso de responsabilidade social vinculado à prática da profissão; aprofundamento das competências necessárias para a compreensão do conjunto de novas ferramentas proporcionadas pela realidade mercadológica no âmbito da informática; a pesquisa acerca da área, e a necessária autonomia para a continuidade nos estudos em nível de extensão e pós-graduação. É importante frisar que a estrutura curricular contempla possibilidades de diversificação curricular requeridas pelas diferentes necessidades que demandam atendimento especial. Para a consecução dessa

filosofia, as disciplinas afins são agregadas em perfis de formação, o que permite um melhor acompanhamento da consecução dos planos de ensino, visando à interdisciplinaridade do curso, tanto entre disciplinas de um mesmo perfil, quanto entre disciplinas de diferentes perfis de formação. A descrição dos perfis de formação será apresentada adiante.

Vale ressaltar que o NDE Núcleo Docente Estruturante é presidido pelo Coordenador do curso, onde se discute o processo de eventuais atualizações de ementas e tecnologias. O NDE está sempre atento às necessidades que, porventura, possam demandar uma eventual e futura atualização da matriz curricular.

O Curso Superior de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** possui um regulamento de atividades complementares. A carga horária total do curso é de **1800 horas.** O curso é seriado semestral e sua duração é de quatro semestres. O tempo de integralização do curso é de 4 semestres. A disciplina LIBRAS é componente curricular obrigatório e prevista no projeto do curso.

As questões relacionadas aos Direitos Humanos, a Realidade Brasileira e de relações étnico raciais, de educação ambiental e de inclusão e acessibilidade são tratadas de forma mista tanto como um conteúdo específico nas disciplinas do curso, principalmente no perfil de Formação Básica do Curso quanto pela transversalidade, por meio de temas relacionados que são tratados interdisciplinarmente de forma contínua e permanente no Perfil de Formação de Prática Profissional com os projetos integradores semestrais, nos projetos de extensão e de pesquisa, nas atividades complementares.

Há uma política informal na FACULDADE IMESP MONITOR em realizar atualizações nos currículos de seus cursos em espaços de até três anos, sendo que o NDE do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos irá discutir possíveis atualizações para o ano de 2026. Isso não impede que semestralmente as atualizações de conteúdo para algumas Unidades Curriculares.

# 1.9.1. Flexibilização Curricular, Interdisciplinaridade, Acessibilidade Metodológica, Compatibilidade da Carga Horária, Articulação entre Teoria e a Prática, LIBRAS, Articulação entre os Componentes Curriculares no Percurso de Formação.

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FACULDADE IMESP MONITOR, foi concebido com base na Lei nº 9.394, de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017, na Resolução CNE/CP nº 1, de 05 de janeiro de 2021 e no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), que instituiu as Diretrizes

Curriculares Nacionais para os Cursos de Superiores de Tecnologia, a partir de um trabalho conjunto entre a coordenação, o NDE e o Colegiado, no levantamento das competências e do mapeamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para compor o perfil profissional desejado para o egresso.

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contempla em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio, através da utilização de tecnologias inovadoras.

Vale ressaltar que o NDE - Núcleo Docente Estruturante, presidido pelo Coordenador do curso, é o locus de debates e onde se discute o processo de eventuais atualizações de metodologias, ementas e tecnologias. O NDE está sempre atento às necessidades que, porventura, possam demandar uma eventual e futura atualização da matriz curricular.

A carga horária total do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é de 1.800 horas. O curso é semestral e sua duração é de quatro semestres. A disciplina LIBRAS é oferecida obrigatória-eletiva e prevista no projeto do curso como disciplina eletiva. A carga horária das atividades complementares corresponde a 120 horas. A extensão está curricularizada correspondendo a 180 horas de atividades programadas. A estrutura curricular evidencia a flexibilidade curricular e a ênfase voltada à realidade regional, sendo que os alunos devem compor sua formação com a escolha de disciplinas eletivas, que deverão perfazer um total de 80 horas.

As atividades de extensão constituem-se também em importante elemento de interdisciplinaridade, sendo desenvolvidos como elementos de síntese e integração das disciplinas e atividades do período, em temáticas próprias do curso, e como elementos de estímulo à investigação científica e ao trabalho de extensão voltados ao atendimento da sociedade.

As Atividades de Extensão se fazem presentes no currículo do curso, mantendo-se durante o trajeto do estudante, de forma a promover a integração e a interdisciplinaridade, de modo coerente com o eixo de desenvolvimento curricular, para integrar as dimensões técnicas, científicas, econômicas, sociais, políticas, culturais, ambientais e éticas.

A Estrutura Curricular ainda é estabelecida de forma a garantir a abordagem sistêmica, com elementos de inovação, articulação entre conteúdos, com enfoque multidisciplinar, transversal e de forma a oportunizar o desenvolvimento de atitudes, habilidades e competências essenciais para a formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos,

contemplando as atividades de iniciação científica, como forma de se desenvolver um ambiente de investigação para os alunos e a extensão, com ênfase na prestação de serviços à comunidade.

O Projeto Pedagógico de Curso contempla diferenciais de acessibilidade metodológica, quais sejam os elementos de nivelamento, por meio de disciplinas eletivas, o letramento digital, o apoio psicopedagógico, através do NAPP — Núcleo de Apoio Psicopedagógico, as práticas de inclusão e de respeito à diversidade e ao multiculturalismo.

As questões relacionadas aos Direitos Humanos, a Realidade Brasileira, às relações étnico raciais, à educação ambiental, à inclusão social e à acessibilidade são tratadas de forma ampla no curso, na transversalidade, por meio de temas relacionados que são tratados interdisciplinarmente de forma contínua e permanente com os projetos integradores, bem como na extensão e nas atividades complementares.

O curso, desenvolvido na modalidade presencial, possui alguns componentes curriculares ministrados na modalidade a distância, e para isso há elemento de familiarização com a educação e distância na disciplina de comportamento organizacional, com aplicações para uso de plataformas, Ambiente Virtual de Aprendizagem, materiais didáticos, acesso a tutoria etc, desenvolvidos como parte de disciplina de Comportamento Organizacional.

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, constante no Projeto Pedagógico de curso e implementada, considera a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a acessibilidade metodológica, a compatibilidade da carga horária, evidencia a articulação da teoria com a prática, a oferta da disciplina de LIBRAS e mecanismos de familiarização com a modalidade a distância, explicita claramente a articulação entre os componentes curriculares no percurso de formação e apresenta elementos comprovadamente inovadores.

## 1.10. A Extensão e sua Curricularização no Curso

A coordenação do curso, com apoio do Núcleo Docente Estruturante - NDE e do Colegiado, busca desenvolver um conjunto de atividades de extensão constituído por eventos internos e externos que possibilitam ao aluno complementar sua formação, tornando-se cidadão consciente de sua responsabilidade social, e que busquem aprofundar os conhecimentos obtidos ao tomar contato com o mundo do trabalho, na área escolhida.

Algumas destas atividades são desenvolvidas em conjunto com as coordenações de outros cursos da Faculdade IMESP Monitor, foram escolhidas para participar dessas

atividades quatro disciplinas do curso: Técnicas de Negociação, Projeto Integrador, Gestão de Desempenho e Treinamento e Desenvolvimento.

#### Técnicas de Negociação

Oficinas de Negociação em Recursos Humanos: Os alunos irão organizar oficinas práticas para ensinar técnicas de negociação aplicadas ao contexto de Recursos Humanos. Essas oficinas serão oferecidas para membros da comunidade interessados em aprender mais sobre como negociar e gerir conflitos no âmbito profissional.

Consultoria em Negociações de Recursos Humanos: Os alunos irão oferecer serviços de consultoria gratuita para pessoas envolvidas em negociações relacionadas a Recursos Humanos, como empregadores, funcionários ou gestores de RH. Eles aplicarão as técnicas de negociação aprendidas em sala de aula para ajudar as partes envolvidas a alcançarem resultados mais favoráveis em questões de recursos humanos, tais como contratações, resolução de conflitos e desenvolvimento de equipes.

Simulações de Negociações em Recursos Humanos: Dentro da sala de aula, os alunos participarão de simulações de negociações em contexto de Recursos Humanos, atuando em equipes que representarão diferentes partes envolvidas em transações relacionadas à gestão de pessoal, como empregadores, funcionários e mediadores de RH. Essas simulações proporcionarão um ambiente seguro para a prática das técnicas de negociação e para aprimorar suas habilidades de comunicação e persuasão em situações profissionais.

Projetos de Pesquisa em Negociação em Recursos Humanos: Os alunos realizarão projetos de pesquisa sobre tópicos relacionados à negociação no campo de Recursos Humanos, abordando questões como estratégias de negociação eficazes, o papel da comunicação na gestão de pessoal ou estudos de caso de negociações bem-sucedidas no ambiente de trabalho. Esses projetos envolverão a coleta de dados primários e a revisão da literatura existente, contribuindo para o desenvolvimento de conhecimento especializado na área de Recursos Humanos.

# Projeto Integrador

Elaboração de Projetos em Recursos Humanos: Os alunos formarão equipes e desenvolverão projetos fictícios ou reais relacionados à gestão de recursos humanos. Eles poderão conduzir pesquisas de mercado, definir escopo, cronograma, orçamento e identificar os principais stakeholders envolvidos. Essa atividade permite que os alunos apliquem os princípios da gestão de projetos no contexto de Recursos Humanos.

Consultoria em Gestão de Projetos de Recursos Humanos: Os alunos oferecerão serviços de consultoria em gestão de projetos para empresas locais na área de Recursos Humanos. Eles poderão auxiliar na elaboração e acompanhamento de projetos em andamento, realizando análises de viabilidade, identificando riscos e propondo melhorias nos processos de gestão de recursos humanos.

Desenvolvimento de Ferramentas de Gestão de Projetos em Recursos Humanos: Os alunos trabalharão em equipe para criar ferramentas e modelos de gestão de projetos específicos para a área de Recursos Humanos. Isso incluirá a criação de templates de cronograma, planilhas de controle de custos, checklists de atividades e outras ferramentas úteis. Essas ferramentas serão disponibilizadas para profissionais e empresas de Recursos Humanos como recursos práticos para aprimorar a gestão de projetos na área de RH.

Visitas Técnicas a Empreendimentos em Recursos Humanos: Os alunos organizarão visitas técnicas a empresas e organizações que se destacam na gestão de projetos de Recursos Humanos em diferentes estágios, desde o planejamento até a implementação. Durante as visitas, eles analisarão e avaliarão a gestão de projetos em ação, observando como os conceitos teóricos são aplicados na prática. Além disso, identificarão boas práticas e desafios encontrados na gestão de projetos na área de Recursos Humanos.

## Gestão de Desempenho

Aprimorar as habilidades de gestão de desempenho é fundamental para o sucesso de organizações e indivíduos. Nossa instituição oferece uma variedade de atividades de extensão dedicadas à Gestão de Desempenho. Abaixo, apresentamos algumas das atividades que oferecemos:

Seminários e Workshops em Gestão de Desempenho: Realizamos seminários e workshops ministrados por especialistas em Gestão de Desempenho. Essas atividades exploram conceitos e melhores práticas em avaliação de desempenho, feedback construtivo, estabelecimento de metas e desenvolvimento de planos de ação.

Programas de Desenvolvimento de Liderança: Oferecemos programas abrangentes de desenvolvimento de liderança que incluem módulos específicos sobre gestão de desempenho. Esses programas são destinados a líderes e gestores que desejam aprimorar suas habilidades na avaliação e desenvolvimento de suas equipes.

Treinamento em Avaliação de Competências: Para profissionais que desejam aprofundar sua compreensão e habilidades em avaliação de competências, oferecemos cursos

especializados. Eles abordam a identificação de competências-chave, a medição do desempenho e a implementação de planos de desenvolvimento individual.

Palestras e Debates sobre Gestão de Desempenho: Convidamos especialistas em gestão de desempenho e profissionais bem-sucedidos para compartilhar suas experiências e insights. Essas palestras e debates fornecem perspectivas valiosas sobre as tendências atuais e práticas eficazes no campo.

Mentoria e Aconselhamento Profissional: Oferecemos programas de mentoria que conectam profissionais experientes em gestão de desempenho a indivíduos em busca de orientação em suas carreiras. Isso inclui aconselhamento prático sobre como aprimorar a gestão de desempenho em um contexto organizacional.

Desenvolvimento de Sistemas de Avaliação de Desempenho: Para profissionais de RH e gestores, oferecemos cursos práticos sobre o desenvolvimento e implementação de sistemas de avaliação de desempenho eficazes. Os participantes aprenderão a projetar métodos de avaliação e ferramentas para promover o desenvolvimento contínuo.

Certificações em Gestão de Desempenho: Em parceria com organizações reconhecidas, fornecemos programas de certificação em gestão de desempenho. Essas certificações oferecem uma validação importante de habilidades e conhecimentos na área.

Nossas atividades de extensão em Gestão de Desempenho são projetadas para indivíduos em vários níveis de experiência, desde profissionais iniciantes até líderes experientes. Acreditamos que aprimorar a gestão de desempenho é essencial para maximizar o potencial das equipes e organizações. Estamos comprometidos em fornecer recursos e oportunidades para o desenvolvimento de habilidades na área de Gestão de Desempenho ao longo da vida.

#### Treinamento e Desenvolvimento

Nossa instituição está comprometida em oferecer uma variedade de atividades de extensão dedicadas ao Treinamento e Desenvolvimento, com o objetivo de capacitar indivíduos e organizações a atingirem seu potencial máximo. Abaixo, destacamos algumas das atividades que oferecemos:

Workshops e Seminários Especializados: Realizamos workshops e seminários conduzidos por especialistas em áreas específicas do Treinamento e Desenvolvimento. Essas atividades abordam temas como liderança, comunicação eficaz, gestão do tempo, habilidades de apresentação, entre outros. São oportunidades valiosas para aprimorar competências essenciais.

Programas de Desenvolvimento Profissional: Oferecemos programas de desenvolvimento profissional abrangentes que incluem sessões de treinamento, coaching individual e avaliações de competências. Esses programas são projetados para ajudar profissionais a alcançarem um crescimento sustentável em suas carreiras.

Treinamento em Habilidades Técnicas: Para aqueles que desejam desenvolver habilidades técnicas específicas, oferecemos cursos práticos em áreas como programação, análise de dados, design gráfico, entre outros. Essas atividades são ideais para quem busca melhorar sua empregabilidade em setores tecnológicos.

Palestras e Painéis de Discussão: Convidamos palestrantes renomados e profissionais da indústria para compartilhar suas experiências e conhecimentos em eventos abertos ao público. Essas palestras e painéis proporcionam insights valiosos sobre tendências atuais e práticas eficazes no Treinamento e Desenvolvimento.

Mentoria e Aconselhamento de Carreira: Nosso programa de mentoria conecta estudantes e profissionais experientes, permitindo a troca de experiências e orientação no desenvolvimento de carreiras. Os participantes têm a oportunidade de receber conselhos práticos para suas trajetórias profissionais.

Desenvolvimento de Soft Skills: Reconhecendo a importância das habilidades interpessoais, oferecemos atividades de desenvolvimento de soft skills, como inteligência emocional, resolução de conflitos, empatia e trabalho em equipe. Essas habilidades são fundamentais para o sucesso em qualquer campo.

Treinamento para Empreendedores: Para aqueles que buscam iniciar ou expandir seus negócios, oferecemos treinamento em empreendedorismo. Isso inclui planos de negócios, estratégias de marketing, gestão financeira e outras habilidades cruciais para o sucesso empresarial.

Certificações Profissionais: Em parceria com instituições reconhecidas, oferecemos programas de certificação profissional em diversas áreas, fornecendo credenciais valiosas para profissionais em busca de reconhecimento e avanço na carreira.

Nossas atividades de extensão em Treinamento e Desenvolvimento são voltadas para pessoas de diferentes perfis e níveis de experiência, visando promover o crescimento profissional e pessoal. Acreditamos que a aprendizagem contínua é essencial para o sucesso, e estamos comprometidos em fornecer recursos e oportunidades para o desenvolvimento de habilidades ao longo da vida.

As quatro disciplinas acima seguem as diretrizes para a Extensão na Educação Superior estabelecidas pela Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018.

A Extensão constitui-se em um processo interdisciplinar, político educacional, cultural, científico, tecnológico, que promove a interação transformadora entre as instituições e a sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, em articulação permanente com o ensino e a pesquisa.

O objetivo da Curricularização da Extensão é intensificar, aprimorar e articular as atividades de extensão no processo formativo dos discentes, sob princípios como os destacados abaixo:

- a. Integração entre Ensino, Pesquisa e Extensão ao longo da trajetória acadêmica;
- b. Relação interativa entre docentes, técnicos administrativos, discentes e sociedade no desenvolvimento das atividades de extensão;
- c. Atendimento à comunidade externa como processo de aplicação de soluções acadêmicas ou institucionais a questões do meio social, especialmente junto a grupos em vulnerabilidade socioeconômica e/ou ambiental;
- d. Indução do desenvolvimento sustentável, especialmente no universo dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais;

Preparação dos discentes para atuação no mundo do trabalho, conforme as dinâmicas do meio social e o seu perfil de formação.

#### 1.11 Matriz Curricular

A matriz curricular do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está organizada com 20 (vinte) disciplinas, sendo que em 4 (quatro) temos a curricularização da extensão, com 45 horas (quarenta e cinco) cada, totalizando 180 (cento e oitenta) horas + 120 (cento e vinte) horas de atividades complementares, distribuídas em 4 (quatro) módulos semestrais, a serem integralizadas no mínimo de 2 (dois anos) e no máximo 4 (quatro).

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS			
1° Semestre CH			
Fundamentos da Administração	80		
Comportamento Organizacional	80		
Técnicas Negociação	80 (45h de extensão)		
Matemática Básica	80		
Leitura e Produção de Textual	80 (EaD)		

TOTAL 1. SEMESTRE	400
2º Semestre	СН
Fundamentos do Direito	40
Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão	40
Social - EaD	
Gestão de Pessoas	80
Estatística e Probabilidade	80
Projeto Integrador	80 (45h de extensão)
Metodologia Científica e Tecnológica	80 (EaD)
TOTAL 2. SEMESTRE	400

3° Semestre	СН
Gestão de Benefícios	80
Rotinas e Legislação Trabalhista	80 (EaD)
Gestão de Desempenho	80 (45h de extensão)
Recrutamento e Seleção	80
Sistemas de Informação de RH	40
Gestão Ambiental (EaD)	40
TOTAL 3. SEMESTRE	400
4º Semestre	СН
Liderança e Gestão de Equipes	80
Segurança e Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho	80
Plano de Cargos e Salários	80
Treinamento e Desenvolvimento	80 (45h de extensão)
Empreendedorismo	80 (EaD)
TOTAL 4. SEMESTRE	400

Componentes Curriculares			
Conteúdo formativo (Disciplinas obrigatórias presenciais)	1280h		
Conteúdo formativo (Disciplinas obrigatórias EaD)	320h		
Eletiva de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS (EaD)	40h		
Disciplinas Eletivas (EaD)	40h		
Atividades Complementares	120h		
Extensão curricularizada	180h		
TOTAL DO CURSO	1800h		

Disciplinas Eletivas	
Startups e Design de Novos Negócios	40
Inglês para Negócios	40

#### 1.12. Conteúdos curriculares

O ementário das disciplinas acompanhadas das referências básicas e complementares, encontram-se no Projeto Pedagógico do Curso, PPC.

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos garante conteúdos curriculares relevantes, atualizados e coerentes com os objetivos do curso e com o perfil do egresso, com dimensionamento da carga horária para o seu desenvolvimento, bem como complementados por atividades extraclasse, definidas e articuladas com o processo global de formação. Assim, o currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos respeita a obrigatoriedade de disciplinas teóricas e práticas fixadas pela legislação específica.

Os conteúdos curriculares são desenvolvidos em sintonia com o perfil dos egressos, suas competências e habilidades, de forma a privilegiar a integração das disciplinas em seus diversos níveis e períodos para o desenvolvimento do perfil do egresso. Os conteúdos curriculares estão de acordo com as Diretrizes Curriculares para os Cursos Superiores de Tecnologia e Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST).

#### 1.12.1 Ementário e bibliografia das disciplinas

#### 1º Semestre

Disciplina:	FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

## **Objetivos:**

Promover a compreensão de conceitos das diferentes escolas administrativas, seus pensamentos e estilos, objetivando desenvolver o senso crítico na análise de filosofias da Administração, relacionando-as aos diversos estilos de gestão nas instituições empresariais ou sociais.

#### **Ementa:**

Apresentar e relacionar os conceitos filosofia e sociologia aplicada à administração. A organização como um sistema social. Interação e grupos sociais nas organizações. Processos sociais nas organizações. Diferentes concepções e culturas organizacionais. Transformações organizacionais na atualidade. Mudanças no "mundo do trabalho" e nas organizações trabalhistas contemporâneas. Como também apresentar os principais assuntos relacionados à

administração, suas características e aplicações, proporcionando uma visão geral sobre o ambiente organizacional e suas abordagens.

#### Bibliografia básica:

OLIVEIRA, Antônio. Fundamentos da Administração. Cuiabá: UFMT, 2015.

RICHTER, Rosana;... [et al.]. Fundamentos e teoria organizacional. Indaial: Uniasselvi, 2016.

XIMENES, Ana Carênina de Albuquerque. Fundamentos da Administração. Fortaleza: UAB/IFCE, 2013.

## Bibliografia complementar:

GITMAN, Lawrence J.; ... [et al.]. Introdução ao negócios. Texas: OpenStax, 2018.

SCHULTZ, Glauco. Introdução à gestão de organizações. Porto Alegre: UFRGS, 2016.

BARRETO, João Marcelo. Introdução à Administração. Salvador: UFBA, 2017.

GIOVANELA, Adriana;... [et al.]. Fundamentos de gestão pública. Indaial: Uniasselvi, 2020.

MELO NETO, Francisco Paulo. História do pensamento administrativo. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010.

Disciplina:	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

# **Objetivos:**

Compreender as organizações como uma unidade social que articula processos individuais e coletivos, dominando as ferramentas conceituais básicas que permitam análise das suas dimensões psicossociais e intervenção a partir de ações e práticas de gestão de pessoas. Familiarização com a educação e distância, com aplicações para uso de plataformas, Ambiente Virtual de Aprendizagem, materiais didáticos, acesso a tutoria etc.

#### **Ementa:**

Possibilitar que o educando adquira visão generalista, enquanto gestor de empresa, focada nos aspectos gerais do relacionamento humano e da criação, assim como estudar o indivíduo, grupos e organizações para entender a Psicologia do Trabalho e os aspectos psicológicos das atividades industriais, comerciais e de serviços.

## Bibliografia básica:

BERTOLDI, Alexandra Danuza. Psicologia organizacional e do trabalho. Indaial: Uniasselvi, 2019.

SILVA, Narbal. Psicologia organizacional. Florianópolis: UFSC, 2014.

CARGNIN, Fabíola Radaê Gewehr. Psicologia organizacional. Indaial: Uniasselvi, 2020.

## Bibliografia complementar:

CAMARGO, Denise de. Psicologia organizacional. Florianópolis: UFSC, 2009.

PEZZI, Cíntia Regina. Psicologia organizacional. Curitiba: IFPR, 2012.

BERGUE, Sandro Trescastro. Cultura e mudança organizacional. Florianópolis: UFSC, 2014.

ESTIVAL, Katianny Gomes Santana. Sociologia organizacional. Florianópolis: UFSC, 2015.

FRANCESCHI, Alessandro de; ... [et al.]. Administração e organização do trabalho. Santa Maria: UFSM, 2013.

Disciplina:	MATEMÁTICA BÁSICA		
		Carga horária:	80 horas
Teoria:	80 horas	Prática:	

## **Objetivos:**

Sanar possíveis déficits de aprendizagem que os alunos possam ter sobre conteúdos de Matemática do Ensino Fundamental e Médio; Contribuir para uma melhor formação do aluno; Fornecer ao aluno subsídios para interpretar e resolver problemas matemáticos.

#### Ementa:

Estudo das funções: definição e representação gráfica. Estudo das funções usuais: funções do primeiro grau e do segundo grau. Interpretação e análise das aplicações das funções: receita, custo, lucro.

#### Bibliografia básica:

COSTA, Kiara Lima. LIMA, Diego Ponciano de Oliveira; VERAS, Darlan Portela. Matemática básica I. Fortaleza: IFCE, 2017.

SOUSA, Fernando Luis Vieira de. Matemática básica. Fortaleza: IFCE, 2011.

FERREIRA, Guttenberg Sergistótanes Santos. Matemática básica II. Fortaleza: IFCE, 2018.

## Bibliografia complementar:

GONTIJO, Cleyton Hércules;...[et al.]. Criatividade em matemática: conceitos, metodologias e avaliação. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2019.

GONÇALVES, Felipe Antonio Machado Fagundes;...[et al.]. As Diversidades de Debates na Pesquisa em Matemática. Volume 2. Ponta Grosa: Atena Editora, 2019.

SCHEWTSCHIK. Annaly;...[et al.]. As Diversidades de Debates na Pesquisa em Matemática. Volume 3. Ponta Grosa: Atena Editora, 2020.

GONÇALVES, Felipe Antonio Machado Fagundes;...[et al.]. Educação Matemática e suas Tecnologias. Volume 1. Ponta Grosa: Atena Editora, 2019.

GONÇALVES, Felipe Antonio Machado Fagundes;...[et al.]. Educação Matemática e suas Tecnologias. Volume 2. Ponta Grosa: Atena Editora, 2019.

Disciplina:	TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	35 horas	Prática:	45 horas de extensão

## **Objetivos:**

Identificar os diversos tipos de conflitos, administrando-os de forma adequada, utilizando técnicas e habilidades de negociação em diferentes situações, visando conduzir impasses e convergências de interesses a bom termo, respeitando as diferenças.

#### Ementa:

Introdução à negociação. Negociações integrativas. Negociações distributivas. Tensões fundamentais do processo de negociação. Dimensão comportamental da negociação. Gestão do processo de negociação. Como lidar com pessoas e situações difíceis

#### Bibliografia básica:

PAMPOLINI, Claudia Patricia Garcia. Técnicas de Negociação. Curitiba: IFPR, 2012.

PACHECO, Carlos Martins. Técnicas de Negociação e Processo Decisório. Cuiabá: UFMT, 2015.

SOARES, Everton. Técnicas de negociação. Indaial: Uniasselvi, 2019.

## Bibliografia complementar:

SILVA, Maria Lúcia da. Liderança e Gestão de Pessoas. São Paulo: edição do autor, 2018.

HUSSNI, Ivan; ... [et al.]. A liderança na gestão de equipes. São Paulo: SEBRAE/SP, 2017.

MEDEIROS, Márcia. Liderança em alta performance. Recife: Cefospe, 2020.

FREITAS, Lílian Brúmmel das Chagas. Comportamento Organizacional. Cuiabá: UFMT, 2015.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor Público. Brasília: Enap, 2019.

Disciplina:	LEITURA E PRODUÇÃO TEXTUAL		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

#### **Objetivos:**

Propiciar situações que permitam ao aluno a caracterização de textos a partir de sua funcionalidade. Desenvolver competências de leitura e produção de textos a partir do estudo de aspectos fundamentais que constituem os diferentes gêneros textuais. Oportunizar situações para que o aluno possa rever e refletir sobre seu próprio trabalho, exercitando atividades de análise, crítica e reelaboração.

## **Ementa:**

Leitura. Habilidades básicas de produção textual – coesão, coerência, clareza, concisão. Analise interpretativa de textos. Produção de textos. Desempenho oral ordenado e fluente

#### Bibliografia básica:

FERREIRA, Eric Duarte; CAMBRUSSI, Morgana Fabiola. Redação oficial. Florianópolis: UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

VALLE, Camila do; MARQUES, Christiano; MORI, Marcio. Português instrumental. V. 1. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

VOTRE, Sebastião Josué; PEREIRA, Vinícius Carvalho. Redação de textos acadêmicos: volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2011.

# Bibliografia complementar:

MEDEIROS, Flavia; RAMIRO JUNIOR, Luiz Carlos; LOBÃO, Ronaldo. Oficina de texto em segurança pública I: volume único. Rio de Janeiro: Cecierj, 2014.

MONNERAT, Rosane. Português I. V. 1. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2013.

ORRICO, Evelyn, MOUTINHO, Lucia; MORI, Marcio. Português instrumental. V. 2. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

RABIN, Bruno; PINNA, Rafael; BIAR, Liana. Redação. V. 1. Rio de Janeiro: Fundação Cecierj, 2014.

RABIN, Bruno; PINNA, Rafael; BIAR, Liana. Redação. V. 2. Rio de Janeiro: Fundação Cecierj, 2015.

#### 2º Semestre

Disciplina:	GESTÃO DE PESSOAS		
		Carga horária:	80 horas
Teoria:	80 horas	Prática:	

# **Objetivos:**

Analisar o processo de evolução da gestão de pessoas, buscando o ajuste na relação indivíduo x organização a partir da compreensão das estratégias e dos aspectos técnicos utilizados para o gerenciamento humano nas organizações.

Motivar os alunos para a proposição de novas abordagens para a gestão de pessoas, a partir de uma postura crítico-reflexiva sobre os aspectos do gerenciamento humano analisados.

#### **Ementa:**

Objetivos, estratégias e características básicas da Administração de Recursos Humanos. Subsistemas de Administração de Recursos Humanos e suas funções. Os paradigmas básicos

para Administração de Recursos Humanos. Modelo brasileiro de administração de recursos humanos. Política e planejamento dos recursos humanos na empresa.

#### Bibliografia básica:

FIDALGO, Vera Ruth de Carvalho;... [et al.]. Coaching uma oportunidade de transformação pessoal e profissional. Campo Grande: Editora Inovar, 2021.

ZANCHETT, Pedro Sidnei. Gestão do conhecimento. Indaial: Uniasselvi, 2019.

HUSSNI, Ivan; ... [et al.]. A liderança na gestão de equipes. São Paulo: SEBRAE/SP, 2017.

## Bibliografia complementar:

BERTOLDI, Alexandra Danuza. Psicologia organizacional e do trabalho. Indaial: Uniasselvi, 2019.

SILVA, Narbal. Psicologia organizacional. Florianópolis: UFSC, 2014.

CARGNIN, Fabíola Radaê Gewehr. Psicologia organizacional. Indaial: Uniasselvi, 2020.

CAMARGO, Denise de. Psicologia organizacional. Florianópolis: UFSC, 2009.

CARVALHO, Desirée de Souza Freccia. Liderança e desenvolvimento de equipes. Palhoça: UnisulVirtual, 2011.

Disciplina:	FUNDAMENTOS DE DIREITO		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

## **Objetivos:**

Proporcionar ao aluno uma visão global do direito e legislação social, com vista à sua formação jurídico-social e à sua participação na sociedade e nas atividades empresariais. Conflitos étnico-raciais e o assédio moral no ambiente de trabalho. Inclusão do espectro autista nas empresas. As empresas e o meio ambiente. Responsabilidade socioambiental.

#### **Ementa:**

Noções de Direito em Geral. Estado e suas formas. Governo e seus sistemas. Diferenças de Direito Público e Privado. Noções de Direito Constitucional. Preparar o aluno para atuar como garantidor dos direitos dos trabalhadores bem como possibilitar que intervenha de acordo com a legislação em especial a CLT, a Constituição Federal e os entendimentos dos

tribunais. Conhecer e interpretar a legislação trabalhista, identificar os direitos e garantias dos trabalhadores.

#### Bibliografia básica:

MARTINS, Ives Gandra da Silva. Uma Breve Introdução ao Direito. São Paulo: Migalhas, 2018.

LEAL, Fernando Angelo Ribeiro; ... [et al.]. Introdução ao estudo do Direito I. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

ABRAM, Danielle Boppré de Athayde. Noções de direito. Indaial: Uniasselvi, 2021.

## Bibliografia complementar:

COSTA, Alexandre Araújo. Introdução ao Direito. Brasília: UNB, 2011.

ASCENSÃO, José de Oliveira. Introdução ao estudo do direito. Porto (POR): Universidade do Porto, 2017.

VARELA, Bartolomeu. Manual de Introdução ao Direito. Praia: Universidade de Cabo Verde, 2011.

NEVES, Rodrigo Fernandes das. Fundamentos de Direito. Cuiabá: UFMT, 2015.

RADBRUCH, Gustav. Introdução à Filosofia do Direito. São Paulo: WWF, 2010.

Disciplina:	DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL
Carga Horária:	40

#### Ementário:

Direitos fundamentais e direitos humanos. História dos direitos humanos. Desafios dos direitos humanos no mundo contemporâneo. Relação dos direitos humanos com questões políticas, econômicas, ambientais e sociais. Direito à moradia, à educação, ao trabalho, à alimentação e à saúde. Multiculturalismo e universalismo. Riqueza Cultural, Étnica, Linguística, Artística e Intelectual das comunidades marginalizadas. Políticas de Direitos Humanos e Inclusão Social. Inclusão do espectro autista. Direitos e Estatuto da Criança e do Adolescente. Direitos e Estatuto do Idoso. Questões Sociais, Cidadania e Diversidade. Eliminação de todas as formas de discriminação racial, contra as mulheres e contra os LGBTQIA+. Educação das Relações Étnico-raciais e História e Cultura Afro-brasileira, Africana e Indígena. Conflitos étnico-raciais e o assédio moral no ambiente de trabalho. Direitos Humanos, diversidade étnico-racial e de gênero e a política salarial nas empresas. Direitos Humanos e Políticas Ambientais. O Direito ao Meio ambiente ecologicamente equilibrado. Responsabilidade Socioambiental

#### Bibliografia Básica:

GUILHERME, Willian Douglas. A Educação como Diálogo Intercultural e sua Relação com as Políticas Públicas. Editora Atena, 2020

WESSELOVICZ, Glaucia; CAZINI, Janaina. Diálogos sobre Inclusão. Editora Atena, 2019.

SANTOS, Charles dos; GOMES, Pablo; GOMES, Dhiogo Rezende; MAIA, Maiâna Roque da Silva. **A pele alvo discussões sobre racismo, cultura e protagonismo social negro**. São Luís, MA: EDIFMA, 2022.

#### **Bibliografia Complementar:**

RAMOS, Alan Robson Alexandrino. **Atuação Policial em Terras Indígenas Segurança e Direitos Humanos.** Editora Atena, 2019.

ROCHA, Leonel Severo; MARCO, Cristhian Magnus de, SANTOS, Paulo Junior Trindade dos. **Constitucionalismo Pós-moderno** Sociedade Global e Complexa. Editora Unoesc, 2019.

NODARI, Paulo César. Cultura de paz, direitos humanos e meio ambiente. Caxias do Sul, RS: Educs, 2015.

NADER, Maria Beatriz. **Gênero e racismo múltiplos olhares**. Universidade Federal do Espírito Santo, Núcleo de Educação Aberta e a Distância. Vitória: EDUFES, 2014.

LOPES, Alexandre Ferreira; FERREIRA, Déia Maria; SANTOS, Laísa Ferreira dos. **Educação ambiental**. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2008. V. 1.

Disciplina:	ESTATÍSTICA E PROBABILIDADE		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

#### **Objetivos:**

Introduzir as noções básicas de estatística. Capacitar o aluno para ler, interpretar e organizar dados em tabelas e gráficos. Desenvolver a capacidade de interpretação de dados estatísticos e análise crítica de informações divulgadas pelos meios de comunicação. Capacitar o aluno a calcular medidas estatísticas com o objetivo de avaliar as informações contidas em grande conjunto de dados.

#### **Ementa:**

Estudo da Estatística Descritiva, de Probabilidades e suas Distribuições para análise e tratamento de dados e como base para a estatística Inferencial. Distribuições discretas e contínuas. Correlação e regressão. Estimativa. Teste de hipóteses.

## Bibliografia básica:

OLIVEIRA, José Sérgio Casé de. Estatística aplicada às ciências sociais aplicadas II. Salvador: UFBA, 2018.

SILVA, Jorge Luiz de Castro e; FERNANDES, Maria Wilda; ALMEIDA, Rosa Lívia Freitas de. Estatística e probabilidade. 3 ed. Fortaleza: EdUECE, 2015.

SALSA, Ivone da Silva; MOREIRA, Jeanete A. Probabilidade e estatística. 2 ed. Natal: EDUFRN, 2014.

#### Bibliografia complementar:

VALENTIN, Jean Louis. Elementos de matemática e estatística. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009. V. 2.

FERREIRA, Paulo Maia. Estatística e probabilidade. Fortaleza: UAB/IFCE, 2012.

LIMA, Luciana de. Estatística aplicada. Fortaleza: UAB/IFCE, 2009.

FARIAS, Ana Maria Lima de. Probabilidade e estatística: volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010.

FIGUEIREDO, Luiz Manoel. Elementos de matemática e estatística. 3 ed. Rio de Janeiro : Fundação CECIERJ, 2008. V. 1.

Disciplina:	PROJETO INTEGRADOR		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	35 horas	Prática:	45 horas de extensão

#### **Objetivos:**

Promover a integração e aplicação de conhecimentos adquiridos em diversas disciplinas ao longo do curso, permitindo aos alunos abordar problemas e projetos complexos de maneira holística. Desenvolvimento de Habilidades Multidisciplinares. Aplicar teorias em situações práticas. Resolver problemas complexos.

#### Ementa:

Os alunos serão desafiados a trabalhar em equipes multidisciplinares, aplicar habilidades de resolução de problemas e comunicação, e criar soluções tangíveis. Além disso, a disciplina enfatiza o desenvolvimento de competências de liderança e preparação para o mercado de trabalho.

# Bibliografia básica:

GRANJA, Sandra Inês Baraglio. Elaboração e avaliação de projetos. Florianópolis: UFSC, 2010.

MORAES, Maria Laura Brenner de. Metodologia de Pesquisa Técnica e Cientifica. Cuiabá, MT. UFMT,

2015.

MONTEIRO, Solange Aparecida de Souza. Argumentação e Linguagem. Atena Editora, 2019.

#### Bibliografia complementar:

TULLIO, Franciele Braga Machado; ... [et al.]. Gestão de projetos sustentáveis. V. 1. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018.

AMADEU, Maria Simone Utida dos Santos. Manual de normalização de documentos científicos de acordo com as normas da ABNT. Curitiba, PR: Ed. UFPR, 2015.

ROVER, Ardinete; MELLO, Regina Oneda. Normas da ABNT orientações para a produção científica. 1ª Edição. Editora UNOESC, 2020.

SILVA, Ana Lourdes Queiroz da. Estudos e práticas de língua(gens) para a formação profissional, científica e tecnológica. São Luiz, MA. 1a Edição. Editora IFMA, 2019.

SOUSA, Ivan Vale de. Língua Portuguesa, Linguagem e Linguística 2. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018.

Disciplina:	METODOLOGIA CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA			
	Carga horária: 80 horas			
Teoria:	80 horas	Prática:		

#### **Objetivos:**

Conhecer e usar os fundamentos, os métodos e as técnicas de elaboração da pesquisa científica. Compreender e empregar as diretrizes do trabalho científico para formatação, indicação de citações, uso de fontes de informação e organização de referências. Ampliar o domínio de conhecimento sobre gêneros textuais acadêmicos. Elaborar e apresentar projeto de pesquisa de artigo científico. Avaliar o papel na Universidade como instituição produtora e disseminadora do conhecimento científico.

#### **Ementa:**

A metodologia e sua importância. A metodologia e o desenvolvimento do ser inteligente. Pesquisa e procedimentos. Pesquisa bibliográfica. Ciência e Metodologia. A pesquisa nas ciências sociais. Relatório de Pesquisa.

## Bibliografia básica:

LOSE, Alícia Duhá. Metodologia do trabalho científico. Salvador: UFBA, 2019.

SILVA, Douglas Fernandes da; ... [et al.]. Manual prático para elaboração de trabalhos de conclusão de curso. São Paulo : Blucher Open Access, 2020.

SILVEIRA, Cláudia Regina. Metodologia da pesquisa. Florianópolis: IFSC, 2011.

## Bibliografia complementar:

MENEZES, Jean Paulo Pereira de. Introdução à pesquisa: contribuições para o projeto de pesquisa e monografia de graduação e pós-graduação na sociedade de classes. Goiânia: Phillos, 2019.

FLEMMING, Diva Marília. Metodologia de projetos em ciências I. Florianópolis: IFSC, 2011.

ABREU, Geysa Spitz Alcoforado de. Metodologia de projetos em ciências II. Florianópolis: IFSC, 2010.

ALYRIO, Rovigati Danilo. Métodos e técnicas de pesquisa em administração: volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

TAVARES, Arice Cardoso; SELL, Fabíola Sucupira Ferreira; SELL, Sérgio. Metodologias para iniciação à prática da pesquisa e extensão I: caderno pedagógico. Florianópolis: UDESC/CEAD/UAB, 2011.

# 3° Semestre

Disciplina:	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

## **Objetivos:**

O profissional deverá ser capaz de operacionalizar e gerir o Sistema de Gestão de Recursos Humanos e seus sub-sistemas, com conhecimentos, habilidades, competências e atitudes para identificar problemas, formular e implantar soluções.

#### **Ementa:**

Descrição de cargos, Recrutamento de pessoal. A seleção de pessoal. Técnicas de seleção. A seleção por competências. Entrevista. Avaliação do candidato. Integração de Pessoal. A discriminação no emprego. A recolocação do profissional. O curriculum vitae. Dinâmica de grupo em seleção.

#### Bibliografia básica:

MIGLIOLLI, Daiane Cervelin. Recrutamento e seleção. Indaial: Uniasselvi, 2019.

KIELWAGEN, Edson Klaus. Gestão de pessoas. Indaial: Uniasselvi, 2020.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez; ... [et al.]. Administração de recursos humanos II. Florianópolis: UFSC, 2015.

## Bibliografia complementar:

OLIVEIRA, José Arimatés de;...[et al.]. Gestão de pessoas no setor público. Florianópolis: UFSC, 2016.

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos;...[et al.]. Gestão de pessoas no Século XXI: desafios e tendências para além de modismos. São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/PIPEq, 2019.

SILVA, Rosana Carvalho da. Fundamentos de Políticas de Recursos Humanos. Cuiabá: UFMT, 2015.

PEREIRA, Daniel César. Retenção de talentos. Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2013.

PEZZI, Cíntia Regina. Práticas de recursos humanos. Curitiba: IFPR, 2013.

Disciplina:	GESTÃO DE BENEFÍCIOS		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

## **Objetivos:**

A partir do entendimento dos métodos e processos das principais funções de Recursos Humanos, permitir uma perspectiva instrumental sobre seleção, demissão, retenção e promoção de pessoal no contexto das empresas, abrangendo os aspectos salariais, de incentivos monetários e legais.

#### Ementa:

Nesta disciplina o aluno conhecerá as práticas mais modernas de gestão de benefícios, com o objetivo de reter talentos, ampliar o relacionamento entre empresa e colaboradores e promover o maior equilíbrio entre os custos com benefícios e retenção. O aluno irá aprender a diferenciar os tipos de benefícios, levantar as necessidades da implantação de determinados benefícios, desenvolver e implantar o plano de benefícios da organização e a mensurar os resultados dessa implantação. Saberá como planejar, executar e avaliar dados das pesquisas sobre benefícios para propor ações adequadas à sua gestão. Além disso, será capacitado a elaborar programas de qualidade de vida viáveis e compatíveis com a necessidade da empresa e que proporcionem bem-estar aos funcionários.

#### Bibliografia básica:

SOUZA, Júlio Cesar Lopes de. Gestão de carreiras. Indaial: Uniasselvi, 2020.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza;... [et al.]. Manual de boas práticas de recursos humanos. Porto Alegre: Buqui, 2017.

COSTA, Daniele de Lourdes Curto da. Gestão por competência e do conhecimento. Indaial: Uniasselvi, 2019.

# Bibliografia complementar:

BRASIL. MTE. Classificação Brasileira de Ocupações: CBO. Brasília: MTE, 2010.

REIF, Estelamaris;... [et al.]. Rotinas de Pessoal. Indaial: Uniasselvi, 2020.

PEZZI, Cíntia Regina;...[et al.]. Práticas de Recursos Humanos. Curitiba: IFPR, 2013.

COSTA, Jorge André Santos da;... [et al.]. Processos de recursos humanos. Indaial: Uniasselvi, 2019.

FARBER, Suzana Gauche. Tendências em recursos humanos. Indaial: Uniasselvi, 2019.

Disciplina:	ROTINAS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

#### **Objetivos:**

Aplicação da legislação trabalhista e previdenciária e as suas respectivas práticas, incluindo o preenchimento de documentos trabalhista. Proporcionar uma visão dos conceitos e facilidade para compreender as rotinas trabalhistas e sua dinâmica, incentivo à pesquisa contínua, condições primordiais para o acompanhamento das relações entre o capital e o trabalho. Monitorar contratação e folha de pagamento. Compreensão das principais fontes do direito do trabalho e seus impactos nas rotinas da área de Departamento Pessoal. Conhecer as principais formas de contratação e identificar a modalidade adequada para cada demanda de trabalho. Executar as rotinas do processo de admissão e demissão de empregados, férias, folha de pagamento e 13º salário em conformidade com a legislação trabalhista vigente. Realizar cálculos pertinentes a área de Departamento Pessoal e efetuar pagamentos conforme prazos e procedimentos estabelecidos em lei.

#### **Ementa:**

Estrutura do Departamento de Recursos Humanos na Empresa. Funções operativas: processos de administração de pessoal, rotinas de admissão e de desligamento, de folha de pagamento, guarda da documentação trabalhista. Atendimento à fiscalização – procedimentos básicos.

## Bibliografia básica:

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: LTr, 2019.

WOLFF, Grabriela. Legislação trabalhista e previdenciária. Indaial: Uniasselvi, 2018.

TREMEL, Rosangela; ... [et al.] Reforma Trabalhista. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

## Bibliografia complementar:

DORNELES, Leandro do Amaral D. de Dorneles; ... [et al.] Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. Controles de constitucionalidade e convencionalidade da reforma trabalhista de 2017. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa; ... [et al.]. Desafios presentes e futuros do direito do trabalho: buscas entre intersecções por um novo alvorecer. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020.

FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. Auxílio-acidente e saúde do trabalhador. Salvador: EDUFBA, 2018.

VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; ... [et al.] Fronteiras & horizontes do direito do trabalho: resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019.

MORAES JR, Como Palasio de. **Manual de Segurança e saúde no trabalho.** São Paulo: Difusora, 2017. ISBN 9788578082208. Disponível em:https://bv4.digitalpages.com.br/?term=direito%2520trabalho&searchpage=1&filtro=todo s&from=busca&page=4&section=0#/legacy/54429

Disciplina:	GESTÃO DE DESEMPENHO		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	35 horas	Prática:	45 horas de extensão

#### **Objetivos:**

Propiciar aos estudantes conhecimentos sobre a função da avaliação de desempenho da empresa como ferramenta gerencial. Formular práticas em Recursos Humanos e gerenciar seus processos de avaliação de pessoal. Aplicar modelos de avaliação de desempenho das organizações, bem como definir indicadores para acompanhar o desenvolvimento de seus trabalhadores. Auxiliar na elaboração e acompanhamento de planos de desenvolvimento individual. Reconhecer e aplicar métodos de avaliação de potencial e desempenho e relacionar aspectos da cultura.

#### Ementa:

Avaliação de desempenho humano como um projeto integrado às práticas de RH; políticas e procedimentos para gestão de desempenho eficaz; fatores que afetam o desempenho no

cargo; modelos de avaliação de desempenho; a implantação da avaliação de desempenho e sua relação com contínuo desenvolvimento empresarial. Desenhar os principais fatores que afetam o desempenho no cargo.

## Bibliografia básica:

COSTA, Thiago Dias. Gestão de Pessoas por Competências. Salvador: UFBA, 2018.

SOUZA, Júlio Cesar Lopes de. Gestão de carreiras. Indaial: Uniasselvi, 2020.

COSTA, Daniele de Lourdes Curto da. Gestão por competência e do conhecimento. Indaial: Uniasselvi, 2019.

## Bibliografia complementar:

ABRAPP. Comissão Técnica Nacional de Recursos Humanos. Guia para Modelo de Avaliação de Desempenho. São Paulo: ABRAPP, 2013.

ÁVILA, Lucas Veiga. Gestão de pessoas. Santa Maria: UFSM, 2015.

PEZZI, Cíntia Regina. Práticas de recursos humanos. Curitiba: IFPR, 2013.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza. Manual de boas práticas de recursos humanos. Porto Alegre: Buqui, 2017.

STADLER, Adriano. Modelos de gestão. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.

Disciplina:	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DE RH		
	Carga horária: 40 horas		
Teoria:	40 horas	Prática:	

## **Objetivos:**

Conhecer e entender conceitos relacionados aos Sistemas de Informação avaliando tipos, dimensões, características e funcionalidades dos mesmos além de metodologias de pesquisa e desenvolvimento de SI RH

#### **Ementa:**

Nesta disciplina o aluno irá aprender a analisar, identificar e utilizar com propriedade os sistemas de informações que visam auxiliar os profissionais da área de Recursos Humanos em seu trabalho operacional, bem como na tomada de decisão e no planejamento estratégico eficiente e eficaz. O estudante estará apto a definir a necessidade de informações sobre gestão de pessoas; irá conhecer o formato adequado do banco de dados de gestão de pessoas e também será capaz de descrever e definir os sistemas de informações gerenciais de Recursos Humanos.

#### Bibliografia básica:

BENGHI, Andrêiva Fernanda Bento;...[et al.]. Sistemas de informações contábeis. Indaial: Uniasselvi, 2019.

WAKULICZ, Gilmar Jorge. Sistemas de Informações Gerenciais. Santa Maria: UFSM, 2016.

LAMPERT, Edna da Luz. Sistemas de informação. Indaial: Uniasselvi, 2019.

## Bibliografia complementar:

JACOBSEN, Alessandra de Linhares. Sistemas de informação. Florianópolis: UFSC, 2014.

MECHELN, Pedro José Von. Sistema de informação contábil. Florianópolis: UFSC, 2014.

MARTINS, Ernane Rosa;...[et al.]. A Produção do Conhecimento na Engenharia da Computação. Volume 1. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019.

MARTINS, Ernane Rosa;...[et al.]. A Produção do Conhecimento na Engenharia da Computação. Volume 2. Ponta Grossa: Atena Editora, 2020.

VIANNA, Cleverson Tabajara. Sistemas de informação no contexto da inovação, dos sistemas, da informação e dos processos gerenciais. Florianópolis: IFSC, 2016.

Disciplina:	GESTÃO AMBIENTAL
Carga Horária:	40

#### Ementário:

Conceitos Gerais sobre Meio Ambiente. Princípios de Direito Ambiental. O Sistema Nacional do Meio Ambiente - O Estado e a Proteção Ambiental. Cidadania e Meio Ambiente. Administração Pública e Meio Ambiente. Prevenção e reparação do dano ambiental. Crimes ambientais. Desenvolvimento Sustentável. Políticas de Educação Ambiental. Gestão Ambiental e as organizações. Certificações ambientais. Empreendedorismo, Desenvolvimento Econômico e Sustentabilidade Ambiental. Consumismo e impacto no meio ambiente.

#### Bibliografia Básica:

COVA, Carlos José Guimarães. Gestão ambiental. v. 2. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010. COVA, Carlos José Guimarães. Gestão ambiental. v. 1. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2011. DAL FORNO, Marlise Amália Reinehr; ... [et al.]. Fundamentos em gestão ambiental. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2017.

#### **Bibliografia Complementar:**

SAMPAIO, Rômulo. Direito Ambiental. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

LEMOS, Lilian Rose Rocha; ... [et al.]. Prática Processual Ambiental. Brasília: UniCEUB: ICPD, 2017.

SILVEIRA, Clóvis Eduardo Malinverni da; ... [et al.]. Princípios do direito ambiental: articulações teóricas e aplicações práticas. Caxias do Sul, RS: Educs, 2013.

LOPES, Alexandre Ferreira; FERREIRA, Déia Maria; SANTOS, Laísa Ferreira dos. Educação ambiental. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2008. V. 1.

LOPES, Alexandre Ferreira; ... [et al.]. Educação ambiental. 2 ed. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010. V. 2.

#### 4º Semestre

Disciplina:	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	35 horas	Prática:	45 horas de extensão

# **Objetivos:**

Capacitar o aluno para planejar e implementar o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas dentro de organizações públicas, privadas e terceiro setor e elaborar planos de desenvolvimento individual e de equipe.

#### **Ementa:**

Mapeamento de necessidades, Treinamento de pessoal. Desenvolvimento pessoal. Evolução profissional. Desenvolvimento individual e equipe. Acompanhamento de indicadores e mensuração de resultados. Conceitos e técnicas de coaching

#### Bibliografia básica:

BECKER, Keitty Aline Wille;...[et al.]. Treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho. Indaial: Uniasselvi, 2020.

COSTA, Thiago Dias. Gestão de Pessoas por Competências. Salvador: UFBA, 2018.

ÁVILA, Lucas Veiga;...[et al.]. Gestão de Pessoas. Santa Maria: UFSM, 2015.

#### Bibliografia complementar:

KIELWAGEN, Edson Klaus. Gestão de pessoas. Indaial: Uniasselvi, 2020.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público. Brasília: Enap, 2019.

SILVA, Clayton Robson Moreira da;... [et al.]. Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Ponta Grossa: Atena Editora, 2020.

FARBER, Suzana Gauche. Tendências em recursos humanos. Indaial: Uniasselvi, 2019.

MARTINS, Daniele de Lourdes Curto da Costa. Desenvolvimento gerencial e liderança. Indaial: Uniasselvi, 2019.

Disciplina:	LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPES		
	Carga horária: 80 horas		
Teoria:	80 horas	Prática:	

## **Objetivos:**

Promover reflexões sobre os papéis e as competências necessárias ao pleno desempenho da liderança, aspectos comportamentais da gestão de pessoas e sua relação com o engajamento, formação, manutenção e desenvolvimento de equipes de alto desempenho.

#### Ementa:

Teorias da Liderança. Estilos de liderança. Liderança, Poder e Influência nas Organizações. Competências fundamentais para o exercício da liderança. Liderança democrática e responsabilidade. Liderança Situacional. Funcionamento e desenvolvimento de equipes.

# Bibliografia básica:

CARVALHO, Desirée de Souza Freccia. Liderança e desenvolvimento de equipes. Palhoça: UnisulVirtual, 2011.

HUSSNI, Ivan; ... [et al.]. A liderança na gestão de equipes. São Paulo: SEBRAE/SP, 2017.

MARTINS, Daniele de Lourdes Curto da Costa. Desenvolvimento gerencial e liderança. Indaial: Uniasselvi, 2019.

#### Bibliografia complementar:

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos;...[et al.]. Gestão de pessoas no Século XXI: desafios e tendências para além de modismos. São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/PIPEq, 2019.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor Público. Brasília: Enap, 2019.

FREITAS, Lílian Brúmmel das Chagas. Comportamento Organizacional. Cuiabá: UFMT, 2015

FARBER, Suzana Gauche. Tendências em recursos humanos. Indaial: Uniasselvi, 2019.

SILVA, Maria Lúcia da. Liderança e Gestão de Pessoas. São Paulo: edição do autor, 2018.

Disciplina:	PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS		
		Carga horária:	80 horas
Teoria:	80 horas	Prática:	

# **Objetivos:**

Capacitar o aluno para analisar e implantar a estrutura de cargos e salários e definir estratégias de remuneração. Compreender os principais objetivos e etapas para a construção de um Plano de Cargos e Salários. Conhecer e aplicar métodos de coleta de dados para levantar informações referentes aos cargos. Elaborar descrição de cargos de todos os níveis hierárquicos. Avaliar e classificar cargos. Analisar pesquisa salarial definindo estratégias de remuneração que visam estabelecer um equilíbrio interno e externo à organização.

#### Ementa:

Hierarquia salarial. Competências e habilidades. Escala de valores. Pesquisa salarial. Remuneração fixa, variável e contingencial.

# Bibliografia básica:

SOUZA, Júlio Cesar Lopes de. Gestão de carreiras. Indaial: Uniasselvi, 2020.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza;... [et al.]. Manual de boas práticas de recursos humanos. Porto Alegre: Buqui, 2017.

COSTA, Daniele de Lourdes Curto da. Gestão por competência e do conhecimento. Indaial: Uniasselvi, 2019.

#### Bibliografia complementar:

BRASIL. MTE. Classificação Brasileira de Ocupações: CBO. Brasília: MTE, 2010.

REIF, Estelamaris;... [et al.]. Rotinas de Pessoal. Indaial: Uniasselvi, 2020.

PEZZI, Cíntia Regina;...[et al.]. Práticas de Recursos Humanos. Curitiba: IFPR, 2013.

COSTA, Jorge André Santos da;... [et al.]. Processos de recursos humanos. Indaial: Uniasselvi, 2019.

FARBER, Suzana Gauche. Tendências em recursos humanos. Indaial: Uniasselvi, 2019.

Disciplina:	SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		
		Carga horária:	80 horas
Teoria:	80 horas	Prática:	

# **Objetivos:**

Promover a manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, em todas as ocupações, proporcionando um retorno a curto, médio e longo prazo do investimento feito no campo da saúde de dentro da empresa, melhorando a produtividade enquanto capacita o trabalhador para o desempenho de suas funções com segurança.

#### **Ementa:**

Programas de controle médico de saúde ocupacional; Exames médicos; atestados de saúde ocupacional; Serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho; Comunicação do acidente do trabalho; Comissão interna de prevenção de acidente do trabalho; SIPAT; Programa de prevenção de riscos ambientais

# Bibliografia básica:

JALES, Rafaela dos Santos;... [et al]. Saúde e segurança do trabalho. Campina Grande: EDUEPB, 2020.

SOUZA, Ilan Fonseca de.; ... [et al.]. Saúde e segurança do trabalho: curso prático. Brasília: ESMPU, 2017.

ARAÚJO, Vitor.; ... [et al.]. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

# Bibliografia complementar:

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Pontos de verificação ergonômica: soluções práticas e de fácil aplicação para melhorar a segurança, a saúde e as condições de trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2018.

BRASIL. Doença ocupacional. Brasília: Senado Federal, 2016.

GONÇALVES, Selma Elizabeth de França. Saúde e Segurança no Trabalho. Pinheiral. IFRJ, 2014.

WACHOWICZ, Marta Cristina. Ergonomia, Saúde e Segurança do Trabalho. Curitiba: IFPR, 2013.

PEIXOTO, Neverton Hofstadler. Segurança do trabalho. Santa Maria: UFSM, 2010.

Disciplina:	EMPREENDEDORISMO		
		Carga horária:	80 horas
Teoria:	80 horas	Prática:	

### **Objetivos:**

A disciplina busca despertar o aluno para as potencialidades apresentadas pela atividade empreendedora, ensejando-o a refletir sobre a iniciação de uma atividade empresarial.Para tanto, objetiva-se dotar o discente de capacidade crítica para pensar os riscos e oportunidades envolvidos na abertura de um novo negócio, pensando de forma planejada e mais pormenorizadamente as características e pontos críticos do mesmo (sobretudo na conjuntura competitiva).

#### **Ementa:**

O papel econômico e social das organizações. Perfil do empreendedor. Recursos necessários ao negócio. Visão do futuro e quebra de paradigmas. Análise e Avaliação de potencialidades empresariais. Desenvolvimento de Projetos. Plano de negócios. Poder.Relacionamento cliente x fornecedor, terceirização de serviços. Planejamento financeiro.

### Bibliografia básica:

GIOVANELA, Adriana;... [et al.]. Empreendedorismo. Indaial: Uniasselvi, 2017.

MENDONÇA, Rosângela Míriam L. O. Economia criativa: práticas para inovação e desenvolvimento. Belo Horizonte: EdUEMG,2019.

SANTOS, Renato Lima dos; SOUZA, Lady Day Pereira de. Empreendedorismo. Cuiabá: Instituto Federal do Rondônia, 2015.

### Bibliografia complementar:

RUSSO, Suzana Leitão;... [et al.]. Propriedade intelectual, tecnologias e empreendedorismo. Aracaju: Associação Acadêmica de Propriedade Intelectual, 2017.

MARCOVITCH, Jacques;... [et al.]. Pioneirismo e educação empreendedora: projetos e iniciativas. São Paulo: Com-Arte, 2018.

GITMAN, Lawrence J. ... [et al.]. Introdução ao negócios. Texas: OpenStax, 2018.

ABREU, Antonio Jorlan Soares de;... [et al.]. Mulheres empreendedoras: entre o batom ao planejamento estratégico. São Luís: IFMA, 2019.

MASSENSINI, Ariana Ramos. Empreendedorismo. Cuiabá: UFMT, 2011.

#### Eletivas

Disciplina:	Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS (*)		
Eletiva		Carga horária:	40 horas
Teoria:	40 horas	Prática:	

### **Objetivos:**

Possibilitar uma análise da linguagem de sinais; Permitir a compreensão e aplicação das melhores técnicas de comunicação não verbal; Transmitir o conhecimento para o desenvolvimento das ações comunicacionais.

#### Ementa:

A disciplina pretende oferecer um estudo teórico-prático sobre os aspectos fundamentais de Libras (língua brasileira de sinais). Desta forma trabalhará conceitos linguísticos e culturais de Libras e da comunidade surda, apresentando aspectos específicos da estrutura gramatical da língua de sinais brasileira. Essa disciplina atende à determinação do decreto 5.626/05 que reconhece a língua de sinais e obriga seu ensino nos cursos de licenciatura.

#### Bibliografia básica:

FERRAZ, Charles Lary Marques. Dicionário de configurações das mãos em libras. Cruz das Almas: UFRB, 2019.

ALBRES, Neiva de Aquino;...[et al.]. Libras e sua tradução em pesquisa: interfaces, reflexões e metodologias. Florianópolis: UFSC, 2017.

SOUZA, Mariana da Cunha Teixeira de. Curso de Libras on-line. Niterói: UFF, 2013.

# Bibliografia complementar:

LIMA, José Willen Brasil;...[et al.]. A surdez em múltiplos (con)textos: educação, tecnologia e saúde. Porto Alegre: Editora Fi, 2019.

LIMA, Eliamar Godoi;...[et al.]. Língua Brasileira de Sinais - Libras: a formação continuada de professores. Uberlândia: EDUFU, 2016.

MENEZES, Adriane Melo de Castro;...[et al.]. Introdução aos Estudos sobre Surdez e Libras. Boa Vista: UFRR, 2018.

VIÇOSI, Paulo Willian Brunelli. Libras como instrumento de inclusão político-social na educação infantil. Goiânia: Editora Phillos, 2020.

SOFIATO, Cássia Geciauskas;...[et al.]. Língua Brasileira de Sinais - Libras: aspectos linguísticos e históricos. São Carlos: ,2012.

# OBSERVAÇÃO:

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Monitor atende aos Requisitos Legais e Normativos, oferecendo a disciplina LIBRAS (\*) como uma disciplina obrigatória-Eletiva (decreto nº 5.626/2005). Pode ser cursada em qualquer série, conforme Decreto nº 5.626 de 22/12/05.

- 2. Atendimento às Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (Lei nº 11.645 de 10/03/2008; Resolução CNE/CP N° 01 de 17 de junho de 2004) com a inclusão da temática da História e Cultura Afro Brasileira e Indígena na disciplina: Cultura e Sociedade
- 3. Políticas de educação ambiental. (Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002) ocorre a integração da educação ambiental na disciplina: Cultura e Sociedade.

Disciplina:	INGLÊS PARA NEGÓCIOS		
		Carga horária:	40 horas
Teoria:	40 horas	Prática:	

### **Objetivos:**

Capacitar os alunos a adquirir proficiência em inglês técnico para atividades empresariais, desenvolver habilidades para usar terminologia e expressões específicas da área de negócios, compreender a gramática da língua inglesa, redigir documentos empresariais em inglês e elaborar textos e apresentações eficazes no contexto de negócios, preparando-os para atuar de forma competente e comunicativa em ambientes profissionais internacionais.

#### **Ementa:**

Inglês técnico para negócios. Uso da língua inglesa em atividades empresariais. Termos e expressões para área de negócios, gramática da língua inglesa. Documentos empresariais redigidos em língua inglesa. Elaboração de textos e apresentações na língua inglesa.

# Bibliografia básica:

LIMA, Jean Custódio de; RIBEIRO, Sarah Virginia Carvalho. ENGLISH - Module 01 - Book 03. 1ª Edição. Pelotas, IFSul, 2015.

MOREIRA, Helton Bezerra; PAULO, Juciana Maria; AQUINO FILHO, Lourival Soares de. ENGLISH - Module 01 - Book 01. 1ª Edição. Pelotas, IFSul, 2015.

PEREIRA, Antônio Nunes; VIEIRA, Cristiane Rodrigues; FEITOSA, Nabupolasar Alves. ENGLISH - Module 01 - Book 02. Pelotas, IFSul, 2015.

### Bibliografia complementar:

OLIVEIRA, Shirlene Bemfica de. Língua Inglesa - desenvolvimento de práticas orais e escritas. Lavras: UFLA, 2014.

PEREIRA, Antônio Nunes; FEITOSA, Nabupolasar Alves; KUHN, Paula Cristiane Bueno. English - Module 2 - Book 1. Pelotas, IFSul, 2015.

SERUR, Antônio. Língua Inglesa Corporativa. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.

SOARES, Felipe Ridalgo Silvestre; VIERIA, Cristiane Rodrigues; MACIEL, Lúcia Badia. English - Module 2 - Book 3. Pelotas, IFSul, 2015.

CAMPOS, Giovana Teixeira. Gramática língua inglesa - teoria e prática. 1ª Edição. São Paulo: Rideel, 2006.

Disciplina:	STARTUPS E DESIGN DE NOVOS NEGÓCIOS
Discipinia.	STARTOTS E DESIGN DE NOVOS NEGOCIOS

		Carga horária:	40 horas
Teoria:	40 horas	Prática:	

### **Objetivos:**

Capacitar os alunos a compreender as características do empreendedor, explorar conceitos de inovação e modelos de negócios, desenvolver planos e entender as formalidades de negócios, identificar recursos e instituições de apoio ao empreendedorismo no Brasil e no mundo, analisar o contexto das startups e incubadoras de empresas, avaliar novos modelos de negócios e inovação tecnológica, e compreender as questões relacionadas ao empreendedorismo, incluindo riscos e retornos, preparando-os para atuar no cenário de startups e novos empreendimentos com sucesso.

#### **Ementa:**

Características do empreendedor. Inovação e modelos de negócios. Planos e formalidades de negócios. Recursos e instituições de apoio. Empreendedorismo no Brasil e no mundo. Startups. Incubadoras de empresas. Startups, novos modelos de negócios e inovação tecnológica. Empreendedorismo, riscos e retornos.

#### Bibliografia básica:

STADLER, Adriano. Modelos de gestão. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.

SILVA, Sonilda Aparecida de Fátima; ... [et al.]. Criatividade Aplicada à Gestão. Cuiabá: UFMT, 2014.

RUSSO, Suzana Leitão; NETO, Maria Rita Moraes Chaves; PRIESNITZ, Mariane Camargo; ALVEZ, Lana Graziela Marques. Propriedade intelectual, tecnologias e empreendedorismo. Aracaju: Associação Acadêmica de Propriedade Intelectual, 2017.

### Bibliografia complementar:

RODRIGUES, Jaqueline Fonseca. Planejamento e gestão estratégica. Curitiba: IFPR, 2013.

ECHEVESTE, Márcia; KULPA, Cinthia; SONEGO, Monique. Abordagens para a criação de valor na inovação. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020.

MELO, Maria Tais de; DIAS, Simone Regina; VOLPATO, Arceloni Neusa. Criatividade e inovação digital no contexto educacional. Florianópolis, SC: Contexto Digital, 2020.

SILVA, Clayton Robson Moreira da. Administração, Empreendedorismo e Inovação. Editora Atena, 2019.

MENDONÇA, Rosângela Miriam L. O.; FIGUEIREDO, Márcia Câmara Bandeira de. Economia criativa - práticas para inovação e desenvolvimento. Belo Horizonte: EdUEMG, 2019.

# OBSERVAÇÃO:

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Monitor atende aos Requisitos Legais e Normativos, sendo assim as Disciplinas Eletivas podem ser cursadas em qualquer série, conforme Decreto nº 5.626 de 22/12/05.

# 1.12.2 Periódicos Especializados que complementam as Unidade Curriculares

Apresenta-se abaixo a relação de alguns periódicos especializados que complementam as unidades curriculares:

- BBR. Brazilian Business Review (Edição em português Online) Publica pesquisa de alta qualidade em todas as áreas de negócios. Os temas incluem gestão, contabilidade, controladoria, finanças, gerenciamento de informações, gerenciamento de inovação, estratégia e economia.
- <u>Contabilidade, Gestão e Governança</u> A revista CGG consiste em um periódico de caráter generalista e que acata textos empíricos e ensaios teóricos da área de administração e contabilidade. Não há privilégio para aportes teóricos ou metodológicos específicos.
- <u>Contabilidade Vista & Revista</u> Revista do Programa de Pós-Graduação em
   Controladoria e Contabilidade PPGC/Cepcon apoiada pelo Departamento de
   Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de
   Minas Gerais.
- <u>ConTexto</u> é uma publicação eletrônica quadrimestral do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Contextus Periódico da Universidade Federal do Ceará que trata de assuntos ligados Economia, Administração, Contábeis e áreas afins, tanto em nível nacional como internacional, para divulgar e fomentar a produção científica nesses respectivos campos.

- Estudos Econômicos Publicação científica trimestral do Instituto de Pesquisas Econômicas da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. A revista se caracteriza pela diversidade acadêmica, privilegiando artigos de diferentes linhas de pensamento, tendo como únicas exigências qualidade e originalidade.
- <u>Gestão & Regionalidade</u> Trata-se de um periódico generalista na área de Administração, mas que incorpora e busca se aprofundar em temas que associam gestão empresarial à regionalidade.
- Gestão e Sociedade A é quadrimestral, editorada pelo Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais.
- <u>Pensar Contábil</u> é um periódico quadrimestral do Conselho Regional de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro. Tem como missão a divulgação de artigos relevantes na área contábil, com o objetivo de incentivar a pesquisa.
- RAE-Revista de Administração de Empresas é publicada pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP).
- RAUSP Revista de Administração é publicada pelo Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.
- Revista Alcance É uma revista brasileira vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Programa de Mestrado Profissional em Administração – Gestão, Internacionalização e Logística da Universidade do Vale do Itajaí – Univali.
- Revista Brasileira de Administração Científica É uma publicação científica internacional em língua portuguesa, inglesa ou espanhola, que tem por objetivo promover discussões, disseminar ideias e divulgar resultados de pesquisas (com enfoques locais, regionais e nacionais) relacionados à administração, e temáticas relacionadas. QUALIS mais elevado em Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo; Planejamento Urbano e Regional/ Demografía; e Psicologia (B3).
- Revista Brasileira de Economia (RBE) É a mais antiga publicação de Economia do Brasil, e a segunda mais antiga da América Latina. A RBE é uma revista

generalista, dentro do universo de publicações acadêmicas de Economia.

- Revista Brasileira de Marketing (REMark) É uma publicação trimestral que tem como objetivo divulgar a produção científica brasileira na área de marketing.
- Revista de Administração de Empresas (RAE) É publicada pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP). A periodicidade é bimestral.
- Revista de Administração Pública (RAP) É publicada desde 1967, sem nenhuma interrupção, pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (FGV EBAPE). Líder em Administração e Políticas Públicas no Brasil.
- <u>Revista de Administração USP</u> É uma publicação acadêmico-científica trimestral focada na divulgação de artigos que contribuam para o avanço da expertise na área e agreguem valor aos estudos de pesquisadores acadêmicos e profissionais de Administração.
- Revista Ciência da Informação A revista é uma publicação quadrimestral de trabalhos originais e inéditos, relacionados com a ciência da informação ou que apresentem resultados de estudos e pesquisas sobre as atividades do setor de informação em ciência, tecnologia e inovação.
- Revista Contabilidade e finanças RC&F É uma publicação ligada ao Departamento de Contabilidade e Atuária da FEA/USP. A RC&F possui a classificação A2, de acordo o QUALIS CAPES na área de Administração, Contabilidade e Turismo. Pesquisa em janeiro de 2017.
- Revista Conselho Regional de Contab. Rio Grande do Sul/ CRCRS A publicação conta com artigos técnicos, temáticos e entrevistas sobre temas relacionados à profissão contábil, além de notícias relacionadas ao Conselho e à classe.
- Revista Contemporânea de Contabilidade/RCC Tem por missão interagir com diferentes públicos e instituições no que diz respeito aos conhecimentos contábeis, tanto em nível nacional como internacional, divulgar e fomentar o desenvolvimento de metodologias e procedimentos nas áreas do ensino, da pesquisa e da extensão em atividades contábeis, e contribuir para a formação humana e profissional nos limites das discussões e possibilidades das Ciências Econômicas e Sociais Aplicadas.
- Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade Revista científica mantida

pela Academia Brasileira de Ciências Contábeis (ABRACICON), com a missão de divulgar a produção de conhecimentos na área contábil. A REPeC é ranqueada no estrato B1 do Qualis CAPES.

- Revista Eletrônica de Gestão Organizacional Tem por objetivo promover o debate de temas relevantes na área de Gestão Organizacional, além de servir de canal para difundir avanços conceituais, metodológicos e promover estudos e formulações teóricas e empíricas para a área.
- Revista Enfoque: Reflexão Contábil É um periódico publicado pelo Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Maringá, que tem como Missão: "Divulgar produção científica da área contábil" e cujo objetivo é "disseminar o conhecimento e promover a reflexão e a discussão de temas da área contábil e afíns, servindo de apoio à pesquisa.
- Revista Gestão (REGE) É generalista, revista acadêmica abrangendo todos os campos da gestão, incluindo, mas não exclusiva: Gestão Geral, Tecnologia da Informação, Marketing, Finanças, Recursos Humanos, Produção e Operações, Gestão, Estratégia Empresarial, Economia Empresarial, Administração Pública, Gestão de Ciência e Tecnologia e Sustentabilidade.
- <u>Revista Gestão e Sociedade</u> Gestão e Sociedade editorada pelo Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais.
- Revista Gestão Pública A revista é norteada pela divulgação de um conhecimento interdisciplinar com ênfase em Gestão Pública, congregando várias áreas e vertentes do conhecimento científico, como administração, antropologia, ciências políticas, contabilidade, direito, filosofia, teologia, ciências das religiões, história e tecnologia.
- Revista Pensar Contábil É um periódico quadrimestral do Conselho Regional de Contabilidade, existente desde agosto de 1998 e tem como missão a divulgação de artigos relevantes na área de contabilidade.
- Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública é uma publicação semestral "open access" editada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI). Para tanto, o periódico traz artigos doutrinários inéditos, nacionais e estrangeiros por autores convidados de significativo conhecimento do

tema, tanto de âmbito nacional quanto internacional.

• Revista Direito Público (RDP) - é o periódico trimestral oficial do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Constitucional do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). Com foco em temas relacionados ao campo do Direito Público, mas também a assuntos transversais, os quais são interpostos pela publicação de dossiês com temáticas específicas. A revista objetiva ser um espaço de atualização científica constante para a comunidade acadêmica.

#### **BASE DE DADOS:**



https://bdtd.ibict.br/vufind/

A <u>Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)</u> é coordenada pelo Instituto Brasileiro de Ciência e Tecnologia (IBICT) e tem o objetivo de reunir de maneira integrada um sistema com informações sobre teses e dissertações existentes nas instituições de ensino e pesquisa do Brasil. Com isso dá-se o incentivo da publicação digital desses trabalhos e uma tentativa de dar maior visibilidade à produção científica brasileira.



https://www.wdl.org/pt/

A <u>Biblioteca Digital Mundial criada pela Library of Congress, com apoio da Unesco</u> disponibiliza livros, diários, manuscritos, mapas, filmes, impressos e fotografias e registros fonográficos. É possível navegar por período, lugar, tópico, tipo de material e instituição. São diversas instituições participantes em todo o mundo. Em português.



https://bndigital.bn.gov.br/

A <u>Biblioteca Nacional Digital</u> mantida pela Fundação Biblioteca Nacional disponibiliza documentos digitalizados de acesso livre de grande importância para o Brasil, incluindo documentos da Biblioteca Nacional.



O <u>Catálogo Coletivo Nacional de Publicações Seriadas (CCN)</u> é um catálogo de acesso público que reúne informações sobre as coleções de publicações seriadas nacionais e estrangeiras disponíveis nas bibliotecas brasileiras. Essas bibliotecas, que compõem a rede CCN, possuem acervos automatizados e atuam de maneira cooperativa sob a coordenação do IBICT. Os objetivos do catálogo coletivo são difundir, identificar e localizar publicações seriadas existentes no país; estabelecer políticas de aquisição de coleções; padronizar a entrada dos títulos conforme critérios internacionais; promover o intercâmbio entre bibliotecas, por meio do COMUT.



O <u>Portal brasileiro de publicações científicas em acesso aberto - oasisbr</u> é uma plataforma de acesso gratuito vinculada ao IBICT. Disponibiliza acesso a produções científicas em diversas áreas do conhecimento de autores vinculados a universidades e institutos de pesquisa brasileiras e portuguesas.



https://www.doaj.org/

O objetivo do <u>Diretório Open Access Journals</u> é aumentar a visibilidade e facilidade de uso de periódicos científicos e acadêmicos de acesso aberto, promovendo assim a sua maior utilização e impacto. O Diretório pretende ser abrangente e cobrir todos os periódicos científicos de acesso aberto que utilizam um sistema de controle de qualidade para garantir pertinência. Esse banco de dados independente contém mais de 15.000 periódicos de acesso aberto revisados por pares, cobrindo todas as áreas da ciência, tecnologia, medicina, ciências sociais, artes e humanidades.



http://www.dominiopublico.gov.br

O portal <u>Domínio Público</u> foi lançado em 2004 e disponibiliza um acervo de obras que estão em domínio público ou que tenha sua divulgação autorizada pelos responsáveis. O portal tem o objetivo de disponibilizar informações e conhecimento de obras literárias, artísticas e científicas em textos, sons, imagens e vídeos para fomento da inovação, educação e aprendizado de forma livre e gratuita.



https://scholar.google.com.br/

O <u>Google Acadêmico</u> é uma plataforma que abrange a literatura acadêmica de todas as áreas. É possível pesquisar artigos, teses, livros e resumos com textos completos, resumos e citações de diversas fontes.



https://digitalcollections.nypl.org/

New York Public Library Digital Gallery oferece livre acesso a mais de 900.000 imagens digitalizadas do acervo da Biblioteca Pública de Nova York. Essa vasta coleção inclui iluminuras, mapas históricos, posters vintage, impressões raras, fotografias, manuscritos, streaming de vídeo e muito mais.



http://www.periodicos.capes.gov.br/

Mantido pelo Ministério da Educação, o <u>Portal de Periódicos, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)</u>, é uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza a instituições de ensino e pesquisa no Brasil o melhor da produção científica internacional. Ele conta com um acervo de mais de 45 mil títulos com texto completo, 130 bases referenciais, 12 bases dedicadas exclusivamente a patentes, além de livros, enciclopédias e obras de referência, normas técnicas, estatísticas e conteúdo audiovisual.



https://www.redalyc.org/

O Portal <u>Redalyc</u> reúne revistas científicas com artigos integrais em todas as áreas. São revistas dos países ibero-americanos. O portal foi desenvolvido pela Universidad Autónoma de Estado de México e pretende contribuir para a difundir o acesso a informação científica e fomentar o desenvolvimento de pesquisas.



SciELO (Scientific Electronic Library Online/Biblioteca Científica Eletrônica em Linha) é uma base de publicação eletrônica cooperativa de periódicos científicos. Possui mais de 920 periódicos e 340 mil artigos. Foi desenvolvido para apresentar e viabilizar acesso a literatura científica, especialmente na América Latina e Caribe. Apresenta interface amigável que proporciona uma facilidade de busca por artigo, periódico ou área do conhecimento. É possível ainda visualizar números e indicadores de acesso, proporcionando informação sobre o impacto, uso e pertinência das publicações. O Modelo SciELO é o produto da cooperação entre a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (BIREME), instituições nacionais e internacionais relacionadas com a comunicação científica e editores científicos.



https://bd.camara.leg.br/bd/

A <u>Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados</u> integra uma coleção de documentos legislativos, produções acadêmicas de servidores da Câmaras dos Deputados, livros, revistas, obras raras, áudios e vídeos. Os documentos da Biblioteca Digital são, em sua maioria, de acesso aberto, com exceção daqueles de uso restrito aos servidores.



https://bibliotecadigital.stf.jus.br/xmlui/

O <u>Repositório Digital do Supremo Tribunal Federal</u> disponibiliza o acesso aberto a coleções de <u>Jurisprudência Histórica do STF</u>, livros, produção intelectual, relatórios de atividades e periódicos do acervo da Biblioteca Ministro Victor Nunes Leal.



Acervo e BDJur

O site da biblioteca do <u>Superior Tribunal de Justiça</u> através da Rede Virtual de Bibliotecas – RVBi, coordenada pela Biblioteca do Senado Federal, permite o acesso a mais de 1 milhão de dados bibliográficos. No repositório <u>Biblioteca Digital Jurídica</u> – <u>BDJur</u> é possível acessar documentos da área jurídica como Atos Administrativos e Doutrinas. O Portal de Publicações institucionais disponibiliza Regimento Interno, Revista do Superior Tribunal de Justiça, Súmulas do Superior Tribunal de Justiça, e outros). A biblioteca integra ainda através do consórcio BDJur acervo das bibliotecas digitais da Câmara dos Deputados, Conselho da Justiça Federal, Senado Federal, Superior Tribunal de Justiça, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região, Tribunal Regional Regional Federal da 2º Região e Tribunal Superior Eleitoral.

#### **SITES:**



https://www.ibge.gov.br/

O <u>Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística</u> identifica e analisa o território, conta a população, mostra como a economia evolui através do trabalho e da produção das pessoas, revelando ainda como elas vivem.



https://ambitojuridico.com.br/

Âmbito Jurídico é um portal jurídico na Internet que publica notícias, artigos, resenhas, crônicas e colunas das diferentes áreas do direito como Direito Civil, Direito do Consumidor, Direito Penal, Direito Tributário, Direito Comercial, Direito do Trabalho, Direito Eleitoral, Direitos Humanos, ECA, Filosofía, Marketing entre outros. Destaca- se ainda pela publicação mensal da Revista Âmbito Jurídico com eixos temáticos que seguem as áreas citadas.

#### 1.13. Metodologia de Ensino e Aprendizagem

Os discentes da Faculdade Monitor apresentam características próprias que precisam ser consideradas quando se trata de estabelecer parâmetros pedagógicos a que devem se vincular. São, em sua maioria, alunos trabalhadores, de classe média baixa. Naturalmente, essas especificidades implicam em algumas dificuldades. Trata-se, em muitos casos, de um estudante que apresenta deficiências de formação da educação básica que precisam ser enfrentadas abertamente para que o ensino superior cumpra sua finalidade.

Atuar pedagogicamente junto a este segmento de estudantes impõe estratégias claras e objetivos factíveis para o nível de educação superior. Trata-se de motivar e formar um aluno trabalhador, que custeia sua própria formação, e que, um ponto muito positivo, tem clareza de seus propósitos.

Os princípios metodológicos e as práticas pedagógicas neste curso são estabelecidos em consonância com o PPI e PDI. Este curso busca o desenvolvimento de programas que privilegiem o uso e a adequação de recursos audiovisuais, de estratégias diversificadas, visando sempre a realização de aulas dinâmicas, por meio das quais o aprendizado ganha significado.

Um currículo centrado em competências implica na adoção de alternativas metodológicas diversificadas, dinâmicas e ativas, centradas no estudante como protagonista do seu próprio aprendizado. As competências são mobilizadoras de conhecimentos que objetivam dar respostas a uma situação problema da realidade. Tal atitude remete a uma postura reflexiva do sujeito frente ao conhecimento e à tomada de decisão.

Nesta ação, os docentes devem levar em consideração que os conhecimentos são recursos para serem instrumentalizados e sistematizados e não pacotes fechados, fragmentados e linearizados. Desenvolver competências nos discentes, ao invés de meramente transmitir conhecimentos e conteúdos, altera as metodologias de ensino e aprendizagem. As fontes de informação são muitas e variadas e não residem exclusivamente no docente, exigindo dele um outro tipo de mediação para dirigir o processo de ensino-aprendizagem, visto que a adoção deste tipo de currículo reposiciona os conhecimentos e conteúdos como recursos (ao invés de serem um fim em si mesmos) e exige que o professor assuma a tarefa de mediação do processo de formação, participando de processos e/ou projetos de pesquisa ou de aplicação dos conhecimentos.

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

A Faculdade Monitor, no desenvolvimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, atua com metodologias ativas, criativas e interativas, centradas no aluno, voltadas para o seu desenvolvimento intelectual e profissional, com ênfase nas 04 (quatro) aprendizagens fundamentais, que constituem os pilares do conhecimento: "Aprender a conhecer", "Aprender a fazer", "Aprender a viver juntos" e "Aprender a ser".

A aprendizagem é entendida como processo de construção de conhecimentos, competências e habilidades em interação com a realidade e com os demais indivíduos, no qual são colocadas em uso capacidades pessoais. Dessa forma, é abandonada a relação na qual o aluno coloca-se no processo de ensino-aprendizagem numa posição de expectador, limitando-se apenas a captar o conhecimento transmitido pelo professor.

Nessa perspectiva, os alunos passam à condição de sujeitos ativos de sua própria aprendizagem, adquirindo conhecimentos de forma significativa pelo contato com metodologias de ensino voltadas para a criação e construção de conhecimentos, competências e habilidades.

O professor passa, então, a desempenhar o papel de incentivador, garantindo situações que estimulem a participação ativa do aluno no ato de aprender; e de orientador, auxiliando a formação de conhecimentos, competências e habilidades.

Assim, os métodos e técnicas de ensino-aprendizagem são cuidadosamente selecionados e planejados pelo corpo docente da Faculdade Monitor, observando-se a necessidade de propiciar situações que:

- a) viabilizem posicionamentos críticos;
- b) proponham problemas e questões, como pontos de partida para discussões;
- c) definam a relevância de um problema por sua capacidade de propiciar o pensar, não se reduzindo, assim, à aplicação mecânica de fórmulas feitas;
  - d) provoquem a necessidade de busca de informação;
  - e) enfatizem a manipulação do conhecimento, não a sua aquisição;
- f) otimizem a argumentação e a contra argumentação para a comprovação de pontos de vista;
  - g) dissolvam receitas prontas, criando oportunidades para tentativas e erros;
- h) desmistifiquem o erro, desencadeando a preocupação com a provisoriedade do conhecimento, a necessidade de formulação de argumentações mais sólidas;
- i) tratem o conhecimento como um processo, tendo em vista que ele deve ser retomado, superado e transformado em novos conhecimentos.

A adoção desses critérios neutraliza a preocupação em repassar conhecimentos a serem apenas copiados e reproduzidos, estimulando e facilitando a busca do conhecimento de forma autônoma, assim como o desenvolvimento de competências e habilidades requeridas ao perfil do egresso.

Há necessidade também das atividades que propiciem o desenvolvimento de atitudes e das habilidades interpessoais e estas devem ser transcorridas com trabalhos em equipes,

debates e fóruns de discussão. Na medida em que a automação avança, os cargos e funções disponíveis no mercado são cada vez mais voltados às pessoas, à interação, à comunicação e ao trabalho em equipe. Ao valorizarmos as interações, não estamos esquecendo que a sala de aula tem papéis que precisam estar bem definidos, ou seja, o professor vai, sim, ensinar o seu aluno, mas este poderá aprender também com os colegas mais experientes ou que tiverem vivências diferenciadas. Ao professor caberá, ao longo do processo, aglutinar todas as questões que apareceram e sistematizá-las de forma a garantir o domínio de novos conhecimentos por todos os seus alunos.

### 1.13.1. Metodologias Ativas

O processo educacional na Faculdade Monitor prioriza metodologias ativas e criativas de ensino e aprendizagem.

O aluno, reconhecido em sua condição de sujeito ativo do seu processo de aprendizagem, constrói conhecimentos de forma significativa pelo contato com metodologias de ensino voltadas ao desenvolvimento de competências vinculadas ao raciocínio e à reflexão crítica. O professor, por outro lado, desempenha o papel de mediador, de incentivador, garantindo situações que articulem teoria prática e estimulem a participação do aluno no ato de aprender.

A pedagogia interativa busca promover um processo de aprendizado mais ativo, capaz de estimular a troca de informações entre professores, tutores e alunos e entre os próprios alunos. Ela estimula a criatividade dos alunos levando-os a desenvolver a habilidade de reagir às novas situações que, de maneira concreta, serão impostas pela prática profissional. Essa metodologia ativa propicia que o aluno desenvolva seus próprios métodos de estudo, aprendendo a selecionar criticamente os recursos educacionais mais adequados, trabalhar em equipe e aprender a aprender.

Nessa perspectiva, os elementos curriculares adquirem novas formas e os conteúdos não são memorizados, mas apreendidos compreensivamente. Os alunos são incentivados a avaliar o próprio trabalho, praticando assim a autoavaliação, postura indispensável à construção do conhecimento.

Sob essa perspectiva ressaltam-se as seguintes estratégias didáticas: estudo de caso, debates; mesa redonda; seminários, aula dialogada, dinâmica de grupo, leitura comentada, visita técnica, aula prática, fichamento, aula expositiva, pesquisa bibliográfica, iniciação científica com as Trilhas de Aprendizagens.

# 1.13.2. Trilha de Aprendizagem

É sabido que o aprendizado não se consolida da mesma forma para todos os alunos, cada estudante possui suas próprias limitações e individualidades no processo de assimilação do conteúdo. Assim, é necessário pensar em estratégias que contemplem a todos e assegurem que o aprendizado se dê de modo efetivo para todo o corpo discente. Além disso, a competitividade do mercado de trabalho aumenta a busca por profissionais cada vez mais capacitados para a resolução de problemas

Nesse cenário, as IES precisam garantir que os alunos ingressantes e os concluintes, deixem a instituição capacitados para as tarefas e desafios do dia a dia. A trilha de aprendizagem no ensino superior veio para otimizar e personalizar o jeito de aprender e são definidas como um "conjunto integrado, sistemático e contínuo de desenvolvimento de pessoas e profissionais".

As trilhas combinam as necessidades dos estudantes com o conteúdo transmitido pelo docente. Para isso, é importante considerar as individualidades de cada aluno e as limitações dos corpos discente e docente. O método utilizado pela trilha de aprendizagem reforça a ideia de que o aluno precisa protagonizar o estudo, criando autonomia para que a transmissão do conteúdo acadêmico se efetive.

Desse modo, o uso de ferramentas tecnológicas deve se aliar às ferramentas tradicionais: aulas expositivas, aulas práticas, visitas técnicas, videoaulas, jogos, vídeos, podcasts são exemplos importantes de instrumentos para compor trilhas de aprendizagem, tornando o conhecimento técnico em aprendizado completo, englobando o desenvolvimento de competências, sendo facilitadoras desse processo.

Por se tratar de um método que potencializa o aprendizado e promove o desenvolvimento integral do aluno, as trilhas de aprendizagem mostram-se como vantajosas para a educação superior tais como:

### Proporcionam um Aprendizado Inclusivo

As trilhas de aprendizagem combinam diversas ferramentas no processo de transmissão do conteúdo. Assim, os estudantes podem optar pelo uso de ferramentas que mais se encaixam em seu perfil pessoal e em suas individualidades.

### **Promovem Autonomia**

A utilização das trilhas de aprendizagem permite que o discente opte pelo melhor caminho para seu desenvolvimento. Desse modo, a Faculdade Monitor proporciona maior

autonomia para o estudante transformando-o em protagonista na sua própria educação, o que aumenta o engajamento e promove uma postura mais ativa em relação ao aprendizado.

### Incentivam o Ensino por Competências

A aprendizagem por competências é uma metodologia que se opõe à educação tradicional de ensino por disciplinas. Ela conecta diferentes áreas do saber e combina conhecimentos, recursos, atitudes, valores, estímulos e habilidades. O Projeto Interdisciplinar Integrado de Extensão e Pesquisa coloca-se neste sentido, para oportunizar a síntese de conteúdos e a aplicação voltada à prática profissional.

# 1.13.3. Estratégias de ensino e aprendizagem

A Faculdade Monitor apresenta um conjunto de estratégias de ensino e aprendizagem que poderão integrar o repertório de atividades utilizadas em sala de aula, nas perspectivas formativas relacionadas com a formação profissional, que objetiva a integração entre a prática e os conteúdos teóricos desenvolvidos nas demais perspectivas formativas, especialmente nas atividades relacionadas com a prática, neste caso, de Gestão de Recursos Humanos, em especial construída nas atividades de Extensão.

As atividades de caráter prático-profissional e a ênfase na resolução de problemas devem estar presentes, nos termos definidos no PPC, de modo transversal, em todas as três perspectivas formativas, considerados os domínios estruturantes necessários à formação profissional, aos problemas emergentes e transdisciplinares e aos novos desafios de ensino e pesquisa que se estabeleçam para a formação pretendida. Importante lembrar, no entanto, que o ensino é acima de tudo a construção de sentidos.

Sentidos que se revelam na composição e escolha dos conteúdos e na sua articulação com as atividades propostas. Daí a atenção especial que deve ser dada à construção da sequência de apresentação dos conteúdos e das atividades a serem realizadas em sala de aula e sua integração necessária com os objetivos de aprendizagem, competências profissionais envolvidas da disciplina.

Tudo o que o docente programa para acontecer na sala de aula deve estar relacionado a esses objetivos. Há, porém, que se considerar a necessidade de uma elaboração coletiva para que se possa garantir a legitimação e efetivação de todos os processos de reformulação que envolvem todo o processo curricular/matriz e formas de operacionalização.

O Projeto Pedagógico de Curso, PPC, se materializa, de fato, no trabalho coletivo de todos os docentes, sujeitos essenciais dessa proposta, que visa a promover o processo de ensino/aprendizagem de modo a criar oportunidades para que alunos pratiquem uma

aprendizagem pautada pela colaboração na construção e apropriação crítica do conhecimento e ampliada pela necessidade de uma formação que lhes garanta inserção não só no mundo do trabalho e dos negócios, mas também na vida em sociedade.

Para tal, o ensino pode ajudar a aumentar ainda mais as possibilidades de alunos transformarem o que aprendem em comportamentos socialmente significativos. Por meio da elaboração coletiva e da troca de experiências com os pares, condições essenciais para a construção do PPC do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, os professores podem se organizar para planejar suas ações, avaliar suas consequências, planejando e replanejando.

Ou seja, todo o planejamento de uma disciplina: conteúdos, metodologia, atividades etc. deve ser a consequência lógica das competências que se almeja desenvolver, traduzidas nos objetivos de aprendizagem. Assim, a busca permanente da articulação entre teoria e prática, atendendo às dimensões de conhecimento e de intencionalidade (atividade teórica) e a intervenção e transformação (atividade prática) como guias de toda nossa filosofia de ensino/aprendizagem.

Além do trabalho colaborativo, outro ponto de sustentação do Projeto Acadêmico é o conceito de aprendizagem significativa, de Ausubel et al. (1993), baseado em dois pilares: o da contextualização do conhecimento e o de atribuição de sentidos a ele.

Embora originalmente associada à teoria cognitiva da aprendizagem¹ os autores não desconsideram os aspectos afetivos da aprendizagem, como, por exemplo, a motivação. Aqui, a expressão "aprendizagem significativa" aparece ressignificada em um contexto que leva em consideração também outros fatores, estes de origem sociocultural, como a interação e a colaboração. Entende-se que a aprendizagem significativa possibilita aos alunos a construção do conhecimento de modo cooperativo, por meio da elaboração e da reestruturação da aprendizagem. Segundo Medina e Domingues (1989), a aprendizagem significativa apresenta respostas para os questionamentos, os interesses e as necessidades reais, tanto dos professores quanto dos alunos.

Esta nova abordagem da aprendizagem significativa está voltada, portanto, para a articulação da teoria com a prática por meio da pesquisa e da extensão; para a integração dos conhecimentos por meio da interdisciplinaridade; para a construção de uma relação de

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> O aprendizado significativo acontece quando uma informação nova é adquirida mediante um esforço deliberado por parte do aluno em ligar a informação nova com conceitos ou proposições relevantes preexistentes em sua estrutura cognitiva (AUSUBEL, David Paul; NOVAK, Joseph; HANESSIAN, Helen. Educational psychology: a cognitive view. 2 ed. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1978, p. 159, tradução dos autores.

sentidos entre o conhecimento e a realidade dos alunos e alunas, os quais têm chegado ao ensino superior cada vez mais despreparados para a vida acadêmica e suas implicações, e demandam uma relação cada vez maior entre os conteúdos aprendidos e a sua realidade; e para a inserção desses alunos e alunas em contextos econômicos, políticos e socioculturais, de forma a garantir o pleno exercício da cidadania e a promover o desenvolvimento de uma cultura profissional, humanista, artística e cultural. Nesse cenário, destacam-se a orientação do professor e as suas práticas pedagógicas, uma vez que os alunos e alunas não são capazes de construir todos os processos explicitados de forma independente ou solitária, via aprendizagem apenas.

Os processos de ensino são também essenciais, visto que práticas pedagógicas inovadoras e transformadoras estimulam a formação da autonomia dos discentes.

Inclui-se nesse contexto o desenvolvimento da habilidade de problematizar, identificar, descrever e solucionar problemas. Essa habilidade apoia-se em estratégias de metacognição e baseia-se no conceito de aprendizagem baseada em problemas, cujo surgimento remonta à década de 1960, quando de sua origem na Faculdade de Medicina da Universidade McMaster, no Canadá.

Visando à aprendizagem independente, estabelece que a formação de alunos deve se ancorar em necessidades reais que os levam à busca contínua por respostas às mais variadas perguntas. Dessa forma, perdem espaço as aulas puramente expositivas, centradas na transmissão de conhecimentos, com foco no professor, e ganham espaço as aulas dialógicas, centradas na interação entre professores e alunos e na construção do conhecimento, com foco no processo de aprendizagem do aluno.

As estratégias das quais a aprendizagem baseada em problemas se utiliza, embora mais abertas ao tempo e às especificidades dos interesses de formação dos alunos e alunas, não descontextualizam as necessidades reais de aquisição de conhecimentos e compreensão de conceitos acadêmicos.

A contextualização que acaba de ser apresentada leva-nos a repensar e a reformular a orientação curricular, uma vez que o currículo não mais comporta a distribuição de disciplinas em "grades" em que o conhecimento é "prisioneiro" de pontos de vista singulares, definitivos e estanques.

Todas as experiências que se vivenciam em uma instituição de ensino e se constituem como instrumentos viabilizadores da articulação do Ensino, da Pesquisa e da Extensão passam, pois, a integrar o seu currículo.

O conteúdo das disciplinas se traduz em ferramentas para novas buscas e descobertas, novos questionamentos, novas experimentações e desenvolvimento de novas capacidades, o que possibilita oferecer aos discentes um autônomo, flexível, sólido e crítico processo de formação.

Esse alinhamento do eixo profissional com os pilares da Educação para o século 21, anteriormente mencionado como os quatro pilares a educação, orienta a identidade formativa dos alunos, a qualidade do ensino, a inovação das práticas pedagógicas e o cumprimento da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN, segundo a qual deve-se proporcionar aos alunos uma formação ampla, diversificada e, ao mesmo tempo, flexível, a fim de propiciar-lhes um amplo e irrestrito acesso ao conhecimento e ao desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao indivíduo, ao cidadão e ao futuro profissional do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Interativa de São Paulo, Faculdade Monitor.

É esse alinhamento que cria oportunidades para que os alunos, durante seu percurso formativo, vivenciem a abordagem de questões e temáticas transversais essenciais à sua formação humanística e cidadã, como a multiculturalidade e a pluralidade étnico-racial brasileiras, educação ambiental e direitos humanos.

### 1.13.4. Modelagem do Processo: principais estratégias de ensino

A seguir, elegemos as principais estratégias de ensino para mediar/modelar o processo de ensino aprendizagem na Faculdade Monitor:

a) Brainstorming/Tempestade Cerebral: É um processo para geração de diversas ideias/opções, realizado até que um número suficiente de ideias tenha sido gerado. Após a geração de ideias, as opções são normalmente analisadas, identifica-se a melhor e desenvolve-se um plano de ação.

### **Objetivos:**

- Elevar o raciocínio dos estudantes de forma ativa;
- Orientar os estudantes na ampliação de seu repertório;
- Fomentar a aprendizagem entre pares e criar sinergias;
- Promover o pensamento crítico;
- Estimular a formação de consenso em grupo;
- Desenvolver um quadro coletivo que sirva como um painel de ideias que foi discutido (opções, temas, pesquisas, dados etc.) pelo grupo;
- Descartar e alinhavar as ideias acordadas entre os pares;

- Roteirizar as opções e ações definidas pelo grupo;
- Gerar um plano de ação constando as estratégias que serão utilizadas no aprendizado.

# Principais competências profissionais:

- Comunicação Oral e Escrita
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Liderança
- Espírito Empreendedor.

# Na prática:

Uma conversa por vez: Apesar do nome remeter a chuva, a ideia não é tumultuar, e sim ter um ambiente que favoreça a exposição ordenada de ideias, tais como:

- Quantidade importa: Procure criar o máximo de ideias possíveis;
- Construa sobre a ideia dos outros: Outras visões são capazes de ampliar uma ideia;
- Encoraje as ideias "doidas": São de momentos criativos como esses que surge a inovação;
- Seja visual: Não fique só na fala. Utilize lápis de cor, massa de modelar, rabisque, pinte, seja visual;
- mantenha o foco: Façam o brainstorming em um local que não tenha oportunidades de distrações. E o mais importante: fique no assunto proposto, com os olhos fixos no alvo.
- Não faça críticas nem julgamentos: Não crie um ambiente inibidor, pelo contrário, estimule a fala, e dê valor ao que é exposto.
  - b) Discussão em pequenos grupos de artigos e textos: Pequenos grupos de 4-5 estudantes analisam tarefas baseadas em casos, trocando pontos de vista enquanto trabalham em um processo de discussão e resolução de problemas. Na aprendizagem baseada em problemas, o problema aparece em primeiro lugar e os estudantes trabalham de forma progressiva gerando hipóteses, explorando mecanismos, aperfeiçoando e investigando questões relativas à aprendizagem bem como aplicando a nova informação ao caso.

### **Objetivos:**

• Envolver os estudantes de forma ativa e estimular a aprendizagem entre pares;

- Explorar o conhecimento prévio dos participantes para construir a aprendizagem a partir do que eles já sabem; Estimular o intercâmbio de ideias e a conscientização de interesses mútuos;
- Promover a liderança, o trabalho em equipe, a comunicação e as habilidades de colaboração;
- Fomentar o raciocínio (aplicação, síntese, avaliação) versus a mera memorização;
- Estruturar e organizar ideias para transmitir, oralmente e por escrito, de forma clara e ordenada;
- Adaptar o discurso, falado e escrito, com as diferentes formas de escrita e destinatários;
- Desenvolver o raciocínio, oralmente e por escrito, de forma consistente.
   Emitir mensagens claras e convincentes.

### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma
- Lideranca
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema da discussão)
- Espírito Empreendedor

### Na prática

- Selecionar os textos para os estudantes resumirem. Os textos podem ser artigos de periódicos ou capítulos de livros.
- Elaborar um roteiro de leitura, destacando as questões que devem ser focadas.
- Apresentar antes de cada aula de discussão uma miniaula expositiva (máximo 20 min) sobre o assunto a ser discutido.
- Solicitar que as discussões se iniciem com a apresentação dos resumos e pontos levantados pelos estudantes durante a leitura.
- Supervisionar as discussões, estimulando a participação de todos os estudantes, desestimulando estudantes que mostrem querer dominar a discussão e verificando que a discussão não extrapole os limites do assunto principal.

- Solicitar que seja entregue uma "ata" ou resumo dos principais pontos discutidos.
   Rotacionar as funções de "secretário" e "coordenador" permite o desenvolvimento das competências específicas.
- Na aula seguinte, devolver o trabalho aos estudantes, acompanhado com um comentário ou avaliação.

### c) Demonstração<sup>2</sup>

Desempenhar uma atividade de forma que os estudantes possam observar como é realizada para que possam, por sua vez, prepará-los a transferir a teoria para a aplicação prática.

# **Objetivos**

- Gerar motivação para o aprendizado;
- Possibilitar aos estudantes a aprender a partir de exemplos práticos;
- Promover a autoconfiança;
- Estimular o aprendizado, esclarecendo indagações pontuais com respostas objetivas;
- Possibilitar ao estudante criar foco em detalhes específicos em detrimento das teorias gerais;
- Promover a motivação intrínseca dos estudantes, inclusive com a possibilidade na utilização de elementos interativos para que venham para as aulas mais preparados.

# Principais competências profissionais

- Comunicação Oral
- Capacidade de Adaptação
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Espírito Empreendedor

#### Na prática

• Estimular ove

- Estimular expectativas, alternativas, desafios e recompensas que aprimorem o desempenho dos estudantes;
- Encorajar os estudantes a revisarem os conteúdos teóricos os abordando como referências nas atividades práticas;
- Criar um ambiente cooperativo e não competitivo, para que os estudantes se sintam motivados e seguros na demonstração do seu trabalho/conhecimento;
- Fomentar a participação compartilhada entre os estudantes no processo de aprendizado;

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Fonte: Svinicki, Marilia e McKeachie, Wilbert J. Dicas de Ensino – Estratégias, Pesquisa e Teoria para Docentes Universitários. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

- Fornecer feedbacks construtivos (não controladores) e informativos, mostrando ao estudante a oportunidade de melhorias e estimulando para buscar novos conhecimentos;
- Incentivar os estudantes a perceber as próprias limitações e capacidades, os ajudando no desenvolvimento da compreensão sobre o domínio das habilidades e da matéria;
- Ajudar os estudantes a articularem o que aprenderam.

### d) Jogos: Aquário / Passa e Repassa

Usado para trazer a competição, participação e feedback na experiência de aprendizagem como motivadores, bem como apresentar uma oportunidade para a aplicação dos conteúdos de aprendizagem. Os jogos atuam na construção do conhecimento, introduzindo propriedades do lúdico, do prazer, da capacidade de ação do estudante. Além de criar ambientes gratificantes e atraentes.

### **Objetivos**

- Envolver os estudantes para aprender de forma ativa;
- Acrescentar ou renovar a motivação do grupo;
- Promover trabalho em equipe e habilidades colaborativas;
- Fomentar, pelo desafío, a confiança no saber e no explicitar o material pedagógico;
- Possibilitar um aprendizado prazeroso, pela troca e feedback imediato;
- Possibilitar ao estudante manifestar o aprendizado e a compreensão do assunto abordado ou levantar conhecimentos prévios;
- Manter o estudante engajado e atento à atividade;
- Envolver os estudantes de forma ativa, favorecer que as dúvidas sejam esclarecidas na hora; Estruturar e organizar ideias para transmitir, oralmente e por escrito, de forma clara e ordenada;
- Adaptar o discurso, falado e escrito, com as diferentes formas de escrita e destinatários;
- Desenvolver o raciocínio, oralmente e por escrito, de forma consistente;
- Emitir mensagens claras e convincentes.

### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma

- Liderança
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema do jogo)
- Espírito Empreendedor.

#### Na prática

Peça que cada estudante escreva uma pergunta sobre o conteúdo abordado e recolha. O docente pode responder as perguntas recolhidas ou dividir a sala em dois grupos que vão responder as perguntas, conforme elas vão sendo sorteadas, valendo pontos. Se o grupo não sabe a resposta, passa para o outro grupo, que tem a oportunidade de fazer pontos em dobro.

Para finalizar: Estabelecimento de correlações do processo e resultado do jogo. Solicitar aos jogadores que identifiquem motivos do sucesso ou fracasso. Esta forma de trabalhar o processamento pode ser facilitada pelo uso de perguntas tais como: - A que se deve a vitória da equipe "X"? - Que dificuldades tiveram as equipes com baixa performance?

## e) Estudo Independente<sup>3</sup>

Consiste na indicação de atividades e leituras fora da sala de aula para aumentar e dar suporte a outras atividades instrucionais. Pode ser feito com o uso de tecnologia baseada no computador ou na web.

### **Objetivos**

- Promover habilidades de aprendizagem;
- Permitir o progresso do estudante em seu próprio ritmo;
- Reforçar o aprendizado por experiências diversas;
- Propiciar ao estudante a oportunidade de obter conhecimento prévio;
- Possibilitar ao estudante a aquisição de conhecimento e estudo em horários flexíveis.

#### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita
- Capacidade de Adaptação
- Aprendizagem Autônoma
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema do estudo)

# Na prática

Os estudantes precisam de uma oportunidade para aprender em ambiente de laboratório, em experiências de campo, livros, internet, entre outras fontes.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Fonte: Svinicki, Marilia e McKeachie, Wilbert J. Dicas de Ensino – Estratégias, Pesquisa e Teoria para Professores Universitários. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Escolher as fontes, variando estilo, nível e ponto de vista. Utilizando por exemplo: livros diversos, coletâneas artigos em periódicos, entre outras fontes. Ensinar aos estudantes como se lê para aprender— como ler com compreensão, como pensar sobre os propósitos.

Orientar estudo integrado mais reflexivo comparando afirmações sobre os autores distintos, no que se assemelham e no que se diferenciam. O docente pode ajudar levando os estudantes a entenderem o motivo da escolha de determinado texto para leitura.

# f) Perguntas & respostas<sup>4</sup>

Utiliza a arte de perguntar para estimular o raciocínio e a atingir um determinado objetivo.

# **Objetivos**

- Estimular o estudante a pensar sobre o assunto abordado pelo docente;
- Possibilitar ao estudante ser o detentor da sua aprendizagem, estimulado pelo feedback imediato do docente;
- Conduzir os estudantes a níveis mais elevados de raciocínio e investigação;
- Motivar o estudante fornecendo pistas a respeito de como facilitar a aprendizagem;
- Estimular os estudantes a identificar e a raciocinar a partir dos conhecimentos prévios;
- Estruturar e organizar ideias para transmitir, oralmente e por escrito, de forma clara e ordenada;
- Adaptar o discurso aos diversos destinatários;
- Desenvolver a apresentação do raciocínio oralmente de forma consistente;
- Emitir mensagens claras e convincentes.

### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral
- Capacidade de Adaptação
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema da pergunta).

### Na prática

Perguntas formuladas aos estudantes podem ser utilizadas em aulas expositivas para manter a atenção: Inicie sempre uma aula expositiva com perguntas exploratórias

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> O livro Aula nota 10, de Doug Lemov traz um ótimo conjunto de técnicas voltadas a aumentar a participação dos estudantes em aulas expositivas. Embora seja voltado ao docente de Ensino Fundamental e Médio, muitas das práticas ali apontadas podem ser aplicadas no Ensino Superior.

sobre o tema, para fazer um levantamento dos conhecimentos prévios dos estudantes. Prepare um conjunto de perguntas sobre o tema abordado, que trate dos pontos mais difíceis. Vá utilizando-as ao longo da exposição. Não tenha medo do silêncio da sala. Espere pela resposta.

Valorize as respostas, mesmo quando erradas. Identifique pontos positivos e destaque-os. Nas respostas incompletas, solicite que alguém ajude na formulação mais completa. Chame o estudante pelo nome e solicite diretamente uma resposta. Torne esse procedimento uma prática e não um "castigo". Não permita reações negativas ou desqualificadoras da sala frente a respostas incorretas. Demonstre entusiasmo ao perguntar.

### g) Jogo da Memória

Nesse jogo da memória os pares de cartões são formados por perguntas e respostas, sendo que os versos dos cartões de pergunta apresentam cor distinta dos versos dos de respostas. Essas perguntas referem-se ao tema em estudo, abordando nomenclatura, conceito, características, e ou que mais o que couber para o assunto.

### **Objetivos**

- Estimular os estudantes a identificar e a produzir a partir dos conhecimentos prévios;
- Envolver os estudantes de forma ativa e estimular a aprendizagem entre pares;
- Rever o conteúdo estudado;
- Estimular o trabalho em equipe e a cooperação;
- Proporcionar ao estudante uma aprendizagem dinâmica e motivadora.

#### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral
- Capacidade de Adaptação
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema da pergunta)

#### Na prática

Desenvolver um conjunto de cerca de 20 cartões com perguntas sobre assuntos discutidos em aula e outro com as respostas a elas e distribuí-las nos cartões. As perguntas e respostas dos cartões podem também ser resultado de uma atividade em grupo que as formule.

Inicialmente, define-se a ordem dos jogadores. O recomendado é a formação de grupos de quatro estudantes, no máximo.

Um dos jogadores vira um cartão de pergunta e lê o conteúdo em voz alta, para os demais participantes. Em seguida, ele vira um cartão de resposta, sempre com o intuito de buscar a resposta correta à pergunta, no sentido de formar o maior número de pares possíveis de perguntas e respostas.

Em caso de discordância entre a pergunta e a resposta, os cartões voltam ao seu lugar com o verso para cima, dando sequência ao próximo jogador. O vencedor será aquele que adquirir, no decorrer do jogo, o maior número de pares. É válido ressaltar que, ao término da partida, os pares deverão ser analisados dentre os participantes, verificando se o par formado está correto.

# h) Aula Expositiva/Apresentação

Apresentação do conteúdo da disciplina, normalmente endereçada a um grupo grande, e em geral realizada com o auxílio de recursos audiovisuais para transmitir a informação.

### **Objetivos**

- Apresentar e esclarecer informações relevantes, mesmo que a sala seja constituída de um grupo heterogêneo e em um curto espaço de tempo;
- Demonstrar conceitos, princípios e sistemas fundamentais, relativos ao conteúdo estudado;
- Tornar o estudante apto para realizar uma atividade subsequente estabelecendo o cenário, as bases e os parâmetros necessários para tal;
- Estimular o interesse do estudante para o estudo do conteúdo desenvolvido.

#### Principais competências profissionais

- Capacidade de Adaptação
- Aprendizagem Autônoma
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema tratado).

# Na prática

Embora seja a mais tradicional das estratégias de ensino desenvolvidas no Ensino Superior, aulas expositivas podem ser muito interessantes ou extremamente aborrecidas e monótonas.

Dialogar com o ponto de partida para conhecer a experiência e o cotidiano do estudante e relacioná-la com o conteúdo em estudo. Inserir perguntas no meio da apresentação, buscando fazer o estudante participar da aula.

Estabelecer uma relação de intercâmbio entre os conhecimentos apresentados e experiências do campo profissional. Intercalar partes expositivas da aula com um

vídeo que exemplifica o tema ou um exercício. Pedir que os estudantes discutam uma questão com o colega ao lado já provoca o pensamento e a atenção. Ao compartilhar o resultado da discussão, a aula torna-se mais dinâmica.

#### i) Jogo de Papéis

O Docente desenvolve papéis específicos numa determinada situação e solicita que os estudantes assumam os papéis e ajam conforme o especificado. Num jogo de negociação, por exemplo, os estudantes podem ser divididos em duplas e cada um recebe informações específicas sobre como deve atuar e o que deve obter ao final da negociação.

# **Objetivos**

- Envolver os participantes em um aprendizado de forma ativa;
- Propiciar aos estudantes variedade, realidade e especificidade à experiência de aprendizagem;
- Desenvolver habilidades de resolução de problemas e expressão verbal;
- Proporcionar ao estudante a possibilidade de desenvolver competências relativas às funções, aos papéis relativos às ações a serem aplicadas no mundo real, quando experiências "reais" não estão disponíveis de imediato;
- Permitir aos estudantes experimentar em um ambiente seguro comportamentos que lhes serão potencialmente úteis e identificar os comportamentos inadequados;
- Proporcionar aos participantes perspectivas novas a respeito de uma situação e propiciar insights sobre sentimentos e relacionamentos;
- Propiciar ao estudante manifestar a compreensão e a habilidade de aplicar conceitos pelo feedback imediato ao docente; Favorecer ao estudante a chance de transferência da aprendizagem da sala de aula para o mundo real.

### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita (conforme o jogo)
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Liderança
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema do jogo)
- Espírito Empreendedor.

### Na prática

Um ou mais participantes adotam um papel específico e procuram comportar-se da forma característica de uma pessoa naquele papel. O Docente deve desenvolver uma situação na qual os estudantes possam atuar representando uma situação profissional semelhante às que encontrará na vida profissional. Importante salientar que os objetivos educacionais do jogo devem estar bem alinhados com os objetivos da disciplina.

- Apresentar a situação e as regras de funcionamento do jogo;
- Distribui os papéis; Grupos interpretam a situação pedida;
- Para finalizar, fazer um resgate das situações vivenciadas, junto com os estudantes: como foi estar em cada um dos papéis experimentados, quais foram os aspectos mais fáceis e os mais difíceis etc.;
- Relacionar o que foi experimentado no jogo com o conteúdo da disciplina.

### j) Exercícios e testes de autoconhecimento

Proporciona insight em relação a como o estudante, pensa, age, reage e obtém resultados a respeito de determinados assuntos.

# **Objetivos**

- Proporcionar ao estudante relevância pessoal;
- Despertar um elevado grau de interesse, propiciado pela quebra de ritmo (rotina?);
- Facilitar ao participante insights individuais a respeito da necessidade de fazer melhorias.

# Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita (conforme o jogo)
- Capacidade de Adaptação
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma Mentalidade Internacional (dependendo do tema do jogo)
- Espírito Empreendedor.

### Na prática

- Ajuda os estudantes a pensar sobre o assunto em questão, fornecendo práticas de reflexão crítica;
- Ajuda os estudantes a aprender e avaliar a lógica e a evidência de suas posições em relação aos demais;
- Oferece aos estudantes a oportunidade de formular aplicações práticas dos princípios teóricos.

#### k) Minute Paper

Desenvolver atividade com o(s) estudante(s) para introduzi-lo ao ambiente, tendo em mente que esse tipo de atividade pode ser utilizado em várias situações da vida profissional desse estudante.

#### **Objetivos**

- Envolver o estudante em um ambiente de trabalho natural a sua atividade profissional;
- Aproximar o estudante da sua área de atuação, sob medida, para satisfazer necessidades específicas;
- Oferecer um modelo de atuação ao estudante, demonstrando e observando hábitos e atitudes profissionais adequados;
- Proporcionar prática na criação de habilidades e resolução de problemas em situações reais com a supervisão de especialistas, orientação e a oportunidade de ter feedback contínuo;
- Estimular o trabalho em equipe e a cooperação;
- Promover o desenvolvimento de habilidades de comunicação verbal.

# Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita (conforme o jogo)
- Capacidade de Adaptação
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma
- Liderança
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema do jogo)
- Espírito Empreendedor

### Na prática

Em geral o Minute Paper é feito no final de uma aula para que o docente tenha uma ideia das dúvidas que ficaram ou para levar o estudante a refletir sobre o conteúdo abordado na aula, bem como sobre os pontos que não entendeu. Peça aos estudantes que peguem uma folha de papel em branco e façam uma pergunta (pode ser uma pergunta específica ou aberta) e dê a eles alguns minutos para realizar esta tarefa. Recolha as folhas.

As perguntas podem ser usadas numa próxima atividade, por exemplo. Faça uma pergunta sobre o assunto abordado e peça que os estudantes escrevam rapidamente a resposta em uma folha.

Solicite ao final da aula que respondam a perguntas do tipo: "qual foi o conceito abordado que você achou mais difícil?"; "qual atividade da aula provocou mais

aprendizagem?"; "qual assunto tratado você achou mais interessante?". Recolha as respostas e utilize para avaliar a aprendizagem dos estudantes e preparar atividades para a aula seguinte.

# 1) Situação Problema<sup>5</sup>

A Aprendizagem Baseada em Problemas (Problem-based Learning ou PBL) é uma metodologia completa, que organiza o currículo e que mereceria uma capacitação completa, mas isso não impede a utilização de problemas em salas de aula, nos mais diversos campos de conhecimento. Trata-se de uma proposta para o desenvolvimento dos estudos sobre um tema específico.

O objetivo de um problema é suscitar uma discussão produtiva pelos estudantes que devem eleger objetivos de estudo que permitam o aprofundamento de seus conhecimentos sobre o tema gerador do problema.

Um bom problema deve ter as seguintes qualidades: ser simples e objetivo, ser motivador, despertar o interesse do estudante pela sua discussão, entretanto deve propor situações sobre as quais o estudante já tenha algum conhecimento prévio.

### **Objetivos**

- Facultar aos estudantes o acesso a vastos repositórios de dados e a múltiplas oportunidades de interação social;
- construir o seu próprio saber num processo cumulativo de ajuda mútua e de percepção partilhada de problemas e necessidades;
- Elevar o raciocínio dos estudantes de forma ativa;
- Fomentar a aprendizagem entre pares e criar sinergias;
- Promover o pensamento crítico;
- Estimular a formação de consenso em grupo.

### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma
- Liderança
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema do problema)

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Fonte: Svinicki, Marilia e McKeachie, Wilbert J. Dicas de Ensino – Estratégias, Pesquisa e Teoria para Professores Universitários. São Paulo: Cengage Learning, 2012. Para mais informações sobre o PBL: http://www.uel.br/pessoal/moises/Arquivos/APRENDIZAGEMBASEADAEMPROBLEMAS.pdf

# • Espírito Empreendedor.

### Na prática

Independentemente de método utilizado para resolver o problema, o docente deve reservar um tempo de aula para que os estudantes tirem dúvidas sobre as maneiras de resolvê-lo:

- Os problemas devem empregar a maior diversidade possível de situações, problemas e ações do mundo real;
- Lembre-se que as situações da realidade envolvem problemas complexos e mal definidos que não tem resposta simples e podem até ter mais que uma resposta possível;
- As situações educacionais devem envolver os estudantes na resolução de problemas que refletem os tipos de problemas que se encontram no mundo real, utilizando ferramentas reais da disciplina;
- O docente é um orientador, não necessariamente o especialista em resolução de problemas;
- Os estudantes que chegarem com uma solução passarão mais tempo no entendimento e passarão o feedback dos resultados com uma melhor compreensão.

As etapas para elaboração de situações-problema, como propostas por Nicol et al (2012, p. 219) etapas:

- I. Apresente o problema e estabeleça um objetivo que deve ser alcançado na sua resolução.
- II. Reúna informações relevantes à definição do problema e ao entendimento dos elementos associados a ele.
  - III. Crie possíveis soluções.
- IV. Faça uma lista das possíveis restrições quanto ao que pode ser alcançado, além dos fatores que podem facilitar o aceite da solução.
- V. Escolha uma solução inicial ou possível utilizando os critérios que uma solução aceitável deve satisfazer.
- VI. Analise os fatores importantes que devem ser levados em conta no desenvolvimento de uma solução detalhada. Os possíveis fatores a serem explorados são: o que tem de ser feito, quem faz, quando deve ser feito e onde a solução pode ser utilizada.
  - VII. Crie uma solução detalhada.

VIII. Avalie a solução final comparando-a com os critérios relevantes utilizados anteriormente para assegurar que ela atende àqueles requisitos e a outros que possam parecer necessários.

IX. Recomende um curso de ação e, se adequado, sugira maneiras de monitorar e avaliar a solução quando ela for adotada.

# m) Visita Técnica - Estratégia

Recomendada para levar os estudantes a visitar locais que possam ser fonte de conhecimentos de conteúdos relativos aos temas que se pretende trabalhar na disciplina. Pode tratar-se de visita a uma organização, escritórios de advocacia, tribunal, algum laboratório que esteja realizando um experimento científico ou trabalho de campo, museu, feiras expositoras ou em atividades de extensão - curricularização etc.

A visita tem como objetivo fornecer aos estudantes uma rápida visão de aspectos operacionais, instalações, funcionamento geral e serviços. Visa comprovar na prática o que foi visto na teoria. A visita técnica representa uma forma de aplicabilidade de aula "sem paredes". Normalmente serve como ferramenta complementar de grande relevância para formação acadêmica que permite aos estudantes aperfeiçoar o que aprendem em sala de aula e aprimorar a compreensão "in loco" dos termos técnicos e conceitos observados na prática.

A visita cria uma expectativa motivadora e busca instigar no estudante a curiosidade, colaborando com a formação profissional do estudante, conscientizando-o quanto ao papel profissional junto à sociedade, incentivando-o ao exercício ético e responsável da profissão e facilitando a aproximação com a dinâmica do exercício profissional.

#### **Objetivos**

- Possibilitar que os estudantes tenham contado direto com ambientes onde ocorrem o objeto de estudo, propiciando o envolvimento em situações reais;
- Motivar os estudantes a explorar fontes alternativas de conhecimentos;
- Dar oportunidade que os estudantes tenham uma formação mais ampla.

### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Aprendizagem Autônoma
- Liderança
- Mentalidade Internacional (dependendo do local visitado).

#### Na prática

Toda visita técnica deve ter seus objetivos completamente alinhados com o conteúdo da disciplina. Para que produza resultados satisfatórios e não seja apenas um passeio, o docente deve preparar um roteiro de observação ou de questões que direcionem a atenção do estudante àqueles aspectos importantes para a aprendizagem. A elaboração de um relatório posterior à visita é um elemento essencial para que o estudante reflita sobre o que observou e possa relacioná-los aos conteúdos previstos e aos objetivos da visita.

## n) Jogos educacionais tecnológicos<sup>6</sup>

O uso de recurso tecnológico, só pode ser feito com boa análise prévia dele, que deve sempre estar atrelado aos objetivos da disciplina. Algumas áreas têm jogos tecnológicos bastante interessantes, que valem a pena ser pesquisados.

#### **Objetivos**

Enfatizar a experimentação na construção do conhecimento, por meio de interações tecnológicas. Contribuir para aumentar o interesse do estudante no assunto tratado. Divertir e motivar, facilitar o aprendizado e aumentar a capacidade de retenção do que foi ensinado, exercitar as funções mentais e intelectuais do jogador. Aprender de modo autônomo, por meio da descoberta de relações e da interação com o software. Proporcionar ao estudante uma aprendizagem dinâmica e motivadora.

## Principais competências profissionais

- Capacidade de Adaptação
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema do jogo).

# Na prática

Selecionar cuidadosamente o jogo a ser indicado, experimentando todas as suas possibilidades ou fases. Ao indicar o jogo, o docente deve deixar claro quais objetivos de aprendizagem quer atingir com ele. Depois que o estudante joga o jogo recomendado, discutir em sala como foi a sua utilização e quais os ganhos de aprendizagem.

## o) Educomunicação/Projeto Colaborativo, Internet<sup>7</sup>

No século XXI o cenário para aprendizado e trabalho, requer não só conhecimento do mundo virtual, mas as suas reais aplicações no dia a dia. Essa capacidade pode e deve ser desenvolvida em todos os ambientes em que um ser humano esteja incluído, principalmente

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Para saber mais: http://www.virtual.ufc.br/cursouca/modulo\_3/Jogos\_Educacionais.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Para saber mais:

http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos\_teses/EAD/NOVAMIDIA.PDF

no ambiente escolar, já que a realização de trabalhos colaborativos se utilizando de ferramentas da internet é hoje parte integrante do mundo do trabalho de qualquer profissão. São inúmeras as possibilidades de projetos colaborativos na internet, dependendo da área de formação do estudante.

## **Objetivos**

- Aprender no ciberespaço, de maneira interativa, dialógica e interdiscursiva.
- Atuar de acordo com o grau de liberdade que o espaço permitir.
- Ser ativo, questionador e participante do seu processo de aprendizagem. A partir da diversidade de informação, dos estímulos e dos desafios mais variados.
- Dar acesso a: interconectividade, troca de informações, geração de conhecimento e aprendizado.
- Proporcionar ambientes de aprendizado criativo, colaborativo, de respeito à diversidade de opinião.
- Compartilhar ideias e ideais em projetos colaborativos;
- Desenvolver a aprendizagem através do intercâmbio e aprendizado colaborativo em nível internacional;
- Trabalhar como colaboradores em projetos dentro ou fora das escolas: medir, coletar, avaliar, escrever, ler, publicar, simular, comparar, debater, examinar, investigar, organizar, dividir ou relatar os dados de forma cooperativa com outros estudantes;
- Desenvolver o papel de cidadão, e demonstrar como o uso das tecnologias podem colaborar no cenário da sala de aula ou da sociedade.

## Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma
- Liderança
- Mentalidade Internacional
- Espírito Empreendedor

# Na prática

#### Preparação consiste em três etapas:

1. chamada de pré-produção, ou seja, antes do trabalho on-line, os docentes introduzem os temas para os estudantes pesquisarem, visitando a biblioteca, em

discussões em sala de aula, entrevistando outras pessoas. O docente descreve cada tarefa necessária para os pequenos grupos, que são determinadas de acordo com as habilidades e talentos deles.

- 2. durante o projeto colaborativo, o grupo inicia o processo de apresentação em comunidades afins, fazendo relatos sobre a atividade; discutindo com usuários que acessem e comentem; descrevendo suas pesquisas e seus achados que podem ser transformadas em documentos HTML (homepages) para consulta de outros estudantes ou interessados em geral.
- 3. os docentes devem relacionar o que foi aprendido por seus estudantes com conceitos relativos ao tema de estudo. Ainda, os estudantes devem articular o que eles aprenderam nos projetos com sua vida na sociedade e disponibilizar em servidores de informação e ou nas redes sociais.

## p) Mapa conceitual

São estruturados com base em relações entre conceitos, explicitadas por frases de ligação, verbos ou proposições, as quais apontam a lógica entre os conceitos. Parte de conceitos mais gerais ou inclusivos e passa por níveis de conceitos mais específicos ou periféricos, o que possibilita o entendimento necessário para que os exemplos sejam compreendidos e/ou, se crie uma oportunidade de aplicação dos conceitos.

# **Objetivos**

- Demonstrar o entendimento do assunto, destacando a hierarquia dos conceitos;
   Estimular o cérebro a trabalhar com mais eficácia e agilidade;
- Demonstrar o entendimento dos conceitos e suas relações a partir da estrutura cognitiva deles;
- Criar uma visão da mais ampla à mais específica do assunto estudado;
- Possibilitar uma síntese dos princípios que norteiam o assunto e suas relações.

# Principais competências profissionais

- Comunicação Oral e Escrita
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma
- Liderança
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema do mapa)
- Espírito Empreendedor

## Na prática

O mapa conceitual é mais complexo do que o mapa mental, uma vez que exige que se estabeleçam as relações lógicas entre os conceitos. Por isso é melhor que o estudante já tenha alguma familiaridade com os mapas mentais. A elaboração de mapas conceituais em grupo pode ser utilizada como um momento de revisão do conteúdo e estudo para provas. O estudante deve selecionar os conceitos relativos ao tema e relacioná-los por meio de verbos e preposições. O uso de diferentes cores ajuda a codificação ou agrupamento de dados/informações.

#### q) Apresentação oral

A dinâmica pode ser desenvolvida de forma individual ou em grupo para demonstrar a síntese dos estudos de um determinado assunto, para os demais estudantes da sala e docente, ideal para o graduando em Direito, Exposição do tema, apresentando os aspectos relevantes como: definição, características, abrangência, relevância entre outros. A apresentação oral pode, ou não, se utilizar de recursos audiovisuais.

# **Objetivos**

- Demonstrar a síntese dos estudos de um determinado assunto;
- Desenvolver a apresentação oral dos conhecimentos;
- Treinar a postura e adequação da apresentação do estudo por parte dos estudantes, bem como, a organização da manifestação dos mesmos durante o processo;
- Estimular o estudante a se manifestar em público com segurança, para demonstrar o entendimento do assunto estudado;
- Possibilitar a produção de um discurso objetivo das ideias importantes para compreensão do tema, assim como das relações que se façam pertinentes;
- Estruturar e organizar ideias para transmitir oralmente, de forma clara e ordenada;
- Adaptar o discurso aos diferentes destinatários;
- Desenvolver o raciocínio:
- Emitir mensagens claras e convincentes.

#### Principais competências profissionais

- Comunicação Oral
- Capacidade de Adaptação
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Aplicar Conhecimentos a Situações Práticas
- Aprendizagem Autônoma
- Liderança
- Mentalidade Internacional (dependendo do tema)

# • Espírito Empreendedor

## Na prática

A apresentação oral de conteúdos estudados é uma estratégia de ensino bastante comum no Ensino Superior. No entanto, ela deve ser um momento de aprendizagem para o grupo que está apresentando e para o restante da sala. Para que isso ocorra: Oriente detalhadamente os grupos para que produzam trabalhos dentro do tema, abordando-os da perspectiva esperada. Verifique a apresentação ANTES que ela aconteça para toda a sala.

# 1.13.4. Acessibilidade Metodológica, Pedagógica e Atitudinal

É dedicada atenção especial à garantia da acessibilidade metodológica, pedagógica e atitudinal. As acessibilidades metodológicas e pedagógica são referentes às barreiras nas formas de organização do espaço pedagógico, incluindo metodologias de ensino e avaliação. A acessibilidade atitudinal é relativa às barreiras atitudinais, preconceitos e estereótipos que prejudicam a plena participação das pessoas com deficiência no contexto social. Cabe ao serviço de apoio psicopedagógico, em parceria com a Coordenadoria de Curso e o NDE, o desenvolvimento de assistência pedagógica e outras ações e junto aos docentes, tais como as ações de formação continuada.

Entre as várias possibilidades de apoio estão a disponibilização dos seguintes recursos:

- Materiais didáticos e pedagógicos acessíveis;
- Equipamentos de tecnologia assistiva;
- Serviços de guia-intérprete e de tradutores e intérpretes de LIBRAS;
- Software de leitura de texto instalado em computadores da biblioteca;
- Computador portátil individual para uso em sala para aumento da fonte dos slides da aula;
- Disponibilização de tempo adicional para a elaboração de provas escritas, para os casos de distúrbios de aprendizagem e Transtorno de Déficit de Atenção.

Recomenda-se que no planejamento acadêmico dos componentes curriculares seja assegurado o envolvimento do aluno em atividades, individuais e de equipe, que incluem, entre outros:

- I Aulas teóricas, teórico-práticas e práticas, conferências e palestras;
- II Exercícios e práticas no laboratório de informática;
- III estudo de casos e trabalho em equipe estratégia de ensino eficaz que possibilita aplicar conhecimentos e avaliar as necessidades de aprendizagem. Aprimora as habilidades de resolução de problemas. Permite avaliar o aluno de forma crítica. Melhora a interação do

grupo através do diálogo em sala de aula e enriquece o ambiente de aprendizagem. Promove o pensamento crítico e aumenta a capacidade crítica;

- IV- Projetos de investigação científica desenvolvidos por docentes do curso;
- V Práticas didáticas na forma de monitorias, filmes, painel integrativo, jogos criativos, portfólio, demonstrações e exercícios, como parte de disciplinas ou integradas a outras atividades acadêmicas;
- VI Consultas supervisionadas em bibliotecas para identificação crítica de fontes relevantes;
- VII Aplicação e avaliação de estratégias, técnicas, recursos e instrumentos da área de Gestão de Recursos Humanos;
- VIII Visitas documentadas através de relatórios a instituições e locais onde estejam sendo desenvolvidos trabalhos com a participação de profissionais da área;
- IX Projetos de extensão e eventos de divulgação do conhecimento, passíveis de avaliação e aprovados pela Instituição;
- X Práticas integrativas voltadas para o desenvolvimento de competências e habilidades em situações de complexidade variada, representativas do efetivo exercício profissional, sob a forma de práticas de campo, estágio supervisionado, dentre outras práticas;
- XI aplicação das metodologias ativas descritas nos componentes curriculares do curso de Gestão de Recursos Humanos.

Também, como opção metodológica para os diversos componentes curriculares que compõem a matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, podese citar a utilização de pesquisas pontuais voltadas para o aprofundamento e o aperfeiçoamento do conhecimento, assim como para o desenvolvimento de suas competências e habilidades.

# 1.14. Avaliação

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos prevê avaliação, considerando as duas dimensões: processo de ensino e aprendizagem e avaliação institucional.

A Avaliação do Desempenho Escolar será feita por disciplina, abrangendo os aspectos de frequência e aproveitamento.

A frequência às aulas e demais atividades escolares, permitidas. A apuração do aproveitamento abrangerá a avaliação da assimilação progressiva dos conhecimentos, da elaboração e transferência desses conhecimentos de maneira contextualizada.

A apuração do aproveitamento, de acordo com a natureza das disciplinas, e a critério dos Colegiados dos cursos, poderá ser feita através de:

Prova escrita;

Seminários, relatórios de aulas práticas e de visitas, análises conceituais e práticas, trabalhos práticos e teóricos, pesquisas, elaboração de projetos e sua defesa, pesquisa e estágio, tudo sob orientação, supervisão e controle do professor;

Outros instrumentos, de acordo com os critérios estabelecidos pelos Colegiados de cursos e aprovados pelo Conselho Superior.

Em cada disciplina deverá haver, pelo menos, 02 (duas) oportunidades de avaliação, visando diagnosticar possíveis desvios no processo educativo para que possam ser sanados em tempo hábil.

Pelo menos uma vez por semestre será obrigatório a realização de uma avaliação global, organizada de acordo com os parâmetros estabelecidos pelo ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes, que terá sua realização regulamentada pelos órgãos colegiados.

O exame final, realizado ao fim do ano ou semestre letivo, visa à avaliação da capacidade do domínio do conjunto da disciplina e consta de prova escrita, oral, prática ou teórica em conformidade com a disciplina.

Ao aluno que deixar de comparecer à verificação ou ao exame final, na data fixada, poderá ser concedida segunda oportunidade se requerida no prazo de 05 (cinco) dias, e comprovado motivo justo.

A cada verificação de aproveitamento será atribuída uma nota expressa em grau numérico de 0 (zero) a 10 (dez). Independente de exame final, o aluno que obtiver nota de aproveitamento igual ou superior a 06 (seis), correspondente à média de notas dos exercícios e trabalhos escolares realizados durante o ano ou semestre letivos; mediante exame final, o aluno que obtiver média aritmética simples entre o exame final e a nota de aproveitamento, igual ou superior a 06 (seis);

Somente poderá prestar exame final o aluno que obtiver nota de aproveitamento superior a 03 (três) e inferior a 06 (seis), sendo considerado reprovado definitivamente na disciplina o aluno com nota de aproveitamento inferior a 03 (três). As médias são apuradas até a primeira decimal, sem arredondamento.

O aluno reprovado por não ter alcançado seja a frequência, sejam as notas mínimas exigidas, repetirá a disciplina, sujeito na repetência, às mesmas exigências de frequência e de aproveitamento, estabelecidos neste regimento.

Será admitido na série, ou no período seguinte o aluno aprovado em todas as disciplinas da série ou período anterior, admitindo-se ainda a promoção com dependência em até 02 (duas) disciplinas.

O aluno promovido em regime de dependência deverá matricular-se obrigatoriamente nas disciplinas de que depende, salvo se não estiverem sendo oferecidas, condicionando-se a matrícula nas disciplinas de nova série à compatibilidade de horários e, aplicando-se a todas as disciplinas as mesmas exigências de frequência e aproveitamento.

# 1.15. Estágio Curricular Supervisionado

O estágio curricular supervisionado não é obrigatório para o curso.

# 1.16. Atividades Acadêmicas Articuladas com o Ensino: Pesquisa e Extensão e Iniciação Científica

As atividades acadêmicas de Ensino, Pesquisa e Extensão, encontram-se disciplinadas pelo NUPEX- Núcleo de Pesquisa e Extensão. São inúmeras atividades programadas, dentre as quais merecem destaque: semanas de Estudo, Congresso de Iniciação Científica, Cursos de Extensão, palestras, conferências, visitas técnicas, atividades de aprofundamento.

Conforme assentado no PPI/PDI da IES, a pesquisa científica deve ser estimulada em todos os cursos de graduação e, em especial, no Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** através do NEA – Núcleo de Estudos Administrativos, cuja tônica deve ser o estímulo às boas práticas profissionais. Para tanto, o aluno deverá ser conduzido a desenvolver projetos de Iniciação Científica sobre temas relevantes à área do curso e cujos resultados deverão ser comunicados nos Simpósios, Semanas de estudo e nos Seminários de Iniciação Científica.

Para o êxito do desenvolvimento da pesquisa, o aluno deverá ser conduzido a:

Elaborar questões referentes ao campo de investigação do Curso;

Formular hipóteses e métodos de análise pertinentes ao problema de investigação e às questões levantadas;

Propor soluções com vistas à minimização dos problemas investigados;

Elaborar trabalho de conclusão de curso, a critério da coordenação e do colegiado de curso.

#### 1.17. Atividades Complementares

De acordo com o Regulamento, as Atividades Complementares constituem-se formas de aprofundamento de temas inerentes à formação acadêmica do aluno. Para tanto, são considerados os estudos e as práticas em grupos de pesquisa, iniciação científica, projetos de extensão, apresentação de trabalhos científico-artísticos em eventos relacionados à área, participação em semanas de estudo, oficinas, cursos de extensão, debates e visitas técnicas.

Constam da matriz curricular 120 horas de Atividades Complementares, inseridas no 1°, 2°, 3° e 4° semestres do curso, devendo ser cumpridas, a partir do ingresso do aluno no curso ou até seu término. A integralização dessas atividades é condição necessária para colação de grau. Os alunos devem comprovar a sua realização por meio de relatórios e de comprovantes de participação. Essas atividades são distribuídas em 4 categorias:

## 1.17.1. Categoria I:Atividades fora da "sede"

Cursos, palestras, seminários, congressos, conferências, oficinas, visitas técnicas, teatros, em entidades educacionais, estudantis ou profissionais, públicas ou privadas, reconhecidas pela instituição. Tais atividades devem ser adequadas à formação complementar do aluno. Considera-se a participação do aluno, na forma passiva ou ativa, ou seja, na condição de "participante ou palestrante/instrutor/apresentador".

Para convalidação das atividades frequentadas, o aluno deve entregar o comprovante de inscrição, certificado e relatório sucinto das atividades a que participou.

# 1.17.2. Categoria II: Atividades dentro da "sede"

Essa categoria de Atividades Complementares atende interesses gerais e específicos, podendo ser realizadas na forma de Semanas de Estudo, palestras, seminários, debates, cursos de extensão entre outros. Os temas de interesse geral podem ser assistidos por alunos de todos os cursos. Os temas específicos são orientados a um público alvo particular (curso). A convalidação dessas atividades se dá por meio de comprovação de presença e de relatório.

# 1.17.3. Categoria III: Atividades de pesquisa e publicação

Pesquisa, teórica ou empírica, a fim de que os alunos possam visualizar o conteúdo do curso em sua projeção social real, com a finalidade de que a formação universitária não esteja dirigida apenas à aplicação e interpretação do conhecimento, mas que sejam formados (alunos) para também construí-lo.

Nesse caso, também os alunos ajustam com os docentes o objeto da pesquisa teórica ou empírica, as condições de sua realização, a avaliação e o registro. Os docentes atestam a atividade realizada. Nesta categoria de Atividades Complementares, incluem-se projetos, envolvendo implementação prática, pesquisa teórica, oficinas, formação de grupos de estudo e grupos de interesse com produção intelectual ou projeto com implementação real.

#### 1.17.4. Categoria IV: Atividades Comunitárias

Extensão que consiste na prestação de serviços em questões ligadas à cidadania, família, saúde, educação, moradia, a fim de que experimentem a função social do conhecimento produzido. Os alunos podem participar, por meio de órgão encarregado das atividades de pesquisa e extensão, o NUPEX- Núcleo de Pesquisa e Extensão.

#### 1.18. Trabalho de Conclusão de Curso

O trabalho de conclusão de curso não é obrigatório.

## 1.19. Apoio ao discente

A Faculdade IMESP – Monitor desenvolverá ações e programas visando apoiar o estudante durante todo seu processo acadêmico.

Os ingressantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são recebidos pelo coordenador do curso na primeira semana de aula, onde são explicados aspectos didático-pedagógicos, infraestrutura e acesso ao ambiente virtual alunos.net, sendo que esse é construído segundo as melhores práticas de acessibilidade.

A Faculdade Monitor oferece aos discentes, facilidades para que ele se aproprie de conhecimento através de métodos, teorias e técnicas de ensino/aprendizagem, programas de estágio não curriculares, e participação em ações comunitárias.

A familiarização com a educação a distância, presente no curso em função de que alguns componentes curriculares são ministrados nesta modalidade, com introdução à EaD, ambientação no Ambiente Virtual de Aprendizagem, AVA, e informações sobre materiais

didáticos e atendimento tutorial, está presente no curso como parte da disciplina de Comportamento Organizacional, desenvolvida no 1º semestre do curso.

A coordenação presta atendimento durante todo o decorrer do curso ao aluno em relação ao aspecto pedagógico do curso, resolvendo questões como esclarecimento sobre a matriz curricular, notas e faltas, projetos de extensão, projetos de pesquisa, monitorias, questões envolvendo professores, alunos, etc.

O coordenador atende o aluno pessoalmente, por e-mail ou por telefone. Realiza reuniões periódicas com os representantes de sala para tratar de assuntos de interesse dos alunos e da Faculdade e canalizar a comunicação coordenação-aluno. Visitas em sala de aula são realizadas periodicamente ou quando fatos relevantes acontecem

A Faculdade Monitor presta atendimento ao aluno por meio de atendimento extraclasse, apoio psicopedagógico, aluno com transtorno do espectro autista, atividades de monitoria e nivelamento, além de procedimentos para oferecimento de bolsa de estudos.

Podemos apontar como mecanismos que favorecem as relações do estudante com a instituição, bem como qualifica o processo de formação:

- Bolsas de Estudo: Trata-se de um programa voltado a alunos que apresentam situações socioeconômicas incompatíveis aos custos institucionais das escolas privadas. As ações desse programa dizem respeito a concessões de bolsas de estudo, bolsa de trabalho, bolsa convênio, parcerias com empresas, polícia militar, polícia municipal e polícia ambiental, dentre outras.
- Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior e PROUNI: Trata-se de programas voltados a alunos que apresentam situações socioeconômicas incompatíveis aos custos institucionais das escolas privadas. A Faculdade IMESP Monitor fará adesão aos programas tão logo esteja habilitada para tal.
- Mecanismos de Nivelamento: A instituição estabelecerá a prática do nivelamento para os alunos ingressantes, bem como para os que apresentam dificuldades de aprendizagem. O Programa compreenderá os componentes curriculares voltados para as habilidades de leitura e interpretação de textos, leitura e redação de textos acadêmicos, cálculo matemático, dentre outros.
- Monitoria: Outro aspecto a considerar é a Monitoria como apoio ao processo de aprendizagem que constitui num importante estímulo à permanência discente.
- Estímulos à permanência do aluno na Faculdade IMESP Monitor: Para minimizar as situações que levam à evasão do estudante, a IES desenvolverá ações nos encontros presenciais, constando de palestras sobre temas da atualidade, tais como, meio ambiente,

religião, globalização; de exibição de filmes que, em sua temática, envolve fatos do cotidiano escolar e social.

- Apoio Psicopedagógico: Supre dificuldades de aprendizado, por meio de ações pedagógicas instituídas no momento do ingresso do aluno no Curso e também no transcorrer do mesmo. Trata-se de um programa, cujo objetivo é extrapolar questões acadêmicas e assistenciais, enfocando o fortalecimento de relações interpessoais nas diversas instâncias do cotidiano.
- Organização estudantil: A Faculdade IMESP Monitor estimulará a organização dos órgãos estudantis, com vistas a contribuir para o desenvolvimento da consciência política do discente.
- Acompanhamento dos egressos: Esse programa, além de procurar atrair ex-alunos à continuidade de estudos, prevê a possibilidade de avaliação da educação oferecida, com vistas a redirecionamentos de seus objetivos e metas, caso necessários. As ações podem ser resumidas como: acesso aos laboratórios de informática; acesso à Biblioteca; utilização do auditório para reuniões e/ou eventos; bolsas de estudo para outros cursos.
- Apoio a Pessoas com Necessidades Especiais: O grande desafio atual é promover ações que conduzam a uma política efetiva de inclusão de alunos portadores de deficiências.
   Por essa razão, A Faculdade IMESP – Monitor prevê algumas práticas:
- Para a deficiência física: Assegura circulação do estudante, com vistas a facilitar o acesso aos espaços de uso coletivo. Dispõe, inclusive, de um elevador, que permite amplo acesso ao campus. Todos os espaços são adaptados para o livre trânsito de toda comunidade escolar.
- Para deficiência visual: Disponibilizará sala de apoio contendo sistema de síntese de voz; software de ampliação de tela; equipamento para ampliação de textos para atendimento a aluno com visão subnormal; lupas, réguas de leitura; plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico dos conteúdos básicos em Braille. Possui piso tátil e placas indicativas em Braille.
- Para Deficientes Auditivos: Se solicitado, desde o acesso até a conclusão do Curso, deverão ser disponibilizados, quando necessário, intérpretes de língua de sinais/língua portuguesa, especialmente, por ocasião de realização de provas ou sua revisão, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este não tenha expressado o real conhecimento do aluno.

Para autistas: nos termos do parágrafo único, artigo 3º, da lei 12764, de 27 de dezembro de 2012 a IES disporá, para os casos eventualmente diagnosticados, de

acompanhante especializado, buscando parceria com a secretaria municipal de ação e inclusão social.

#### 1.19.1. Atendimento Presencial

O atendimento presencial é realizado nas esferas administrativas e pedagógicas e leva em conta as necessidades especiais e individuais de cada aluno. A secretaria realiza o atendimento referente a questões administrativas, como análise curricular, questões financeiras, matrículas, registro de atividades complementares, expedição de documentos, recebimento de atestados e pedido de regime domiciliar etc.

Já o atendimento relacionado às questões pedagógicas é realizado pela Coordenação do Curso. A coordenação presta atendimento relacionado ao aspecto pedagógico dos cursos, resolvendo questões como esclarecimento sobre a grade curricular, notas, projetos de extensão, projetos de pesquisa, monitorias, questões envolvendo professores, tutores, alunos, etc.

O coordenador atende o aluno pessoalmente, por e-mail ou por telefone.Realiza reuniões virtuais periódicas com os representantes de turma para tratar de assuntos de interesse dos alunos e da Faculdade e canalizar a comunicação coordenação aluno.

A Faculdade possui, ainda, o Núcleo de Estágios que presta atendimento relacionado à captação e divulgação de vagas de estágio e emprego, além de representar, legalmente, a instituição em contratos de estágio. O coordenador, em contato frequente com empresas da área de segurança da informação, também recebe as demandas por estagiários e profissionais e divulga aos alunos, além de comunicar ao Núcleo de Estágios.

## 1.19.2. Apoio Psicopedagógico

O apoio psicopedagógico oferecido pela Faculdade IMESP Monitor tem o objetivo de realizar processos de orientação e acompanhamento aos alunos que se encontram em dificuldades psíquicas e emocionais e outras que se caracterizam como necessidades educacionais de aprendizagem.

As ações desenvolvidas visam criar uma cultura de inclusão fundamentada no princípio da diversidade, fomentando o respeito e o convívio com as diferenças individuais e oferecer apoio psicopedagógico vinculado aos recursos e às estratégias voltados para o acompanhamento do percurso acadêmico do aluno e melhoria da qualidade do ensino.

Este apoio é prestado pelo NAPP- Núcleo de Apoio Psicopedagógico, por encaminhamento da área acadêmica. Este núcleo atende alunos dos Cursos de Graduação da

FACULDADE MONITOR, que apresentam dificuldades psíquicas e emocionais, assim como necessidades educacionais de aprendizagem e de acessibilidade.

Criado em 2007, a partir de demanda interna institucional, situa-se nas dependências do Centro de Formação de Psicólogo. O processo de encaminhamento, atendimento e retorno é descrito a seguir:

**Encaminhamento:** Por meio de e-mail o coordenador encaminha os nomes dos alunos e a queixa principal – descrição leiga.

**Triagem:** o NAPP recebe os encaminhamentos e realiza uma triagem inicial.

Os alunos procuram o NAPP para agendamento de entrevista inicial: queixa pessoal-ESCUTA DIFERENCIADA = identificação da necessidade principal. É realizada a avaliação psicopedagógica: compreensão e interpretação de texto, dificuldades de leitura e escrita (dislexia), alunos com necessidades especiais (visão, audição, locomoção, limitações cognitivas, entre outras); componentes cognitivos (memória, atenção, fala e linguagem), funções executivas (planejamento e organização) e nível intelectual (pensamento e raciocínio abstrato).

É realizada a avaliação das condições socioeconômicas: condições de moradia, de trabalho, de transporte e de lazer.

É realizado o atendimento específico: apoio psicopedagógico e estimulação ou reabilitação neuropsicológica.

**Realização do atendimento psicológico:** psicoterapia (por exemplo: dislexia/ trabalhar com autoestima).

Realização do acompanhamento do aluno: agendamento de retornos sistemáticos (semanais, quinzenais, mensais, semestrais, anuais).

**Retorno:** é dado um retorno e orientação aos coordenadores/conversa com professores (orientações, esclarecimentos, formas alternativas e diferenciadas de promover o crescimento acadêmico do aluno).

## 1.19.3. Alunos com Transtorno do Espectro Autista

A FACULDADE MONITOR cumpre o que é descrito na Lei nº 12.764, de 27de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista o que garante ao aluno autista o "direito assegurado nas políticas de educação, sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, de acordo com os preceitos da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência".

Neste sentido, quando a Faculdade Monitor recebe um aluno com Transtorno do Espectro Autista, a coordenação conversa com os familiares para obter informações sobre os interesses, preferências e coisas que podem causar desagrado ao aluno. Estas informações são passadas aos professores, que são orientados a:

- Detectar as características pessoais do aluno, verificando como ele se comporta diante das atividades pedagógicas e, a partir desta observação, estabelecer metas, partindo do que o aluno já sabe;
- Observar o interesse do aluno autista e detectar como o aluno aprende, então, utilizar as ferramentas e meios pedagógicos mais adequados para cada caso;
- Buscar e manter contato visual com aluno autista, estimulando sua comunicação, propondo atividades inclusivas em grupo, propiciando e mediando as brincadeiras entre o grupo e usando sempre uma linguagem simples, clara e firme.

Caso o professor sinta necessidade, poderá solicitar ajuda do Núcleo de Apoio Psicopedagógico, por meio do Coordenador do curso e caso seja comprovada a necessidade de apoio às atividades de comunicação, interação social, locomoção, alimentação e cuidados pessoais, FACULDADE MONITOR, após análise do Núcleo de Apoio Psicopedagógico, há a disponibilização de acompanhante especializado.

#### 1.19.4. Atividades de Monitoria e Nivelamento

Mesmo em cursos 100% EAD, na FACULDADE MONITOR ocorre a monitoria das disciplinas em que os alunos apresentam maior dificuldade, bem como em áreas que demandam nivelamento. O foco se concentra, prioritariamente, em disciplinas dos semestres iniciais. Há, no máximo, trinta alunos por monitor, em cada disciplina.

O monitor é um aluno de semestres avançados, com bom rendimento escolar e, especificamente, destacado desempenho na disciplina a ser monitorada. Os monitores de cada disciplina são orientados por tutores. Cada disciplina possui, pelo menos, um tutor que é um professor do corpo docente do curso.

Os alunos monitores são selecionados, segundo os critérios expostos, através de entrevista com os professores e com a coordenação do curso. Os monitores recebem certificado ao final de cada semestre e que pode ser válido como horas de atividades complementares. Os monitores são acompanhados pelos professores e avaliados por estes ao final de cada semestre. Nos encontros de monitoria, são revisados conceitos, resolvidos exercícios e desenvolvidas outras atividades visando o reforço do aprendizado do monitorando. A inscrição dos alunos na monitoria acontece através da Central do Aluno, no

124

início de cada semestre. As disciplinas a serem oferecidas são definidas pela coordenação, em

conjunto com o NDE, e referendadas pelo Colegiado de Curso, a cada semestre.

1.19.5. Procedimentos para Bolsas de Estudo

A FACULDADE MONITOR orienta os alunos, tanto por meio da secretaria,

professores e Coordenador, sobre os procedimentos referentes às bolsas de estudo. São

divulgados os programas do Governo Federal (PROUNI e FIES) e programas próprios

(convênio empresa, bolsa funcionário, PROUNI). Estes programas são apresentados

resumidamente a seguir:

**PROUNI:** Bolsa em parceria com o Governo Federal, para alunos com renda entre um

salário-mínimo e meio e três salários-mínimos, que tenham estudado na rede pública.

Procedimento: O aluno se inscreve em site próprio do programa e entrega a

documentação financeira sua e de seu grupo familiar na secretaria. É necessário ter realizado

o último ENEM.

**Percentual:** Bolsas de 50% a 100%.

Convênio Empresa Mensal

**Procedimento:** O aluno retira o termo de responsabilidade na secretaria. Em alguns

casos a empresa carimba, em outros, apresenta uma declaração de vínculo. O aluno devolve o

termo na secretaria de acordo com o procedimento de sua empresa.

**Percentual:** 10% na maioria dos casos.

**Bolsa Funcionário** 

Procedimento: O funcionário solicita junto ao seu gestor um formulário, preenche e

entrega no RH, que é o responsável pelo cadastro da bolsa.

Percentual: de até 100%.

1.19.6. Apoio à Participação em Eventos

A Faculdade Monitor assume como política institucional apoiar os alunos para que

participem de eventos que possam contribuir para a atualização e aperfeiçoamento de sua

formação. Este apoio é realizado na forma de divulgação e incentivo para que os alunos

participem de eventos, visitas, publicação de artigos científicos, elaboração de jornais e

murais didático-pedagógicos, congressos, seminários, encontros e outras atividades voltadas

para a formação adequada e atual dos discentes.

# 1.19.7. Aproveitamento de competências profissionais

A Faculdade IMESP Monitor, estabeleceu normas para o Aproveitamento de Competências Profissionais anteriormente desenvolvidas para ingressantes no Curso de **Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**. O aproveitamento deve ser solicitado pelo aluno ingressante. Há duas formas de aproveitamento:

- Através da análise curricular de cursos regulares realizados pelo aluno, com apresentação da devida documentação oficial (histórico, ementas, conteúdos programáticos);
- Através de avaliação individual do aluno por disciplina, para verificação das competências profissionais adquiridas no trabalho. O aluno deverá obter a nota equivalente à média de aprovação vigente. A solicitação de aproveitamento deve ser feita à Secretaria de Registros Acadêmicos, pelo interessado, em formulário próprio, até 120 dias após seu ingresso através de processo seletivo.

# 1.19.8. Participação de Alunos em Atividades de Extensão

A extensão, como prática acadêmica, associa a Faculdade Monitor, nas suas atividades de ensino e de pesquisa, com a sociedade civil e define como política nessa área o desenvolvimento de ações que possibilitem a formação do profissional-cidadão.

Embora os conceitos sobre extensão sejam diversos e existam diferentes propostas para sua prática no mundo universitário, a integração do aprimoramento do saber com o exercício da cidadania parece definir a verdadeira vocação extensionista da Faculdade Monitor.

É a extensão que propicia a integração participativa e produtiva da Instituição com a comunidade e permite, por meio dos projetos da educação continuada, de divulgação científica, de ações culturais, artísticas, desportivas, de lazer, de preservação ambiental, comunitárias e de cursos em geral, expandir, transmitir e definir o potencial de conhecimentos acumulados por meio do ensino, da pesquisa e da produção científica.

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Monitor a extensão curricularizada, e presente ao longo do curso, está inserida no componente curricular Atividade de Extensão, e se caracteriza pelo desenvolvimento de algumas vertentes de ação, desenvolvida mediante orientação docente, centrada no aluno como protagonista do processo e voltada à sociedade, com construção de projetos interdisciplinares e integradores.

Além desses projetos, desenvolvidos a partir do princípio da curricularização da extensão, a Faculdade Monitor mantém a promoção de outras iniciativas extensionistas, como eventos diversos, a exemplo de palestras, debates, seminários, simpósios, cursos e eventos

teatrais, minicursos, mesas redondas, entre outros, correspondendo a uma forma mais ágil e flexível de desenvolvimento de ações extensionistas encontrada pelo Faculdade Monitor para proporcionar aos acadêmicos, professores e pesquisadores da instituição o exercício da prática e buscar o aprimoramento dos diferentes segmentos da sociedade.

Visando dar suporte aos docentes e discentes da Faculdade, e auxiliar os cursos de graduação no desenvolvimento das atividades de pesquisa e de extensão universitária, a Faculdade Monitor procura direcionar, dinamizar, gerenciar e auxiliar a instauração de um ambiente científico e acadêmico, complementando as atividades de ensino. Tais atividades contribuem para promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos discentes, através da organização de eventos, promoção e registro de monitoria, cursos de extensão, projetos de extensão, entre outros.

#### 1.19.9. Acompanhamento de Egressos

A Faculdade Monitor mantém um Programa de Acompanhamento dos Egressos, com o objetivo de manter uma linha permanente de estudos e análises sobre os egressos, a partir das informações coletadas, para avaliar a qualidade do ensino e adequação da formação do profissional às necessidades do mercado de trabalho.

O Programa de Acompanhamento dos Egressos conta com uma base de dados, com informações atualizadas dos egressos; mecanismos para avaliar a adequação da formação do profissional para o mercado de trabalho.

A partir das informações constantes na base de dados é possível estabelecer um canal de comunicação com os egressos, por meio do qual os ex–alunos recebem periodicamente informes sobre eventos, cursos, atividades e oportunidades oferecidas pela Faculdade.

No tocante à avaliação da adequação da formação do profissional para o mercado de trabalho, o Programa de Acompanhamento dos Egressos conta com mecanismos para conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida, tanto curricular quanto de desenvolvimento cultural e ético.

Assim, o levantamento do índice de ocupação entre eles pode ser utilizado para estabelecer relação entre a ocupação, a formação profissional recebida e o índice de empregabilidade. São aplicados questionários para obter avaliações sobre o curso realizado (pontos positivos e negativos), a atuação no mercado de trabalho, dificuldades encontradas na profissão etc.

Estes levantamentos são mecanismos importantes de direcionamento para o bom preparo dos egressos para o mercado de trabalho.

Ainda, articula o interesse dos egressos em realizar outros cursos de graduação e pós-graduação de forma a atender as necessidades de educação continuada através das especializações, cursos de extensão, participação em congressos, semanas científicas, mesas redondas, discussão de casos de sucesso, e outras. Isso também propicia a aproximação entre os egressos e as comunidades interna e externa da Faculdade Monitor.

São ofertados cursos gratuitamente, aos egressos, por um período de 1 ano contados a partir da data de colação de grau. Tal oferta visa auxiliar o aluno egresso a se manter em contato com os estudos e ter oportunidades no mercado de trabalho.

Também são coletadas opiniões dos empregadores dos egressos, sendo esta utilizada para revisar o plano e os programas. O retorno dos egressos e de seus empregadores sobre a formação recebida será fundamental para o aprimoramento da Instituição. As atuações dos egressos em ações sociais e de cidadania e/ou relacionadas às entidades de classes e empresas do setor servem como parte do levantamento e análise.

Ressaltasse que essas ações são planejadas pela Coordenação do Curso, NDE, Colegiado e a CPA com objetivos específicos de atualização dos dados dos egressos, bancos de talentos e colocação no mercado de trabalho, identificando a necessidade de adequação profissional (através de pesquisa).

Os dados obtidos são analisados pelos Colegiados de Curso, que revisam o plano e programas do curso de forma a obter uma melhor adequação do Projeto Pedagógico às expectativas do mercado de trabalho. Em seguida, os dados e as considerações dos Colegiados de Curso são encaminhados à Comissão Própria de Avaliação (CPA) e ao Conselho Superior (CONSUP), a quem compete adotar as medidas necessárias para correção de eventuais distorções identificadas.

## 1.20. Atividades Acadêmicas Articuladas com a Formação Profissional

## 1.20.1. Oferta regular de atividades pela IES

As atividades acadêmicas articuladas com a formação profissional encontram-se disciplinadas pelo NUPEX- Núcleo de Ensino Pesquisa e Extensão. São inúmeras atividades programadas, dentre as quais merecem destaque: NEC – Núcleo de Estudos Administrativos, Semana de Imposto de Renda, Visitas Técnicas e atividades de aprofundamento entre outros aspectos pertinentes.

# 1.21. Integração Entre a IES e o Mercado de Trabalho

Conforme já assinalado em passagens anteriores nesse documento, a IES entende que o ensino a ser praticado em seus bancos escolares deve extrapolar os limites individuais e atingir a coletividade. Para tanto, não basta ministrar conteúdos teóricos, mas urge que a prática seja estimulada, que o ensino praticado sirva, de fato, para mudanças na sociedade. Para tanto, há várias parcerias, cujos objetivos sejam a divulgação de suas pesquisas, encaminhamento de seus alunos e egressos no mercado de trabalho, além de prestar serviços à comunidade em geral. Acrescente-se, ainda, que tais parcerias, de certa forma, funcionarão como balizadoras, como norte, como levantamento de pontos positivos e negativos que culminarão em redirecionamentos institucionais e pedagógicos.

De maneira geral, pretende-se efetuar:

- Visitas técnicas a empresas e a organizações afins;
- Encontros e palestras com profissionais da área;
- Cursos de extensão relativos à Recursos Humanos e a áreas afins:
- Participação em congressos e encontros similares e em eventos de interesse acadêmico;
- Projetos de pesquisa e operacionais, interdisciplinares e integradores, na área de Administração;
- Atuação em trabalhos comunitários com contribuição acadêmica;
- Outras atividades pertinentes.

Essas atividades, integrantes do currículo, serão objeto de avaliação do desempenho escolar, tanto quanto as provas e trabalhos solicitados por cada docente.

## 1.21.1. Oferta regular de atividades pela IES

Uma instituição de ensino só cumprirá sua missão se criar mecanismos capazes de articular os conteúdos ministrados às exigências do mercado de trabalho. Esse caminho, certamente, permitirá a difusão do saber, ao mesmo tempo em que se considera a realidade local e regional como forma de se coletarem dados para se traçarem novos rumos em relação ao ensino que vem sendo ministrado.

Para isso, um mecanismo possível é a divulgação na mídia dos eventos, semanas de estudo e palestras, exposições realizadas na IES. Além disso, será disponibilizado um canal via web para que as empresas efetuem solicitações de serviços, de estagiários e forneça um feedback a respeito da mão de obra lançada no mercado pela instituição. Essa inter-relação

funcionará como via de mão dupla: a escola propõe atividades; as empresas solicitam serviços e avaliam o processo/produto do ensino desenvolvido.

## 1.21.2. Parcerias entre IES, Comunidade, Instituições e Empresas

Conforme já assinalado em passagens anteriores nesse documento, a IES entende que o ensino a ser praticado em seus bancos escolares deve extrapolar os limites individuais e atingir a coletividade.

## 1.22. Gestão do curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa

A Faculdade IMESP Monitor disponibilizará aos cursos formulários de avaliação que contemplam o ponto de vista do aluno e do professor, sob diversos aspectos do processo de ensino-aprendizagem, da atuação da coordenação e dos serviços prestados pela instituição. No instrumento existirá, ainda, campo para a manifestação complementar do entrevistado. Ao final do processo, as informações serão enviadas ao Centro de Processamento de Dados para tabulação e os resultados informados aos professores, que terão acesso aos formulários respondidos por seus alunos. A etapa seguinte prevê, por parte dos integrantes da CPA – Comissão Própria de Avaliação a discussão e resolução dos problemas identificados na avaliação.

A avaliação institucional terá como propósitos: demonstrar comprometimento em relação às políticas governamentais e às exigências e expectativas do público; demonstrar eficácia – verificar se as intenções ou objetivos da instituição foram atendidos; oferecer garantia de que os padrões profissionais foram alcançados; indicar opções de alocação de recursos; fornecer diretrizes para a melhoria das ações; demonstrar eficiência.

As ações da Instituição serão orientadas pelos resultados de um processo contínuo de autoavaliação, fornecedor de subsídios que permitam o aperfeiçoamento das condições de ensino, pesquisa e extensão, da infraestrutura e da qualificação docente e técnica.

A realização do diagnóstico da realidade educacional da Faculdade IMESP Monitor incluirá as áreas pedagógica (projetos pedagógicos, corpo docente, biblioteca, organização didático-pedagógica), administrativa e física.

Optou-se por uma avaliação abrangente, enfocando os eixos: projeto pedagógico, serviços, biblioteca, infraestrutura, coordenação e corpo docente. As questões propostas acerca desses eixos visam traçar um perfil detalhado do ensino ministrado, da gestão acadêmica e administrativa e dos serviços prestados em geral. Para a coleta de indicadores, a CPA disponibilizará aos alunos e docentes, no site institucional, um questionário, estruturado

de forma que os resultados possam ser tabulados eletronicamente, com informações estatísticas, percentuais e somatória de respostas.

A participação deverá ser espontânea. Medidas de precaução serão tomadas com vistas a bloquear tentativas subsequentes de acesso. Após o término da fase de aplicação dos questionários, a CPA reunir-se-á para a análise e interpretação das respostas obtidas. Em seguida, os resultados desse trabalho serão repassados aos profissionais responsáveis pelas diversas esferas acadêmicas e técnico-administrativas da IES, com o propósito de alimentar o processo crítico-reflexivo. Cartazes, informações no site e apelo dos coordenadores dos cursos sensibilizarão alunos a participar do processo avaliativo.

Os resultados do processo serão inseridos em um relatório geral, disponibilizado no site institucional. Espera-se que o debate aberto à comunidade acadêmica contemple as expectativas, no que tange ao aperfeiçoamento contínuo da qualidade das condições de ensino e extensão. Nesse processo, os indicadores obtidos mediante a aplicação de questionários serão relacionados a informações resultantes de outras ferramentas de avaliação. Assim, consideramos como de alta relevância os futuros relatórios externos do ENADE.

A IES levará em conta, além das avaliações legais, a avaliação da comunidade; as empresas hospedeiras de egressos; às necessidades das empresas locais; o grau de satisfação ou não de nossos egressos.

A gestão do curso levará em consideração os resultados do ENADE, da autoavaliação institucional e das avaliações externas para aprimorar seus processos, com vistas à melhoria contínua do curso. Sabe-se que as avaliações externas exercem impacto na instituição e são legitimamente consideradas como balizadores da qualidade dos cursos.

O processo de avaliação interna do curso será realizado por meio de ações como:

a) aplicação anual de um instrumento de avaliação para os discentes e docentes, contemplando diversos aspectos do processo de ensino-aprendizagem, da atuação da coordenação e dos serviços prestados pela instituição. No instrumento existirá, ainda, campo para a manifestação complementar do entrevistado. A participação deverá ser espontânea, porém enfaticamente incentivada pelos docentes, coordenação de curso, através de sensibilização com ampla divulgação de material no campus e no site da Instituição. Ao final do processo, as informações serão enviadas ao Centro de Processamento de Dados para tabulação e os resultados informados aos professores, que terão acesso aos formulários respondidos por seus alunos. O resultado das avaliações internas realizadas pela CPA, são repassadas aos docentes pela Coordenação do Curso e discutidas de forma conjunta, buscando formas de melhorias para os indicadores, tanto os que tiveram resultados negativos como os

positivos. Com os discentes também são socializados e discutidos os resultados finais, pelo Coordenador ou pela CPA;

- b) correções e adequações das atividades do curso em função da identificação de necessidades por parte de docentes e discentes;
- c) aplicação de avaliações elaboradas no formato das provas do ENADE. Destaca-se que os resultados destes processos avaliativos serão socializados com a comunidade acadêmica e servirão de base para a tomada de decisões, integrado às discussões e proposições do NDE e Colegiado do Curso.

O curso pretende valorizar a formação continuada e incentivar que os docentes busquem se aperfeiçoar e se qualificar nas áreas de atuação, aprimorando sua prática profissional e em sala de aula, com vistas à melhoria da qualidade de ensino; os procedimentos de avaliação de aprendizagem serão constantemente acompanhados pela coordenação do curso,

A Faculdade IMESP Monitor pretende oferecer cursos de extensão e oficinas com o intuito de diversificar e socializar diferentes formas de aprender e de avaliar.

#### 1.23. Atividades de Tutoria

O modelo pedagógico adotado pela Faculdade IMESP Monitor contemplará tutoria presencial nas disciplinas que foram cursadas a distância (20%). As disciplinas serão desenvolvidas utilizando a Plataforma Moodle e a interação pedagógica será mediada por tutores presenciais, que se utilizarão de recursos da Internet e do ambiente virtual de aprendizagem adotado (AVA).

O tutor presencial atuará como mediador do contato entre o acadêmico, a Instituição e os docentes para garantir o sucesso acadêmico e sua permanência. Assim, o Tutor deve prestar informações acadêmicas, orientar os estudantes da modalidade a distância a respeito do curso, cumprir agenda de atividades presenciais na sede, facilitar o encaminhamento de estudantes com necessidades especiais ao setor competente; o Tutor Presencial deve incentivar os estudantes a participarem das atividades atinentes à disciplina e vídeos conferências; alertas acadêmicos para o cumprimento do cronograma, da realização e entrega das atividades de aprendizagem, a ter uma atitude proativa de estímulo à aprendizagem, sucesso escolar e permanência, e ainda aplicar as avaliações presenciais.

O propósito é propiciar aos estudantes a distância, um ambiente de aprendizagem personalizado, capaz de satisfazer suas necessidades educativas.

A proporção de tutores por alunos matriculados é de 1 professor/tutor a cada 50 alunos. Os tutores atuarão na seguinte forma

Tutor presencial – tutor generalista com formação na área do curso, que será responsável pelo atendimento do estudante para as dúvidas de caráter geral e orientações de TCC, atividades complementares, estágio e procedimentos acadêmicos, bem como dúvidas mais gerais referentes ao conteúdo das disciplinas.

Tutor EAD – localizado na sede da Faculdade Monitor, com atendimento síncrono e assíncrono do aluno, bem como atendimento presencial na sede. Trata-se de tutor específico do curso, cujo objetivo é de atendimento de caráter geral e específico do componente curricular do curso.

Tutor EAD em regime de home office – trata-se de tutor de atendimento assíncrono e síncrono em situações específicas como chats e grupos de debates. Com formação e experiência mais aprofundada no curso e componente curricular, ele se dedicará somente às questões específicas de dúvidas/aprofundamento do conhecimento previsto para aquele componente curricular.

As atividades presenciais do curso serão as seguintes:

Atividade presencial inicial – visa apresentar a IES, o AVA e os regulamentos e sistemas aos alunos, apresentação da equipe, dos professores, dos tutores, distribuição de carteirinhas escolares, calendário acadêmico, ementas e bibliografía das disciplinas, declaração de matrícula, enfim tudo aquilo que o aluno pode precisar para iniciar seus estudos na Instituição. Também é um momento de avaliação diagnóstica para apurar a necessidade de atividades de nivelamento e de cursar a disciplina de Introdução ao EAD.

Oficinas e minicursos – Dependendo da organização curricular, serão fornecidos aos alunos, uma vez por mês a possibilidade de aulas práticas, oficinas, minicursos que complementarão e reforçarão as possibilidades de aprendizagem do estudante. Ele terá oportunidade, dentro de alguns critérios curriculares, de escolher qual oficina, aula prática e minicurso ele vai participar. A frequência pode ser obrigatória ou não, dependendo do posicionamento do NDE e do colegiado do curso.

Avaliações bimestrais, de caráter obrigatório, que podem ocorrer nos mesmos dias das oficinas e minicursos.

## Atribuições do professor-tutor:

a) Realizar treinamentos de capacitação e reciclagem periodicamente, ou ainda diante de uma demanda extraordinária;

- b) acessar o ambiente MOODLE diariamente;
- c) participar de reuniões de tutoria, agendadas pela coordenação EAD;
- d) interagir com a coordenação de tutoria sobre dados relevantes relacionados ao desempenho acadêmico dos alunos do Curso com intuito de subsidiar ações contínuas de melhoria;
- e) auxiliar, quando necessário, os alunos no uso do Ambiente Virtual de Aprendizagem;
- f) orientar os alunos sobre a realização das atividades (esclarecimentos de dúvidas, prazos de entrega etc.);
  - g) dar feedback ao aluno em suas solicitações;
  - h) estimular a participação dos alunos no Ambiente Virtual de Aprendizagem;
- i) entrar em contato, via e-mail e mensagem, com o aluno que não vem realizando as atividades;
  - j) gerenciar e atualizar, constantemente a planilha do seu grupo de alunos;
- k) encaminhar aos professores e coordenadores de tutoria as dúvidas sobre os conteúdos ou relativas a outras dificuldades pedagógicas;
  - l) Aplicar provas presenciais, bem como corrigir e lançar as notas no sistema.

#### 1.24. Conhecimentos, Habilidades e Atitudes Necessárias às Atividades de Tutoria

Os tutores serão selecionados de acordo com a formação acadêmica para atuação no Curso, bem como a experiência na educação a distância. Serão priorizados os conhecimentos, habilidades e atitudes do corpo de tutores para a realização de suas atividades, visando que suas ações estejam em conformidade com o preconizado no PPC, às demandas comunicacionais e às tecnologias adotadas no curso. Serão realizadas avaliações periódicas para identificar necessidade de capacitação dos tutores.

Ressalta-se que além dos atributos apresentados, buscar-se-á tutores que apresentem um perfil de criativo, que seja proativo e busque práticas inovadoras na condução de suas atividades.

# 1.25. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no Processo Ensino Aprendizagem

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) foram desenvolvidas com o objetivo de promover a interação entre professores, alunos e tutores, garantindo acesso digital e comunicação acessível a todos, independentemente do momento, por meio de recursos virtuais. As ferramentas de comunicação e interação online oferecidas pelas TICs desempenham um papel fundamental na promoção de boas práticas em diversos ambientes e modelos de ensino. O ambiente virtual foi cuidadosamente planejado para proporcionar experiências de aprendizado únicas, com foco na usabilidade.

Nas disciplinas a distância (20%), o aluno fará uso da plataforma Moodle. A plataforma destina-se à comunicação, interação e integração voltada a Instituições de Ensino a Distância. Por meio dela, discentes, docentes, funcionários ou quaisquer outros usuários, desde que devidamente cadastrados no sistema, acessam as ferramentas pessoais, cuja meta é a facilitação do processo de aprendizagem, quer pela complementação e aprofundamento de aulas presenciais; quer pela estruturação de um Curso completo e ou a capacitação de usuários na plataforma.

O acesso a Plataforma Moodle se dá por meio de links disponíveis, na página principal da Instituição, podendo ser acessados a qualquer momento e local com acesso à internet.

Ao acessá-la, o usuário encontra páginas visuais condizentes às exigências educacionais e design que conduz a uma navegação agradável e atraente. Destaca-se ainda que a linguagem é clara, objetiva, recorrendo, sempre que possível, a recursos de ilustração, vídeos e sons.

O ambiente virtual, bem com as bibliotecas digitais possuem ferramentas de acessibilidade.

Além disso, a instituição dispõe de bibliotecas digitais que funcionam em tempo integral, para que os estudantes possam ter contato com uma vasta bibliografia para complemento de seus estudos.

Algumas salas são equipadas com câmeras para transmissão online de aulas, com rede wi-fi em todo edifício.

A organização e disposição do conteúdo permitem a busca de informação com o menor número possível de cliques, além de indicar fontes para o aprofundamento e busca de informações que propiciem a ampliação de conhecimentos. Dessa maneira, foca-se na busca de aprendizado de maneira autônoma e significativa.

#### Características da Plataforma Moodle

• Construção em plataforma totalmente web, compatível com IE 6.0, Google Chrome e Firefox 2.0 ou superiores;

## Escopo das funcionalidades do software:

- Sala de Bate-Papo (chat);
- Fórum:
- Utiliza conta de e-mail pessoal para comunicação ou Mensagem do próprio ambiente;
  - Lista de Discussão;
  - Testes on-line com feedback automático;
  - Aulas disponibilizadas em arquivos Acrobat Reader (pdf);
- Atividades disponibilizadas em arquivos do pacote Microsoft Office ver. 2003 e 2007

(Word, PowerPoint e Excel), assim como, vídeos e links à Internet;

- As atividades são enviadas por recursos disponibilizados na própria plataforma;
- Relatórios de acessos (para professores e tutores);
- Relatório de notas

# 1.26. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

As disciplinas EaD (20%) são desenvolvidas na Plataforma Moodle e a interação pedagógica é mediada por docentes e tutores a distância, que se valem de recursos da Internet e do ambiente virtual de aprendizagem adotado (AVA).

O tutor presencial no Polo atua como mediador entre o acadêmico, Instituição, Professores e Tutores para garantir o sucesso acadêmico e sua permanência.

#### **Funcionalidades:**

Os usuários, ao entrarem no portal, após o acesso, possuem as seguintes visualizações:

- a) Nome da disciplina em que se encontram matriculados;
- b) Programa da disciplina;
- c) Links de acesso ao Currículo do Professor;
- d) Acesso aos Participantes com possibilidades de envio de mensagens;
- e) Visão dos Usuários online;
- f) Notas da disciplina;
- g) Menu com links para todas as funcionalidades disponíveis aos usuários;
- h) Avisos (comunicação, com imagem ou não, por meio dos quais se informam datas importantes, encontros, eventos, providências etc.), mesmo antes do acesso.
  - i) Texto de apresentação da disciplina;

- j) links de acesso (e ou download) para os conteúdos e atividades.
- k) Avaliação da Disciplina (Desempenho, Tutor, Material e Comentários pessoais).

#### Visão do aluno:

- a) Perfil do aluno: informações referentes a dados pessoais como nome, idade, endereço, telefone, foto, e-mail e um pequeno texto de apresentação;
  - b) Menu com links para todas as funcionalidades disponíveis ao aluno;
- c) Sala de Bate-papo (Chat): local que permite a conversa, em tempo real, entre alunos, docentes e coordenadores, promovendo o intercâmbio de experiência em ambientes remotos, através de mensagens escritas. Deverá ser dividida em salas com sistema de controle de acesso e disponibilizada pelo professor e/ou administrador do ambiente;
- d) Fórum: funcionalidade que permite aos usuários a participação virtual na discussão de diferentes assuntos, possibilitando seleção de um dos temas em discussão. Após a seleção do tema, deve-se abrir o texto e um espaço para o registro de opinião. Todos os usuários que participarem do fórum terão identificados seus nomes, sua lotação e a data de participação, podendo visualizar o registro da opinião dos demais;
- e) Mural: ferramenta que pode ser usada como veículo de divulgação de avisos a toda a comunidade acadêmica. O aluno poderá incluir o seu aviso no mural e publicá-lo a qualquer momento. Somente o aluno que publicou o seu aviso poderá retirá-lo do mural;
- f) Utiliza-se a conta de e-mail fornecida pelo aluno, para ser utilizado no Ambiente Virtual. Nela, será enviada cópia das mensagens remetidas pelo ambiente, para que o aluno tenha conhecimento, mesmo antes de acessar a plataforma;
- g) Mensagens Instantâneas: ferramenta que permite a conversa por texto em tempo real entre alunos, docentes e coordenadores, promovendo o intercâmbio de experiência em ambientes remotos, através de mensagens escritas entre dois usuários (one-to-one);
- h) Blog: ferramenta para os alunos disponibilizarem ideias, pensamentos, diário e textos em geral;
- i) Enquete: funcionalidade destinada à pesquisa de opinião elaborada pelos docentes e coordenadores para determinado grupo de usuários, cuja função é permitir ao criador da enquete que seu uso seja controlado por regras;
- j) Notas: funcionalidade que permitirá ao aluno, por meio de link próprio, visualizar suas notas por disciplina;
- k) Envio de Tarefas: funcionalidade que permite ao docente solicitar trabalhos, os quais serão enviados pelos alunos através desta ferramenta. O professor (e/ou tutor) corrige e

divulga a nota, com comentários, na própria ferramenta. A nota é computada automaticamente para composição da nota final do período;

l) Questionário (Testes on-line): ferramenta que permite ao aluno preencher questões previamente preparadas por seus professores, possibilitando ao docente um melhor acompanhamento sobre o nível de aprendizado obtido. É possível, ainda, a correção automática, o que não implica a substituição da avaliação presencial. Em outras palavras, trata-se apenas de uma ferramenta de apoio complementar.

#### Visão do docente:

- a) Programa da Disciplina: arquivo em Acrobat Reader (pdf) com o programa da disciplina contendo: Ementa, Objetivos, Conteúdos e Bibliografia Básica;
  - b) Texto referente à Apresentação da Disciplina;
- c) Unidades (Aulas): permite ao docente criar conteúdos didáticos (aulas) em vários formatos (páginas html, página de texto simples, links a arquivos e ou internet, vídeos etc.). Neste espaço, será apresentado "Conhecendo a proposta da Unidade", em que se estabelece o objetivo da e pelos links "Estudando e Refletindo" e "Buscando Conhecimento" observa-se a explicitação dos conteúdos. Finalmente, no item "Interagindo com o Conhecimento" são disponibilizadas as atividades propostas, que podem ser uma pesquisa, um fórum, um questionário, dentre outras possibilidades.
- d) Sala de Bate-papo: local que permite a conversa, em tempo real entre alunos, docentes e coordenadores, promovendo o intercâmbio de experiência em ambientes remotos, divididas em salas reservadas, marcadas pelo professor;
- e) Fórum: funcionalidade que permite aos usuários a participação virtual na discussão de diferentes assuntos. A ferramenta possibilita a inclusão e exclusão de textos (com identificação do tema e a data em que foi disponibilizado), exclusão de mensagens enviadas pelos usuários e inclusão de sua mensagem, além da visualização da participação de todos os usuários;
- f) Mural: Ferramenta que pode ser usada como veículo de divulgação de avisos a toda comunidade acadêmica; somente o docente e o administrador do ambiente poderão publicar ou retirar o aviso;
- g) Notas: Essa área é destinada para o docente realizar a manutenção das notas de seus alunos; além da visualização, permite também a digitação das mesmas, relativas às atividades não-presenciais propostas no Curso;
  - h) Visão de relatórios de acesso dos alunos.

#### Visão do coordenador:

Os coordenadores de Cursos possuem a mesma visão do Docente (descrita no item acima) e Tutores, tendo acesso a todas as informações do Curso e dos alunos. Embora não possam alterar as aulas e atividades, é permitido corrigir e avaliar as atividades. Por meio deste acesso é possível levantar dados relevantes, potencialmente utilizáveis para desenvolvimento de melhoria contínua relacionados ao sistema, processos técnicos, processos acadêmicos, aplicações metodológicas e também os aspectos didático pedagógicos.

#### Visão do administrador:

Trata-se de uma ferramenta que permite a gestão e liberação de funções no mais alto nível do sistema. É constituída por:

- a) Cadastro de alunos e disciplinas;
- b) Gerenciamento de usuários;
- c) Manutenção da plataforma, assistida pelo Departamento de T.I. da Instituição;
- d) Capacitação dos usuários da plataforma.

#### Portal Acadêmico

O portal Acadêmico é o ambiente no qual os alunos e professores terão acesso a informações e funcionalidades importantes para o registro, consulta e solicitação de forma eficiente, segura e ágil, de todas as atividades de documentação da vida acadêmica.

#### 1.27. Material Didático

Conforme se explicita nos Referenciais de Qualidade, o material didático da Faculdade IMESP Monitor reflete os princípios metodológicos e políticos do projeto pedagógico, com vistas a tornar a aquisição de conhecimentos eficiente. O material didático tem a função de mediar a interlocução entre aluno e professor. Por essa razão, o material didático será cuidadosamente planejado, elaborado e revisado pela equipe da Faculdade IMESP Monitor.

No contexto de aceleradas mudanças no campo tecnológico, o material didático tem uma posição de grande importância, pois é ele que, ao lado do professor e do tutor, possibilita ao aluno e autonomia e criticidade que o permite desenvolver-se como sujeito autônomo e crítico ao tempo em que constrói o conhecimento objetivo a que se propôs.

Nas disciplinas de 20% a distância usamos conteúdo do parceiro Sagah.

# 1.28. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem

A avaliação deve ser contínua e concebida como uma ferramenta auxiliar nas atividades de ensino e aprendizagem, privilegiando o processo e não apenas o produto, refletindo aspectos qualitativos coadunados ao perfil desejado pelo Curso, mesmo sendo expressa por valores numéricos.

Um processo de ensino e aprendizagem deve ser avaliado, a partir de posicionamento interativo entre o responsável pela transmissão de conhecimentos e aqueles que o recebem. Assim, variados instrumentos de avaliação deverão ser empregados, contemplando aspectos formativos e somativos, envolvidos no cotidiano do alunado.

Ressalte-se que os aspectos somatórios envolvem a avaliação dos conhecimentos teóricos assimilados pelos alunos, ocorrendo por meio de provas objetivas e dissertativas, presencialmente.

A Instituição, por meio de seu Regimento e considerando as correntes que abordam a avaliação, estabeleceu uma orientação geral para o processo de avaliação de seus Cursos.

Vale ressaltar que por meio acompanhamento das avaliações realizadas serão sistematizadas ações que visam a melhoria do processo de aprendizagem do discente.

Os mecanismos de avaliação da aprendizagem propostos nos processos de ensino aprendizagem, atendem, de maneira excelente, à concepção do curso definida no Projeto Pedagógico do Curso – PPC. A avaliação é contínua, cumulativa, progressiva e contempla aspectos conceituais, atitudinais e procedimentais, se dá por meio de verificação das atividades realizadas pelos alunos, com mecanismos diversificados, nos quais se priorizam as competências de analisar, inferir, comparar, sintetizar e propor soluções para problemas relacionados ao campo de atuação profissional do egresso.

No planejamento dos docentes, serão valorizadas as atividades de caráter interativo, coletivo e colaborativo, visando corroborar com o princípio interdisciplinaridade. Regimentalmente, a avaliação contempla aspectos de aproveitamento e frequência, indicando como aproveitamento mínimo para aprovação a média 6,0 (cinco).

## 1.28. Número de Vagas

A Faculdade IMESP Monitor tem 200 (vagas) vagas anuais para o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade presencial.

Esse número foi fruto de debate interno da instituição, através dos órgãos colegiados, que definiu, inicialmente, a criação do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e sua submissão aos órgãos regulatórios federais.

Tal iniciativa foi tomada refletindo profundamente a capacidade institucional de atendimento, e a demanda local e regional, bem como a sustentabilidade econômica do curso.

#### **Capacidade Institucional De Atendimento**

A Faculdade IMESP Monitor funciona de forma conjunta com o Instituto Monitor, compartilhando sua infraestrutura, suas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), sua Central de Atendimento ao Aluno, seus Polos de Apoio Presencial, bem como o Departamento de Produção de Material Didático, a Gráfica e o Centro de Expedição de Material Didático.

Atualmente, o Grupo Monitor conta com uma infraestrutura que atende 60 (sessenta) mil alunos, que é o número de matrículas ativas nos cursos técnicos, e, em menor número, alunos do ensino superior.

Com muito orgulho, somos parceiros do Instituto Monitor a maior escola técnica de EAD no Brasil e temos um histórico de ter matriculado 6 (seis) milhões de alunos ao longo de 83 anos de história. O Instituto realiza em média 2.500 (duas mil e quinhentas) novas matrículas mensalmente em nossos cursos.

Tal capacidade de atendimento faz com que tenhamos certeza de ofertar um atendimento de excelência, seja do ponto de vista administrativo quanto do ponto de vista pedagógico, para esse aluno.

Apesar desse gigantismo todo, o sucesso da filosofía do Monitor está calcado em considerar cada aluno não como um número, mas como uma pessoa que tem necessidade individuais e precisa estar satisfeita com os serviços educacionais ofertados.

## **Corpo De Tutores**

Além do corpo docente exclusivo do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos

Humanos, que atua como professores/tutores (composto por mestres e doutores), importa frisar que a Faculdade Monitor tem diversos outros tutores, profissionais especializados na área, que atuam, inclusive, como docentes na IES, fato capaz de garantir as relações entre docentes/tutores e alunos se deem por meio de diferentes estratégias que se traduzam em oportunidades de ensino e de aprendizagem.

Essa diversidade é resultado de uma receita de sucesso do Instituto, que norteia a atuação da Faculdade, pois permite a difusão e a assimilação da experiência através do compartilhamento do Corpo de Tutores.

#### Sustentabilidade Econômica

A abertura de qualquer curso, especialmente quando nos referimos a instituições educacionais privadas, que estão submetidas a lei do mercado, deve ter a sustentabilidade econômica para que esse curso possa ter investimentos necessários na produção, renovação constante do material didático e manutenção de uma estrutura adequada de tutores/docentes com uma remuneração que preserve os melhores talentos profissionais na equipe de trabalho, além de investimento em novas tecnologias, objetos de aprendizagem e o necessário investimento em ferramentas de inteligência artificial, que são a nova fronteira do ensino superior.

O número de vagas para o curso foi fundamentado em estudos periódicos, quantitativos e qualitativos e em pesquisas com o mercado de trabalho e, com a comunidade acadêmica, que demonstra sua adequação à dimensão do corpo docente e às condições de infraestrutura física e tecnológica para o ensino, pesquisa e extensão. A Faculdade observou as particularidades, as especificidades e o Mercado de Trabalho da região de São Paulo, relacionando pontos que contemplem ao egresso, habilidades e competências específicas de sua região.

#### 2. CORPO DOCENTE E TUTORIAL

#### 2.1. Núcleo Docente Estruturante

O NDE do **Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** foi constituído de acordo com a Resolução CONAES N° 1, de 17/06/2010, é constituído por um grupo de docentes que exercem liderança acadêmica no âmbito do curso, percebida na produção de conhecimentos, no desenvolvimento do ensino, e em outras dimensões entendidas como importantes pela instituição. A ata de constituição do NDE está disponível e arquivada na Coordenação do Curso.

É constituído por cinco professores do curso, sendo um deles o coordenador de curso com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação, com membros em regime de trabalho de tempo parcial ou integral. Importa ressaltar que a instituição, por meio do seu Regimento Interno, assegura a estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a assegurar continuidade no processo de acompanhamento do curso.

Nome	Titulação	Regime de Trabalho
Vitor Neves Barbosa	Mestre	Integral
Marcelo Filadelfo	Mestre	Parcial
Claudia Maria da Silva Bezerra	Doutora	Parcial
Ricardo Sergio Braga Vasques	Mestre	Parcial
Marcio Viana de Souza	Mestre	Parcial

As reuniões do NDE serão presididas pelo Coordenador do Curso, registradas em ata, semestralmente, ou excepcionalmente quando assunto de força maior assim exigir.

## Atribuições do Núcleo Docente Estruturante são:

- Conhecer, adotar, implementar e contribuir para a consolidação, aplicação e melhoria do Projeto Pedagógico do Curso;
- Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino-aprendizagem do curso;
- Incentivar e contribuir para melhoria das atividades complementares;
- Supervisionar as formas de avaliação e acompanhamento do curso;
- Zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares do curso.

- Zelar pela atualização da contextualização regional do curso e sua coerência com o perfil do egresso;
- Garantir que a estrutura do curso possibilita adicionalmente aos alunos com necessidades educacionais especiais a diversificação e a flexibilização curricular e metodológica;
- Assegurar estratégias de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a garantir continuidade no processo de acompanhamento do curso.

O NDE do **Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** realizará reuniões com intervalos semestrais, conforme atas disponíveis e arquivadas na Coordenação do Curso, para acompanhamento, estabelecimento das estratégias de consolidação e para avaliação deste PPC. Para tanto, a Coordenação do Curso se reúne periodicamente com os líderes de turma e com os professores do curso para avaliar as fragilidades e fortalezas das disciplinas e seus planos de ensino. O resultado destas reuniões, juntamente com o resultado das autoavaliações promovidas com a Comissão Própria de Avaliação (CPA), são discutidos com o NDE, que define estratégias de melhorias e adequações deste PPC.

O coordenador do **Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**, juntamente com professores, realiza orientações aos alunos, fazendo menção a partes e temas do PPC de forma a integrá-los no contexto do documento e da organização do curso, estimulando a participação da comunidade acadêmica como um todo no conhecimento e apropriação do documento, permitindo o debate e o aperfeiçoamento, inter-relacionando essas informações com a análise detalhada dos resultados refletidos nos relatórios gerados pela CPA.

A versão atualizada e impressa do PPC do **Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** será disponibilizada na Biblioteca da Faculdade IMESP Monitor em local público e acessível. Visando atender à acessibilidade plena.

## 2.2. Equipe multidisciplinar

A equipe multidisciplinar da Faculdade IMESP Monitor é constituída por um docente (Vítor Neves), a equipe multimeios (Mariângela, Caio e Victor) e o Gerente de TI (Eliton Silva), e acompanhará a concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a criação dos materiais que serão utilizados nas disciplinas a distância.

A Equipe Multidisciplinar atua de forma a apoio o corpo docente, coordenação e tutores quanto a aplicação das tecnologias à educação, produção e disseminação de

tecnologias e metodologias educacionais. A atuação da Equipe Multidisciplinar está estruturada no envolvimento, diálogo e na participação ativa e permanente de todos os profissionais das áreas educacionais e técnicas.

As atribuições à Equipe Multidisciplinar compreendem contribuições individuais, de maneira sistemática e integrada, visando o objetivo final deste órgão, a manutenção da qualidade de produção e do material a ser disponibilizado ao corpo discente.

A equipe reúne-se de acordo com o calendário acadêmico estipulado visando a discussão dos itens acima, e a construção de um plano de ação sistematizado e documentado, bem como a descrição dos processos de trabalho.

#### 2.3. Atuação do Coordenador do Curso

O coordenador busca uma atuação com qualidade considerando, em uma análise sistêmica e global, os aspectos: gestão do curso, relação com os docentes e discentes e representatividade nos colegiados superiores. Para tal, atuará em regime de Período Integral, o que possibilitará o atendimento das demandas e cumprimento de suas funções.

O Coordenador do Curso, Vítor Neves Barbosa, possui formação em Gestão e Educação, com larga experiência em coordenação de cursos, desde a educação básica, até a Pós-Graduação.

Possui domínio de ferramentas digitais de educação, com muita experiência em variados tipos de plataformas de aprendizagem (AVA). Além disso, um largo conhecimento sobre processos de certificação institucional e de cursos, seguindo os parâmetros estabelecidos pelo MEC.

Sobre sua formação, possui participação no Programa de Pós-Graduação em Educação (Doutorado Acadêmico) da Universidade Nove de Julho (PPGE-UNINOVE), como aluno especial. Mestre em Gestão e Práticas Educacionais - PROGEPE, oferecido pela Universidade Nove de Julho: Linha de Pesquisa e de Intervenção em Gestão Educacional (LIPIGES). Possui licenciatura em PEDAGOGIA pela Universidade Cidade de São Paulo, graduação em ADMINISTRAÇÃO pela Universidade Nove de Julho, pós graduação em FORMAÇÃO DE DOCENTES PARA O ENSINO SUPERIOR, pós graduação em GESTÃO EMPRESARIAL, pós graduação em TECNOLOGIAS E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, graduação em FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE DOCENTES, pós graduação em GESTÃO EDUCACIONAL, pós graduação em GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS e pós graduação em E-LEARNING NA

EDUCAÇÃO 4.0: FORMAÇÃO DE TUTORES E PROFESSORES. Atuou como professor convidado para ministrar oficina no Programa de Formação do Futuro Professor - PFFP (2014), oferecido pela Universidade Nove de Julho.

O Coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos desempenha um trabalho em tempo integral, totalizando 40 horas por semana. Sua função envolve uma combinação de atividades em sala de aula e tarefas dedicadas exclusivamente à coordenação do curso. Isso inclui atender às necessidades do curso, gerenciar as relações com professores, alunos, equipe administrativa e representar o curso em órgãos superiores. Tudo isso contribui para promover a integração e a contínua melhoria da qualidade do curso. Além disso, a coordenação do curso mantém um Plano de Ação formalizado.

Do ponto de vista das normas, a atuação do Coordenador do Curso segue as diretrizes institucionais estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), nas políticas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PPI) e no Projeto Pedagógico do Curso (PPC) da Faculdade. Essas diretrizes enfatizam a missão de formar cidadãos e profissionais competentes, comprometidos com o desenvolvimento regional e nacional, bem como com a preservação e divulgação dos valores históricos dos fundadores da instituição. Os coordenadores de curso, assim como seus substitutos eventuais, são professores designados pelo Diretor da Faculdade, com a devida titulação, preferencialmente mestres ou doutores.

No aspecto acadêmico-administrativo, o coordenador baseia suas ações em uma série de valores, critérios e parâmetros pedagógicos estabelecidos pelas normas institucionais, como o PDI, PPI, regimentos, resoluções e portarias. Isso visa cumprir as exigências dos cursos e os objetivos da instituição de ensino, refletindo diretamente em suas responsabilidades já mencionadas.

Com base nessas atribuições, a coordenação do curso implementa de forma sistemática e formal uma série de atividades práticas que se tornam parte integrante do cotidiano administrativo do curso. O coordenador é o principal responsável pela condução de práticas pedagógicas de excelência em suas atividades diárias.

Portanto, a atuação do coordenador do curso se traduz em ações pedagógicas, organizacionais e procedimentais que estão intimamente ligadas à administração do curso, como práticas consolidadas e institucionalizadas, abrangendo as dimensões didático-pedagógica e acadêmico-administrativa.

### São funções do Coordenador de Curso:

- Coordenar e supervisionar as atividades dos professores e tutores do curso;
- Convocar e presidir as reuniões do Colegiado de Curso;
- Representar a Coordenação do Curso perante as autoridades e órgãos da Faculdade.
- Elaborar, em consonância com o Diretor da Faculdade, o planejamento estratégico do curso sob sua gestão;
- Elaborar, implementar e acompanhar o orçamento do curso;
- Gerenciar e responsabilizar-se pela coordenação dos processos operacionais, pedagógicos e de registro do curso;
- Propor a adoção de estratégias de avaliação e ensino adequadas à educação inclusiva;
- Manter o clima organizacional e motivacional do corpo docente e corpo discente do curso;
- Disseminar princípios e políticas que garantam a inclusão social e assegurar condições de acesso e permanência a estudantes com deficiências;
- Gerenciar e manter a padronização do Projeto Pedagógico do Curso em conformidade com os princípios institucionais;
- Coordenar o planejamento, (re)elaboração e avaliação das atividades de aprendizagem do curso;
- Buscar melhorias metodológicas de aprendizagem em sua área e implementá-las em seu curso;
- Supervisionar as atividades dos professores do curso, buscando a maximização da qualidade do trabalho dos docentes;
- Ser responsável pela coordenação das instalações físicas, laboratórios e equipamentos do curso;
- Ser responsável pelo estímulo e controle da frequência dos docentes e discentes;
- Ser responsável pela indicação da contratação e demissão de docentes do curso;
- Ser corresponsável pela fidelização de alunos, bem como pelo retorno de alunos

evadidos;

- Ser corresponsável pela divulgação do curso;
- Estimular a oferta e participação em atividades complementares, eventos e cursos de extensão;
- Ser responsável pelos estágios supervisionados e não supervisionados realizados pelos discentes, quando aplicável;
- Ser corresponsável pela realização das atividades complementares, quando previstas;
- Ser responsável pelo estímulo para o bom desempenho dos discentes nas Avaliações Nacionais, como ENADE e outras aplicáveis pelo nível do programa e pelo desempenho otimizado do curso nas demais avaliações.
- Ser corresponsável por ações que promovam a empregabilidade dos estudantes e dos egressos;
- Ser corresponsável pelo reconhecimento do curso e renovação periódica desse processo por parte do MEC, quando aplicável;
- Estimular a participação dos alunos na avaliação institucional;
- Promover ações de autoavaliação do curso;
- Ser responsável pelo desenvolvimento do corpo docente para aplicação de novas metodologias e técnicas pedagógicas;
- Ser responsável pela inscrição de alunos regulares e irregulares nas Avaliações Nacionais, como ENADE e outras aplicáveis pelo nível do programa, nos termos legais;
- Coordenar o processo de seleção dos professores da área profissional (específica do curso);
- Pronunciar-se sobre matrícula, quando necessário, e acompanhar o estudo do processo de transferência de aluno, inclusive no que se refere à adaptação, ao aproveitamento de estudos e à dispensa de disciplina, para deliberação superior;
- Acompanhar o cumprimento do calendário escolar;
- Dar parecer sobre representação de aluno contra professor, quando couber;

- Controlar e minimizar índices de evasão do curso;
- Apreciar todos os requerimentos formulados pelos alunos, não previstos no Regimento Interno.

A relação do coordenador com os docentes e discentes do curso é avaliada por meio de questionário presente na autoavaliação e os relatórios resultantes deste processo são analisados pela CPA da instituição, ocorrendo a disponibilização subsequente à Coordenação do Curso, onde se pode verificar a relação estabelecida do coordenador com os docentes e discentes do **Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** da Faculdade IMESP Monitor.

## 2.4 Corpo docente

A FACULDADE IMESP MONITOR, considerando o seu perfil e missão, tem como premissa a contratação de docentes com experiência no mercado de trabalho, aderente às áreas de formação dos seus cursos superiores, além de sólida formação acadêmica.

É fundamental ter em sua equipe docente, profissionais que estejam alinhados com as características da instituição, para que sejam alcançados os resultados esperados ao longo do curso.

Nome Completo	Titulação Máxima	Curso de Graduação			
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	Mestre	Pedagogia			
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	Doutora	Administração			
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	Doutora	Pedagogia			
MARCIA GOUVEIA	Mestre	Biologia / Pedagogia			
MARCELO FILADELFO	Mestre	Física			
MARCIO VIANA DE SOUZA	Mestre	Direito			
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	Mestre	Matemática			
		Administração /			
VITOR NEVES BARBOSA	Mestre	Pedagogia			
WELLINGTON FERNANDES	Especialista	Adminsitração			

### 2.4.1. Titulação do Corpo Docente

Nota-se a partir das informações da tabela abaixo que o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possui 9 professores, sendo: 02 Doutores, 06 Mestres e 01 Especialista. Em percentual: 22,22% são Doutores e 66,67% Mestres. Assim, os docentes do curso com titulação obtida em programa de pós-graduação Stricto Sensu correspondem a 88,89%.

Nome Completo	Titulação Máxima
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	Mestre
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	Doutora
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	Doutora
MARCIA GOUVEIA	Mestre
MARCELO FILADELFO	Mestre
MARCIO VIANA DE SOUZA	Mestre
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	Mestre
VITOR NEVES BARBOSA	Mestre
WELLINGTON FERNANDES	Especialista

## 2.5. Regime de Trabalho do Corpo Docente do Curso

O curso está organizado de tal forma a contar com professores de tempo integral e professores de tempo parcial. Sendo 1 integral e 8 em regime parcial.

Nome Completo	Titulação Máxima	Curso de Graduação	Regime de Trabalho	Perfil		
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	Mestre	Pedagogia	Parcial	Docente / Tutor		
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	Doutora	Administração	Parcial	Docente / Tutor		
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	Doutora	Pedagogia	Parcial	Docente / Tutor		
MARCIA GOUVEIA	Mestre	Biologia / Pedagogia	Parcial	Docente / Tutor		
MARCELO FILADELFO	Mestre	Física	Parcial	Docente / Tutor		
MARCIO VIANA DE SOUZA	Mestre	Direito	Parcial	Docente / Tutor		
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	Mestre	Matemática	Parcial	Docente / Tutor		
		Administração /				
VITOR NEVES BARBOSA	Mestre	Pedagogia	Integral	Docente / Tutor		
WELLINGTON FERNANDES	Especialista	Adminsitração	Parcial	Docente / Tutor		

Os dois regimes permitem que eles cumpram todas as tarefas pelas quais são responsáveis. A presença e as atividades dos professores pertinentes à pesquisa, ensino e extensão que objetivam a produção do conhecimento e a transmissão do conhecimento e da cultura podem ocorrer em sala de aula, ou extraclasse são documentadas em cada final de semestre no Sistema de Apontamento de Atividades Docentes.

O regime de trabalho do corpo docente do curso possibilita o atendimento do corpo discente, considerando a dedicação do docente à docência, participação do colegiado, planejamento didático e no planejamento e discussão das avaliações de aprendizagem junto à coordenação do curso.

Ressalte-se que o corpo docente possui experiência profissional que possibilita sua atuação no curso, de forma a possibilitar ao discente o contato com a vida profissional e a problemática envolvida na profissão, visto que a experiência profissional do corpo docente permite a contextualização de exemplos práticos de acordo com a realidade da turma, demonstrando a aplicação da teoria à prática.

De bom alvitre assinalar que o corpo docente da instituição busca atualizar-se face às novas tecnologias aplicadas à educação, necessidades e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho e inovações da área de formação e curso que lecionam. Fator que permite a condução do corpo discente a novos contextos e experiências prático-profissional.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional, a Faculdade IMESP Monitor possui política de capacitação e formação continuada do corpo docente, incentivando e apoiando a sua participação em:

- a) eventos científicos, técnicos, artísticos ou culturais;
- b) cursos de desenvolvimento pessoal, no qual se inclui a formação em Língua Brasileira de Sinais LIBRAS:
  - c) qualificação acadêmica em programas de mestrado e doutorado.

#### 2.6. Experiência profissional do docente

A docência universitária estabelece que, além de conhecimentos sobre a área específica de formação, o professor também atue sobre fundamentos pedagógicos do processo de ensino-aprendizagem, aliados aos saberes de sua experiência e de sua produção científica. Nesse sentido, acredita-se que uma formação, voltada especialmente à prática pedagógica dos professores, torna-se, então, desafio essencial a ser transposto no ensino superior.

A formação pedagógica permite ao professor universitário olhar para sua prática pedagógica, interpretá-la e recriá-la, tornando-a também uma fonte de aprendizagem numa perspectiva de mudança e de inovação.

O corpo docente do curso, além do exposto anteriormente, tem um tempo de experiência no magistério de curso superior capaz de lhe prover a percepção necessária para identificar possíveis problemas relacionados com os alunos.

Nome Completo	Tempo de magistério superior ou profissinalizante (presencial)	Tempo de magistério superior ou profissinalizante (EAD)
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	12 anos	12 anos
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	5 anos	2 anos
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	18 anos	10 anos
MARCIA GOUVEIA	4 anos	6 anos
MARCELO FILADELFO	25 anos	4 anos
MARCIO VIANA DE SOUZA	10 anos	5 anos
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	25 anos	8 anos
VITOR NEVES BARBOSA	15 anos	15 anos
WELLINGTON FERNANDES	14 Anos	14 Anos

O corpo docente do curso da Faculdade IMESP Monitor, possui experiência e atua na Educação a Distância. A experiência é fruto da atuação como docente EaD, aluno em cursos de especialização na modalidade EaD ou na produção de material didático.

Assim, o curso possui docentes com experiência da docência na Educação à Distância, conforme tabela abaixo. A experiência do corpo docente na Educação a Distância possibilita, agregada a experiência na docência e formação profissional, o emprego de linguagem e exemplos contextualizados à futura realidade profissional do corpo discente, a elaboração de atividades específicas (diagnósticas, formativas e somativas) que possibilitem o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem e o desenvolvimento das competências e habilidades prevista na disciplina e no perfil do egresso proposto pela instituição.

O uso das metodologias empregadas no âmbito do curso dá forma a criação de exemplos e exercícios alinhando teoria e prática, de acordo com os conteúdos das unidades curriculares.

A implementação da avaliação continuada permite que uma reprodução fiel do aprendizado retido pelo discente possa ser explorado de maneira constante e cumulativa. A

coordenação respalda os docentes para que eles sejam vistos pelos alunos como os responsáveis pela transmissão do conhecimento, dessa forma exercendo a liderança necessária para condução das atividades em sala de aula.

# 2.7. Experiência no exercício da docência superior

A Faculdade IMESP Monitor objetiva a contratação do Corpo Docente do curso com experiência mínima de três anos de Magistério Superior, o que permite expor exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares, e elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de discentes com dificuldades e avaliações diagnósticas, formativas e somativas.

Nome Completo	Tempo de magistério superior ou profissinalizante (presencial)	Tempo de magistério superior ou profissinalizante (EAD)
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	12 anos	12 anos
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	5 anos	2 anos
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	18 anos	10 anos
MARCIA GOUVEIA	4 anos	6 anos
MARCELO FILADELFO	25 anos	4 anos
MARCIO VIANA DE SOUZA	10 anos	5 anos
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	25 anos	8 anos
VITOR NEVES BARBOSA	15 anos	15 anos
WELLINGTON FERNANDES	14 Anos	14 Anos

O Curso possui docentes com experiência de magistério superior, conforme documentos comprobatórios anexados aos respectivos currículos profissionais.

### 2.8. Experiência No Exercício Da Tutoria Na Educação a Distância

A formação pedagógica permite ao professor universitário olhar para sua prática pedagógica, interpretá-la e recriá-la, tornando-a também uma fonte de aprendizagem numa perspectiva de mudança e de inovação. O corpo docente do curso da FACULDADE MONITOR, além de possuir experiência profissional no mercado de trabalho, tem um tempo médio de experiência no magistério superior capaz de lhe prover a percepção necessária para

identificar as potencialidades e as fragilidades de seus alunos, fato que os gabaritam para atuarem como professores/tutores.

Nome Completo	Tempo de magistério superior ou profissinalizante (presencial)	Tempo de magistério superior ou profissinalizante (EAD)
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	12 anos	12 anos
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	5 anos	2 anos
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	18 anos	10 anos
MARCIA GOUVEIA	4 anos	6 anos
MARCELO FILADELFO	25 anos	4 anos
MARCIO VIANA DE SOUZA	10 anos	5 anos
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	25 anos	8 anos
VITOR NEVES BARBOSA	15 anos	15 anos
WELLINGTON FERNANDES	14 Anos	14 Anos

A coordenação respalda a atuação dos docentes, conferindo-lhes liderança no processo de ensino, amparada pela sua ampla experiência no magistério superior. Além disso, por se tratar de um curso essencialmente aplicado ao mundo profissional, os docentes são capazes de propor, a partir de sólida produção técnica da qual são autores, e por isso mesmo de reconhecida liderança em suas áreas, novas estratégias de ensino que tenham focos em projetos diferenciados.

A experiência em tutoria possibilita ao corpo de tutores, agregado o emprego das ferramentas de comunicação (síncronas e assíncronas) disponíveis no Ambiente Virtual – AVA, permite que seja estabelecido um processo de comunicação e de mediação entre o corpo discente e o tutor, cabendo a este último a orientação e o acompanhamento do discente durante a disciplina e no desenvolvimento dos objetivos e competências previstas à disciplina.

O ambiente virtual também possibilita ao corpo de tutores a sugestão de material complementar, tais como indicação de livros, artigos, vídeos quanto aos temas abordados pela disciplina, visando o desenvolvimento do corpo discente de forma holística, humana, social e ambiental. O Ambiente Virtual – AVA permite a coordenação através da extração de relatórios acompanhar o trabalho do corpo de tutores e a qualidade das informações e atendimentos prestados ao corpo discente.

### 2.9. Interação entre tutores, docentes e coordenadores de curso a distância

A cultura de interação e colaboração entre tutores, docentes e coordenação no âmbito das disciplinas oferecidas na modalidade a distância do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é uma peça fundamental na construção de uma experiência educacional enriquecedora e alinhada com as demandas contemporâneas.

Os encontros estratégicos não apenas representam momentos oportunos para a discussão de melhorias nas metodologias de ensino e avaliação, mas também são expressões tangíveis do comprometimento institucional com a constante inovação e aprimoramento. Nesses espaços, a troca de insights e práticas bem-sucedidas não só fortalece o vínculo entre os envolvidos, mas também serve como catalisador para a implementação de estratégias pedagógicas mais eficazes e alinhadas com as expectativas do mercado de trabalho.

A análise de dados provenientes das avaliações internas dos alunos representa uma abordagem proativa para garantir a qualidade do serviço educacional oferecido. Ao monitorar de perto o atendimento personalizado dos tutores, a pertinência do conteúdo elaborado pelos professores e a eficácia das intervenções da coordenação em face de desafios, o curso demonstra um compromisso sério com a satisfação e o sucesso dos estudantes.

Além disso, a busca incessante por melhorias não se restringe apenas ao aspecto acadêmico. A interação entre tutores, docentes e coordenação se estende à esfera administrativa, envolvendo uma análise constante dos processos logísticos e tecnológicos que sustentam a oferta de disciplinas a distância. Isso assegura não apenas a qualidade do conteúdo, mas também a eficiência operacional do programa.

Em síntese, a interação colaborativa entre tutores, docentes e coordenação no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos transcende a simples gestão educacional. Ela se configura como um compromisso holístico com a excelência, refletindo não apenas na formação acadêmica dos estudantes, mas também na preparação sólida para os desafios do mundo profissional em constante evolução. Essa abordagem, pautada pela inovação e pela busca incessante por aprimoramento, posiciona o curso como referência na oferta de disciplinas a distância, moldando profissionais capacitados e adaptáveis às exigências do mercado contemporâneo.

### 2.10. Atuação do colegiado de curso ou equivalente

O Colegiado do Curso, ministrado pela FACULDADE IMESP MONITOR, tem em sua composição o Coordenador de Curso (presidente), os docentes do Núcleo Docente Estruturante e por membros da comunidade acadêmica (alunos e técnicos-administrativos). Compete ao Colegiado do Curso:

Compete ao Colegiado de Curso:

- I Fixar o perfil do curso e as diretrizes gerais das disciplinas, com suas ementas e respectivos programas;
- II Elaborar o currículo do curso e suas alterações com a indicação das disciplinas e respectiva carga horária, de acordo com as diretrizes curriculares emanadas do Poder Público;
  - III Promover a avaliação do curso;
- IV Decidir sobre aproveitamento de estudos e de adaptações, mediante requerimento dos interessados;
  - V Colaborar com os demais órgãos acadêmicos no âmbito de sua atuação;
- VI Exercer outras atribuições de sua competência ou que lhe forem delegadas pelos demais órgãos colegiados.

### 2.11. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica

De acordo com os respectivos currículos lattes, é possível comprovar que os docentes do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possuem produção científica, cultural, artística ou tecnológica, entendidas como livros, capítulos de livros, material didático institucional, artigos em periódicos especializados, textos completos em anais de eventos científicos, resumos publicados em anais de eventos internacionais, propriedade intelectual depositada ou registrada, produções culturais, artísticas, técnicas e inovações tecnológicas relevantes, publicações nacionais com e sem Qualis e regionais, considerando sua abrangência, conforme documentos comprobatórios anexados aos respectivos currículos profissionais.

Para a Faculdade IMESP Monitor a publicação tem como principal objetivo promover a produção intelectual, exercendo função essencial, na medida em que disponibiliza a divulgação dos resultados de pesquisa e promove a disseminação de conhecimentos, permitindo aos docentes aperfeiçoar e atingir o nível exigido pela comunidade científica.

Nome Completo	Artigos public. periódicos na área	Artigos public. periódicos em outras áreas	Livros ou capítulos publicados na área	Livros ou capítulos publicados em outras áreas	Trabalhos publicados em anais (completos)	Trabalhos publicados em anais (resumos)	Traduções de livros, capítulos de livros ou artigos publicados	Propriedade intelectual depositada	Propriedade intelectual registrada		Produção didático-pedagógica relevante, publicada ou não	Total de Produções
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	4	0	0	0	1	0	0	1	0	2	24	32
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	9	0	0	1	10	14	0	0	0	0	14	48
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	7	14
MARCIA GOUVEIA	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7	9
MARCELO FILADELFO	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	14	19
MARCIO VIANA DE SOUZA	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	14	18
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	9	2	9	2	0	0	0	0	0	1	23	46
VITOR NEVES BARBOSA	10	0	2	5	0	0	0	0	0	0	21	38
WELLINGTON FERNANDES	0	0	3	0	0	0	0	0	0	11	6	20

Nome Completo	Total de Produções
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	32
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	48
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	14
MARCIA GOUVEIA	9
MARCELO FILADELFO	19
MARCIO VIANA DE SOUZA	18
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	46
VITOR NEVES BARBOSA	38
WELLINGTON FERNANDES	20

A concepção do curso está baseada na coautoria dos docentes, com suas contribuições nas construções de todos os documentos, regimentos, regulamentos e planos do curso.

Nome Completo	Projeto	Relatório de Adequação da Bibliografia do Curso	Regulamento de	Regulamento do NAPP		do Atividados		do	Regulamento da Equipe Multidisciplinar	Doconto o	Plano de Gestão do Curso	Regulamento de Atvidades de Tutoria	Processo de controle e produção de material didático	Regulamento do Colegiado do Curso
ANDREIA CRISTINA LEITE SOUZA	X			x		x				х	х		x	x
CLAUDIA MARIA DA SILVA BEZERRA	X	X	x	x	X	x	х	x	x	х	х	x	x	×
GLAUCY KAROL ABDON ALVES	X			X		X				х	х		x	x
MARCIA GOUVEIA	X			X		X				х	x		x	x
MARCELO FILADELFO	X	X	x	x	×	x	х	×	x	х	x	x	×	×
MARCIO VIANA DE SOUZA	×	x	x	x	x	x	x	x	x	х	x	×	×	×
RICARDO SERGIO BRAGA VASQUES	x	x	x	x	x	x	x	x	x	х	х	×	×	×
VITOR NEVES BARBOSA	×	×	×	x	X	x	x	×	x	х	x	×	x	×
WELLINGTON FERNANDES	×					x				x	x		x	x

Assim sendo, a Faculdade IMESP Monitor incentivará seus docentes à produção científica, por meio da criação de grupos de pesquisa (docentes), iniciação científica, possibilitando a publicação de resultados de pesquisas orientadas, engajando ainda alunos na prática da pesquisa científica. Pretende-se instituir programas de incentivos para que os docentes se engajem na pesquisa e publicação, tendo como meta inicial cerca de 3 produções anuais por docente.

#### 3. INFRAESTRUTURA

#### 3.1. Espaço de trabalho para professores em tempo integral

O espaço de trabalho para os docentes em regime de Tempo Integral localiza-se em uma ampla e arejada sala, mobiliada com mesas, cadeiras e computadores conectados à Internet. Haverá uma impressora para uso compartilhado. Também serão disponibilizados armários com chave visando a segurança de equipamentos e materiais de uso pessoal. O espaço atende de maneira excelente os aspectos: disponibilidade de equipamentos de informática em função do número de docentes, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade.

#### 3.2. Espaço de trabalho para o coordenador

A sala destinada à Coordenação do curso mede 10m2, é mobiliada com mesa e cadeiras e equipada com computador, conectado à Internet Banda larga, impressora e telefone. Há, também, mesa para reuniões e atendimento individualizado ou em grupo, mantendo excelentes aspectos de privacidade, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação, comodidade.

#### 3.3. Sala coletiva de professores

A sala de docentes mede 70m², é ampla e climatizada. É mobiliada com mesas, cadeiras, sofás e possui computadores conectados à Internet. Atende, de maneira excelente, os aspectos: dimensão, equipamentos, conservação, gabinete individual para coordenador, número de funcionários e atendimento aos alunos e aos professores e proporciona um ambiente acolhedor para a interação entre eles.

#### 3.4. Salas de aula

A Faculdade IMESP Monitor conta com salas de aula amplas, bem ventiladas e iluminadas. Dispõem de recursos digitais para melhor aplicação das atividades didático pedagógicas. São salas amplas, podendo ser redistribuídas de acordo com a necessidade em caso de aplicação de dinâmicas ou outros tipos de atividades. As salas de aula do curso atendem aos aspectos: quantidades e número de alunos por turma, disponibilidade de equipamentos, dimensões em função das vagas previstas/autorizadas, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade.

### 3.5. Espaço de trabalho para professores em tempo integral e parcial

O espaço de trabalho para os docentes em regime de Tempo Integral localiza-se em 4 salas individuais e arejadas localizadas no 3º andar, já os espaços para os docentes em regime de Tempo Parcial é em um único local com 6 cadeiras localizada no 5º andar. Ambas são mobiliadas com mesas, cadeiras e computadores conectados à Internet. Haverá uma impressora para uso compartilhado. O espaço atende de maneira excelente os aspectos: disponibilidade de equipamentos de informática em função do número de docentes, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade.

### 3.6. Acesso dos alunos aos equipamentos de informática

Os laboratórios de informática são amplos, arejados e estão aptos a atender os alunos do curso de maneira excelente.

Em cada polo existe um laboratório de informática com 25 máquinas, conectadas à Internet Banda Larga, dotados de softwares específicos

Constam do Regulamento dos Laboratórios: horário de funcionamento, plano de manutenção e regras de conduta. Ressalte-se, ainda, que os laboratórios são acessíveis aos portadores de necessidades especiais.

#### 3.7. Bibliografia Básica e Complementar por UC - Unidade Curricular

O acervo da bibliografía básica e complementar do curso é 100% por meio de biblioteca virtual. Para o curso, foi definida a biblioteca **Curatoria**. Lembrando que existe uma biblioteca física no 10° andar que comporta aproximadamente 70 alunos, além da biblioteca digital chamada Biblioteca Virtual A e Minha Biblioteca.

## 3.8. Laboratórios didáticos de formação básica

O laboratório de formação básica será desenvolvido no laboratório de informática cujos softwares específicos serão utilizados para desenvolver as práticas dos primeiros anos do curso. Os laboratórios têm horário de funcionamento disponível das 8h às 21h. As reservas para as aulas devem ser feitas com antecedência mínima de uma semana. Constam do Regulamento dos Laboratórios: horário de funcionamento, plano de manutenção e regras de conduta. Ressalte-se, ainda, que os laboratórios são acessíveis aos portadores de necessidades especiais.

#### 3.9. Processo de controle de produção de material didático (logística)

A experiência e a estrutura do Instituto Monitor serão compartilhadas com a Faculdade IMESP Monitor para a produção do material didático.

A produção dos vídeos será feita por estúdio próprio com direção de profissional experiente na área de produção de vídeos didáticos.

Todo controle de produção do material passa por diversas etapas dentro do departamento de produção de materiais didáticos, que envolve desde a encomenda do material, validação por especialista e revisão ortográfica e pedagógica.

O material vai para o setor de editoração que produz as páginas que serão levadas à plataforma Moodle, objetos de aprendizagem e itens de avaliação, que passam inclusive por pré-testagem.

O material também é preparado para impressão. A Faculdade Monitor tem um parque gráfico próprio que se divide em dois setores. Para a produção de material em larga escala, impressoras off set. Para a produção de materiais em baixa escala, impressoras a laser.

Ambos passam por acabamento e encadernação.

Após essa fase, o material é enviado para o setor de expedição e enviado ao estudante ou ao polo de acordo com a demanda.

A elaboração e logística de distribuição dos materiais didáticos é supervisionada por uma equipe multidisciplinar, composta por especialistas com habilidades para criar recursos educacionais, fornecendo apoio ao professor autor do conteúdo e a especialistas em Educação a Distância (EaD).

### REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. Lei Nº 11.645, de 10 março de 2008. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura AfroBrasileira e Indígena". Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil 03/ ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm. Acesso em: 07 maio 2018. . Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Diretrizes Curriculares **Nacionais** do Curso de Graduação em Administração. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/Nutr.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023. . Ministério da Educação. Resolução CNE/CES Nº 3, de 2 de julho de 2007. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora aula, e dá outras Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003 07.pdf. providências. Acesso em: 07 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES e dá outras providências. Disponível em: . Acesso em: 2 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: . Acesso em: 2 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Referenciais de qualidade para Educação superior a Distância. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refead1.pdf. Acesso em: 01 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. PARECER CNE/CES Nº 261/2006. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula e dá outras providências. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf\_legislacao/superior/legisla\_superior\_p arecer261.pdf. Acesso em: 07 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. PARECER CNE/CP Nº 8, de 6 de março de 2012. Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Disponível em:

http://www.sdh.gov.br/assuntos/direito-paratodos/pdf/ParecerhomologadoDiretrizesNacionais EDH.pdf . Acesso em: 07 maio 2018. . Parecer CNE/CES Nº: 379, de 8 de dezembro de 2004. Autorização para estender às Instituições de Ensino Superior não vinculadas ao Conselho Estadual de Educação do Estado de São Paulo (CEE/SP), as exigências constantes da Deliberação CEE nº 37/2003 em substituição à Portaria MEC/DAU nº 33, de 2 de agosto de 1978. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2004/pces379 04.pdf. Acesso em: 07 maio 2018. . Portaria nº 1134, de 10 de outubro de 2016. Revoga a Portaria MEC nº 4.059, de 10 de dezembro de 2004, e estabelece nova redação para o tema. Disponível em: . Acesso em: 27 mar. 2018. . Resolução CNE/CES nº 1, de 30 de maio de 2012. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rcp001 12.pdf. Acesso em: 07 maio 2018. . RESOLUÇÃO Nº 1, de 17 de junho de 2004. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura e Africana. Disponível Afro-Brasileira em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf. Acesso em: 07 . RESOLUÇÃO N°5, de 17 de dezembro de 2018. Institui as Diretrizes Curriculares **Nacionais** do curso de graduação em Direito. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\_docman&view=download&alias= 5651-rces002-10&category slug=junho-2010-pdf&Itemid=30192 . Acesso em: 22 de maio de 2023. BOLSONI-SILVA, A. T.; LOUREIRO, S. R.; ROSA, C. F.; OLIVEIRA, M. C. F. A. Caracterização das habilidades sociais de universitários. Contextos Clínicos, v. 3,n. 1, p. 62-5, 2010. CARRER, Clé, Soft Skills. INOVOHUMANO. 2021. Disponível em: https://www.sebraepr.com.br/wp-content/uploads/SOFT-SKILLS-e-book-01-2-1-2.pdf. Acesso em 16 fev. 2023. DEL PRETTE, Z. A. P.; **DEL** PRETTE, Social Skills Inventory A. (SSI-DelPrette): Characteristics and studies in Brazil. In F. D. L. Osório (Ed.), Social anxietydisorder: From research to practice (pp.47-62). Hauppauge: Nova SciencePublishers, 2013.

IBRAHIM, R.; BOERHANNOEDDIN, A.; BAKARE, K. K. The effect of soft skills and training methodology on employee performance. European Journal of Training and Development, v. 41, n. 4, p.388-406, 2 maio 2017.

PIETERSE, V.; VAN EEKELEN, M. Which are harder? Soft skills or hard skills? 45thAnnual Conference of the Southern African Computer Lecturers' Association, SACLA 2016, Cullinan, South Africa, July 5-6, 2016, Revised Selected PapersEditors: Gruner, Stefan (Ed.), Communications in Computer and Information Science642, p. 160-167, Springer-Verlag, 2016.