



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

PORANGATU – GOIÁS
2023

“Não é o dinheiro que importa. São as pessoas que você tem e como você as lidera”. (Steve Jobs)

Sumário

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Sumário | 2 |
| I CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES) | 5 |
| 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES | 6 |
| 1.2 O Município de Porangatu | 6 |
| a) População | 7 |
| b) Matrículas do Ensino Básico em Porangatu | 9 |
| c) Dados Geográficos de Porangatu | 11 |
| 1.3 PERFIL INSTITUCIONAL..... | 12 |
| 1.3.1 Missão..... | 12 |
| 1.3.2 Valores | 12 |
| 1.3.3 Opções estratégicas..... | 13 |
| 1.3.4 Diretrizes | 13 |
| 1.4 BREVE HISTÓRICO DA FIP | 14 |
| 1.5 OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO | 15 |
| 1.5.1 Objetivo Geral | 15 |
| 1.5.2 Objetivos Específicos | 16 |
| 1.6 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL | 16 |
| 1.6.1 Metodologia, Dimensões e Instrumentos a Serem Utilizados no Processo de Avaliação | 18 |
| 1.6.2 Participação | 20 |
| 1.6.3 Formas de Utilização dos Resultados das Avaliações | 21 |
| 1.7 ADMINISTRAÇÃO DA IES | 22 |
| 1.7.1 Condições de Gestão..... | 22 |
| 1.8 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO | 23 |
| a) Nome do Curso | 23 |
| b) Nome da Mantida | 23 |
| c) Endereço de Funcionamento do Curso..... | 23 |
| d) Justificativa para a criação/existência do curso, com dados socioeconômicos e socioambientais da região..... | 23 |
| 1.9 JUSTIFICATIVA DO CURSO | 25 |
| 2 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA | 27 |
| 2.1 CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL..... | 27 |
| 2.1.1 Caracterização regional da Área de Inserção da Instituição | 27 |
| 2.1.2 Demanda pelo Curso..... | 28 |
| 2.2 MISSÃO DO CURSO | 28 |
| 2.3 PERFIL DO CURSO..... | 29 |
| 2.4 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO | 30 |
| 2.4.1 Articulação do PPC com o PDI..... | 30 |
| 2.4.2 Políticas de extensão na IES e no CST em GRH..... | 33 |
| 2.4.3 Aspectos inovadores da integração ensino e extensão | 36 |
| 2.4.4 Implementação das políticas institucionais constantes no PDI | 39 |
| 2.4.5 Políticas Raciais | 39 |
| 2.4.6 Educação Ambiental e Direitos Humanos..... | 40 |
| 2.5 OBJETIVOS DO CURSO | 41 |
| 2.5.1 Objetivo Geral | 41 |
| 2.5.2 Objetivos específicos:..... | 42 |
| 2.6 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES | 42 |
| 2.6.1 Perfil do Egresso | 42 |
| 2.6.2 Habilidades e Competências | 44 |
| 2.6.3 Áreas de Atuação Profissional..... | 46 |
| 2.7 AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM..... | 48 |
| 2.7.1 Descrição do Sistema de Avaliação em EaD..... | 50 |
| b) Atividades Interativas/Online | 52 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| c) Acompanhamento das Atividades Avaliativas Online | 53 |
| d) Aprovação na Disciplina e no Módulo | 54 |
| 2.8 FORMA DE ACESSO AO CURSO | 55 |
| 2.9 POLÍTICA PARA A MODALIDADE DE EAD | 55 |
| 2.10 METODOLOGIAS E TECNOLOGIAS ADOTADAS E SUA CORRELAÇÃO COM OS PROJETOS PEDAGÓGICOS DOS CURSOS EAD | 58 |
| 2.10.1 Educação a Distância (EAD) nos Cursos | 59 |
| 2.11 ESTRUTURA CURRICULAR | 60 |
| 2.11.1 MATRIZ CURRICULAR..... | 63 |
| 2.12 COERÊNCIA DO CURRÍCULO COM OS OBJETIVOS DO CURSO..... | 63 |
| 2.12.1 Estratégias de flexibilização curricular | 63 |
| 2.13 CERTIFICAÇÕES INTERMEDIÁRIAS | 100 |
| 2.14 APROVEITAMENTO DE COMPETÊNCIAS..... | 101 |
| 2.15 METODOLOGIA..... | 102 |
| 2.15.1 Metodologia de ensino..... | 104 |
| 2.15.2 Adequação da metodologia de ensino à concepção | 107 |
| 2.15.4 Transversalidade | 110 |
| 2.16 ATIVIDADES COMPLEMENTARES | 111 |
| 2.16.1 Cumprimento das Atividades Complementares | 113 |
| a) REGULAMENTO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES OBRIGATÓRIAS NO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - EAD | 113 |
| 2.17 AÇÕES DECORRENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO CURSO | 115 |
| 2.17.1 Avaliações Externas | 115 |
| 2.17.2 Autoavaliação | 115 |
| 2.17.3 Avaliação do Curso | 117 |
| 2.17.4 Avaliação do Planejamento e Execução do Trabalho Docente | 118 |
| 2.18 TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – TIC NO PROCESSO ENSINO APRENDIZAGEM | 121 |
| 2.20 AVA – AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM | 125 |
| 2.21 NÚMERO DE VAGAS | 126 |
| III. CORPO DOCENTE..... | 127 |
| 3.1 ATUAÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE - NDE | 128 |
| a) REGULAMENTO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE) | 130 |
| 3.2 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR..... | 133 |
| 3.3 ATUAÇÃO DO COORDENADOR | 135 |
| 3.4 ARTICULAÇÃO DA GESTÃO DO CURSO COM A GESTÃO INSTITUCIONAL | 136 |
| 3.5 FUNCIONAMENTO DO COLEGIADO DE CURSO | 137 |
| a) REGULAMENTO DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS DOS CURSOS | 140 |
| IV. CORPO DISCENTE | 145 |
| 4.1 APOIO AO DISCENTE | 145 |
| 4.2 OUVIDORIA | 147 |
| 4.3 ASSESSORIA PEDAGÓGICA | 147 |
| 4.4 ATENDIMENTO PSICOPEDAGÓGICOS..... | 149 |
| 4.5 NÚCLEO PSICOPEDAGÓGICO DE APOIO AO DISCENTE E DOCENTES- NUPADD..... | 150 |
| 4.6 NIVELAMENTO..... | 150 |
| 4.7 MONITORIA..... | 151 |
| 4.8 FUNDO DE FINANCIAMENTO AO ESTUDANTE DO ENSINO SUPERIOR FIES.. | 152 |
| 4.9 PROGRAMA UNIVERSIDADE PARA TODOS PROUNI | 152 |
| 4.10 ACOMPANHAMENTO DOS EGRESSOS | 154 |
| V. INFRAESTRUTURA FÍSICA E RECURSOS DE APOIO PARA O CURSO..... | 155 |
| 5.1 GABINETE DE TRABALHO PARA PROFESSORES DE TEMPO INTEGRAL E PARCIAL..... | 155 |
| 5.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO E SERVIÇOS ACADÊMICOS | 156 |
| 5.3 SALA DOS PROFESSORES | 156 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.4 SALAS DE AULA | 156 |
| 5.5 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: QUANTIDADE | 157 |
| 5.5.1 Laboratórios Didáticos Especializados: Qualidade | 158 |
| 5.5.2 Laboratórios Didáticos Especializados: Serviços | 158 |
| 5.6 ACESSO DOS ALUNOS AOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA E RECURSOS AUDIOVISUAIS E MULTIMÍDIAS..... | 160 |
| 5.7 ESPAÇO FÍSICO..... | 161 |
| 5.8 CONDIÇÕES DE ACESSO PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS | 162 |
| 5.9 BIBLIOTECA | 165 |
| 5.9.1 Acervo virtual | 165 |
| 5.9.2 Serviços | 166 |
| 5.9.3 Pessoal técnico-administrativo | 166 |
| 5.9.4 Política de aquisição, expansão e atualização..... | 166 |
| 5.9.5 Implementação das Políticas Institucionais de Atualização do Acervo no Âmbito do Curso | 168 |
| 5.9.6 Bibliografia Básica | 169 |
| 5.9.7 Bibliografia Complementar | 169 |
| 5.9.8 Periódicos Especializados | 169 |
| VI REQUISITOS LEGAIS E NORMATIVOS..... | 170 |
| 6.1 DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO..... | 170 |
| 6.2 COMPONENTES CURRICULARES | 170 |
| 6.3 DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PARA EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E PARA O ENSINO DE HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA, AFRICANA E INDÍGENA..... | 170 |
| 6.4 DIRETRIZES NACIONAIS PARA A EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS..... | 170 |
| 6.5 ESTUDOS REFERENTES À TEMÁTICA DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS | 171 |
| 6.6 PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA..... | 171 |
| 6.7 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE..... | 171 |
| 6.8 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)..... | 171 |
| 6.9 TEMPO DE INTEGRALIZAÇÃO..... | 171 |
| 6.10 CONDIÇÕES DE ACESSO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU MOBILIDADE REDUZIDA | 172 |
| 6.11 DISCIPLINA DE LIBRAS (DEC. Nº 5.626/2005)..... | 172 |
| 6.12 INFORMAÇÕES ACADÊMICAS (PORTARIA NORMATIVA Nº 40 DE 12/12/2007, ALTERADA PELA PORTARIA NORMATIVA MEC Nº 23 DE 01/12/2010, PUBLICADA EM 29/12/2010)..... | 172 |
| 6.13 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)..... | 172 |

I CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSTUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES)

Mantenedora: **INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DO NORTE GOIANO LTDA - ME**

CNPJ: **28.492.687/0001-49**

Registro na Junta Comercial: **52 20461391-7**

Endereço: **RUA 15 N. 27 QUADRA34 LOTE 34 ANDAR 01- CENTRO**

CEP: **76.550-000** – Município: **PORANGATU** – Estado: **GO**

Fone: (62) 3362-1465

E-mail: mazulkieliche@yahoo.com.br

Dirigente: **MAZULKIELICHE JERONIMO DOS REIS**

Mantida: **FACULDADE IMPACTO DE PORANGATU- FIP**

Endereço: **RUA 15 N. 27 QUADRA34 LOTE 34 ANDAR 01- CENTRO**

CEP: **76.550-000** – Município: **PORANGATU** – Estado: **GO**

Fone: (62) 3362-1465

E-mail: faculdadeimpactoporangatu@gmail.com

Dirigente: **MAZULKIELICHE JERONIMO DOS REIS**

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP é uma instituição particular, situada à Rua 15 N. 27, Qd 34 Lt 34 – CEP: 76.550-000 Porangatu – Estado: GO. A IES é mantida pelo Instituto de Educação do Norte Goiano LTDA – ME (CNPJ: 28.492.687/0001-49), pessoa jurídica de direito privado, com fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Porangatu e está registrada na Junta Comercial do Estado de Goiás, sob nº 52 20461391-7.

A FIP tem como missão *“Oportunizar a construção do conhecimento mediante métodos e tecnologias atualizadas, tendo, como resultado final, cidadãos empreendedores, autônomos, inovadores, críticos e capazes de planejar, organizar, liderar e participar ativamente da sociedade atual e futura, alcançando sucesso acadêmico, profissional e pessoal”*.

Os cursos relacionados ao Credenciamento da IES para o primeiro ano de funcionamento são de cursos de Bacharelado em Administração (100 vagas), Ciências Contábeis (100 vagas), Engenharia Civil (100 vagas) e para o segundo ano de funcionamento são de Medicina Veterinária (100 vagas), Psicologia (100 vagas), Biomedicina (100 vagas), Enfermagem (100 vagas) e de Agronomia (100 vagas) conforme PDI 2019-2023. Em 2022, a IES solicitou a abertura dos outros cursos relacionados ao PDI, tanto para a educação presencial (Farmácia, Fisioterapia), como para educação à distância (Agronegócios, Educação Física bacharelado e licenciatura, Biologia licenciatura, Estética e Cosmética, e outros).

Os cursos de Bacharelado em Administração, Ciências contábeis e Engenharia Civil já se encontram reconhecidos pelo MEC.

1.2 O Município de Porangatu

Breve histórico

Porangatu é um município brasileiro do interior do estado de Goiás, Região Centro-Oeste do país. Sua população estimada em 2021 era de 45.866 habitantes (IBGE). É considerado o principal município do Norte de Goiás. O município é cortado pela Rodovia Belém-Brasília (BR-153), um dos mais importantes corredores rodoviários brasileiros, por onde escoam grande parte da produção agrícola e industrial brasileira.

Antigamente a região que hoje é chamada de Porangatu era habitada pelos índios Canoeiros. O município começou a ser formado entre 1750 e 1770, época em que o ouro se encontrava no seu apogeu, por padres que chegaram ao local a fim de catequizar os índios.

Os padres se instalaram a Fazenda Pitombeira de posse do bandeirante João Leite que chegou à região em busca de ouro. A partir de tais pessoas, foi fundada a Igreja Nossa Senhora da Piedade.

Outro fator importante na formação do município foi a Guerra do Paraguai de 1865 a 1870 que influenciou na formação de povoados, vilas e arraiais formados por homens convocados a ir à guerra e que fugiram com sua família. Assim surgiu o Povoado de Descoberto da Piedade.

Em 1911, o povoado foi elevado à Distrito pertencente a Pilar de Goiás e em 1933 passou a pertencer a Uruaçu. Em 31 de dezembro de 1943 o distrito passou a se chamar Porangatu (que em tupi significa Paisagem Bela) e em 1948 foi elevado a município. Em 14 de novembro de 1952, o município foi emancipado e elevado a Comarca.

O advento da rodovia BR-153 (Belém - Brasília), em 1958, aumentou a influência do município na região.

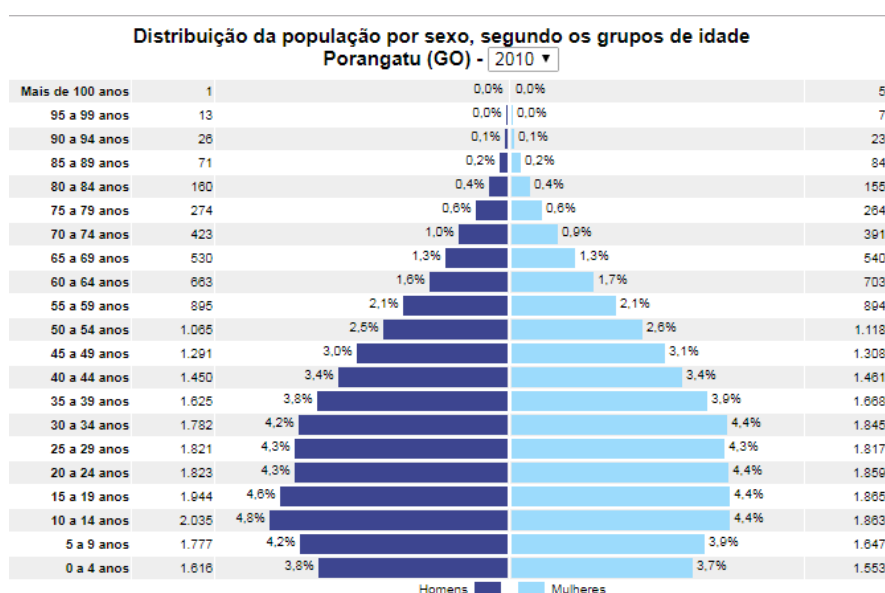
a) População

Porangatu está em sua própria microrregião, (Microrregião de Porangatu), com a população da cidade que chegou a 44.317 pessoas no Censo de 2022, o que representa um aumento de 4,63% em comparação com o Censo de 2010, em uma área de 35.287 km²; está a 426 km da capital, Goiânia. Esta microrregião (com área total de 35.171,853 km²) serve como um núcleo para 19 municípios no norte do Estado de Goiás sendo eles: Alto Horizonte, Amaralina, Bonópolis, Campinaçu, Campinorte, Campos Verdes, Estrela do Norte, Formoso, Mara Rosa, Minaçu, Montividiu do Norte, Mutunópolis, Niquelândia, Nova Iguaçu de Goiás, Porangatu, Santa Tereza de Goiás, Santa Terezinha de Goiás, Trombas e Uruaçu, com um total de 238.783 habitantes em 2021. O município se situa a oeste da principal rodovia do estado, que é a BR-153, que liga Belém a Brasília e o sul do estado com o estado do Tocantins. No ranking de população dos municípios, Porangatu está

na 28ª colocação no estado, na 55ª colocação na região Centro-Oeste e na 743ª colocação no Brasil.

Em 2021, o salário médio mensal era de 1.8 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 16.0%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 173 de 246 e 97 de 246, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 3792 de 5570 e 2036 de 5570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 35.3% da população nessas condições, o que o colocava na posição 118 de 246 dentre as cidades do estado e na posição 3505 de 5570 dentre as cidades do Brasil.

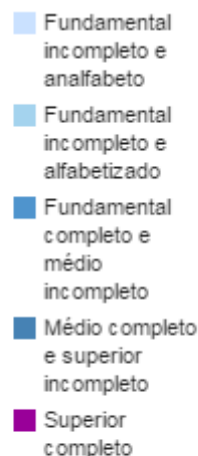
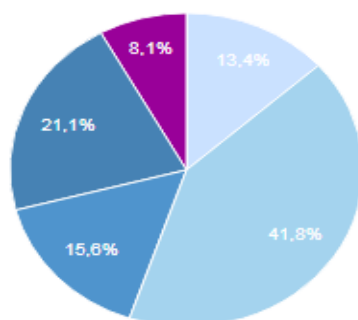
A população porangatuense apresenta na faixa etária entre 19 e 34 anos a sua maior população, conforme ilustra a pirâmide etária abaixo:



Fonte¹: CENSO2010.IBGE.

Nessa perspectiva, é nessa idade em que grande parte dos jovens concluem o Ensino Fundamental e ingressam no Ensino Superior. Logo, esse é o público predominante atendido pelas faculdades e universidades públicas e particulares. Conforme estudo ilustrado pelo PNUD, em Porangatu, só 8,1% da população com essa faixa etária concluiu o ensino superior.

Escolaridade da população de 25 anos ou mais - 2010



Fonte: PNUD, Ipea e FJP

Ainda segundo o PNUD, o índice de IDH – Índice de Desenvolvimento Humano de um município, estado ou país, é medido pela sua potencialidade nos âmbitos da Longevidade, que está relacionado às políticas públicas de saúde, à Educação, e à Distribuição de Renda que se relaciona à ocupação da população. Assim, aumentar os índices educacionais no município, representa uma melhora na qualidade de vida da população. Uma população com formação profissional está mais apta ao mercado de trabalho, portanto, terá melhores salários, estará mais informada e formada para as necessidades básicas de saúde, bem como apresentará uma maior bagagem cultural.

Em Porangatu, o IDH-M calculado em 2010 é considerado alto, 0,727 e tem um alto PNUD/2010. Comparado com os 246 municípios do estado de Goiás Porangatu ocupa o 37º lugar. De acordo com o IBGE (2023).

Para a manutenção e elevação desse índice, a educação torna-se uma importante aliada.

De acordo com o IBGE (2023), em 2020, tinha um PIB per capita de R\$ 22.280,54. Na comparação com os demais municípios do estado, sua posição era de 40º de 246.

Já na comparação com cidades do Brasil, sua colocação era de 897º de 5570.

b) Matrículas do Ensino Básico em Porangatu

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP integra-se às demais Instituições existentes no Estado de Goiás e sua ação acadêmica está 2direcionada para a

realidade social, de modo a provocar a implementação de propostas político-pedagógica que se efetivam nas práticas construtoras de novas relações, pautadas no exercício de direitos e, em última análise, nas condições de desenvolvimento da cidadania.

No contexto educacional da região em que se insere a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP que atende às necessidades sociais caracterizadas nos três níveis de ensino, são fatores de destaque:

- A demanda para os cursos e habilitações em nível de formação superior, absorvido pela Instituição;
- Existe um número expressivo de clientela escolar atendida em escolas de educação básica, abrangendo educação infantil, ensino fundamental e ensino médio; educação de jovens e adultos, estimulada por meio de oportunidades educacionais apropriadas, tais como: acesso gratuito ao Centro de Estudos Supletivos do Estado de Goiás, ou participação em exames promovidos pelo poder público estadual; a educação profissional, oferecida em escolas públicas e particulares aos alunos matriculados ou egressos do ensino fundamental e médio; o atendimento de alunos portadores de necessidades especiais por intermédio de escolas e centros de educação especial.

As expressões artísticas em sua maioria vêm presas à história do povoamento regional, buscando evidenciar os mais diferentes grupamentos étnicos que formam sua população.

No estado em 2023, segundo dados do Educa censo/INEP, funcionavam **4.638** escolas distribuídas conforme quadro abaixo.

| Total de Escolas do Estado | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | Dependência Administrativa | Nº de Escolas |
| Goiás | Estadual | 960 |
| | Federal | 27 |
| | Municipal | 2.513 |
| | Privada | 1.138 |
| | Total | 4.638 |

Ainda segundo dados do Educa censo/INEP, 2023 em Porangatu, funcionavam 33 escolas, distribuídas conforme quadro abaixo.

| Total de Escolas de Porangatu | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | Dependência Administrativa | Nº de Escolas |
| Porangatu | Estadual | 7 |
| | Federal | 0 |
| | Municipal | 19 |
| | Privada | 7 |
| | Total | 33 |

Fonte: <https://inepdata.inep.gov.br/analytics/saw.dll?Dashboard>

Em Porangatu, somente no ensino médio em 2021, chegou a 1.706 o número de alunos matriculados².

Aliada aos anseios do Estado de Goiás, a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP se insere no contexto educacional a fim de formar profissionais aptos a contribuir para o desenvolvimento regional e nacional do município de Porangatu e do estado de Goiás. A formação de profissionais de nível superior contribui para o incremento não só econômico, pois fornecerá mão-de-obra qualificada que fará com que a circulação de renda se acentue, mas também pelo caráter social que propicia ao município, aumentando índices de IDH, bem como propiciando acesso à cultura e educação na busca pela melhora da qualidade de vida da população porangatuense e goiana.

c) Dados Geográficos de Porangatu

Porangatu está em sua própria microrregião, (Microrregião de Porangatu), com a população da cidade que chegou a 44.317 pessoas no Censo de 2022, o que representa um aumento de 4,63% em comparação com o Censo de 2010, em uma área de 35.287 km²; está a 426 km da capital, Goiânia. Esta microrregião (com área total de 35.171,853 km²) serve como um núcleo para 19 municípios no norte do Estado de Goiás sendo eles: Alto Horizonte, Amaralina, Bonópolis, Campinaçu, Campinorte, Campos Verdes, Estrela do Norte, Formoso, Mara Rosa, Minaçu, Montividiu do Norte, Mutunópolis, Niquelândia, Nova Iguaçu de Goiás, Porangatu, Santa Tereza de Goiás, Santa Terezinha de Goiás, Trombas e Uruaçu, com um total de 238.783 habitantes em 2021. O município se situa a oeste da principal

¹Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/porangatu/pesquisa/13/5908>

rodovia do estado, que é a BR-153, que liga Belém a Brasília e o sul do estado com o estado do Tocantins.

Geografia

Índice Pluviométrico: 167,0 mm por ano

Relevo: planície

Temperatura média anual: 25° C

Clima: quente eúmido

Bioma: Cerrado

Latitude – 13° 26' 27" Sul

Longitude – 49° 08' 56" Oeste

Superfície e localização

Porangatu está localizada ao norte do Estado de Goiás e ocupa uma área de aproximadamente 4.820,5 km², possui uma geografia contínua, com poucos morros e baixadas, trata-se de uma área aplainada caracterizada por ser uma região do Planalto Central do Brasil.

1.3 PERFIL INSTITUCIONAL

1.3.1 Missão

“Oportunizar a construção do conhecimento mediante métodos e tecnologias atualizadas, tendo, como resultado final, cidadãos empreendedores, autônomos, inovadores, críticos e capazes de planejar, organizar, liderar e participar ativamente da sociedade atual e futura, alcançando sucesso acadêmico, profissional e pessoal”.

1.3.2 Valores

Os valores da Faculdade Impacto de Porangatu (FIP) foram estabelecidos a partir da premissa de que, em suas bases de gestão administrativa e acadêmica, a valorização da pessoa humana é primordial, reconhecendo-a e respeitando-a em seu processo de aprendizado na busca pelo conhecimento. Para tanto, defende uma **formação humanística**, pautada na instrumentalização do saber para ampliar suas perspectivas no exercício de suas funções.

Entende também que a **ética profissional** resgata, como princípios norteadores, atitudes e comportamentos delineados a partir de decisões coerentes,

estabelecidas em forma de regras de boa conduta.

Outra questão igualmente importante é a **responsabilidade social**. A Faculdade entende que suas ações devem alcançar à comunidade, por meio de comportamentos solidários e fraternos na busca por uma sociedade menos desigual.

Mais adiante, para formar sua base de sustentação em relação aos valores, definiu ainda, o **respeito à diversidade**, como princípio aglutinador na busca pela tolerância em relação ao processo de crescimento e pela busca do conhecimento sem fronteiras, independentemente de sua estrutura social e cultural.

Por fim, definiu pela **transparência** em todas as suas ações, sendo essa uma vertente a ser incorporada a partir dos demais valores.

1.3.3 Opções estratégicas

- Crescimento;
- Gestão e organização de processos;
- Gestão de pessoas;
- Excelência acadêmica;
- Excelência no atendimento a toda comunidade.

1.3.4 Diretrizes

- Que sejam desenvolvidas ações e políticas com a finalidade de captar e fidelizar alunos;
- Que os processos internos sejam padronizados, organizados, gerenciados e aprimorados;
- Que os colaboradores sejam treinados, orientados, acompanhados e supervisionados para que tenham condições de identificar as melhorias necessárias e incentivados para o aprimoramento do seu desempenho profissional e dos processos acadêmicos e administrativos;
- Que o planejamento institucional e os procedimentos acadêmicos promovam a excelência acadêmica por meio de metodologias eficazes e inovadoras, voltadas para aprendizagem ativa e significativa;
- Que o atendimento seja eficiente e eficaz no sentido de deliberar de forma adequada, rápida e coerente em todas as situações.

1.4 BREVE HISTÓRICO DA FIP

A Mantenedora (Instituto de Educação do Norte Goiano LTDA - ME) da Faculdade Impacto de Porangatu (FIP), com mais de 5 anos trabalhando com ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos (EJA) Ensino Profissionalizante e pré-vestibular, nasceu de uma ação desafiadora direcionada para a ressignificação do modelo educacional através de um processo humanizado e com os conhecimentos das grandes carências sociais e de ensino de Porangatu e da região. Nesse sentido, observaram o grande vácuo que existe no ensino, principalmente no que tange a área tecnológica do Estado de Goiás, contando com uma estrutura sólida, principalmente pela proposta séria no tocante ao ensino e extensão. Aberta à participação da população, visando à difusão de conquistas e benefícios da criação cultural e tecnológica, tem como missão a atividade educacional formativa, desenvolvendo e preparando profissionais e cidadãos livres e conscientes, que busquem projetos de vida, participativos, responsáveis, críticos e criativos, construindo e ampliando o conhecimento para o aprimoramento contínuo da sociedade em que vivem.

Colocando-se em prática a diretriz de que a expansão do ensino superior brasileiro deve ser feita dentro dos padrões de qualidade que assegurem o seu aprimoramento, fez-se necessário estabelecer critérios bem definidos para a instalação da Faculdade Impacto de Porangatu (FIP). Deste modo está se propondo a servir à comunidade gerando conhecimento e recursos importantes para o desenvolvimento científico, econômico, profissional, social e cultural, mas não exclusivamente da região em que se localiza, mas, com uma proposta contemporânea, levar ao Centro-Oeste uma entidade preocupada com a qualidade de ensino e com a extensão.

Assim, a FIP se coloca no compromisso de desenvolver um processo de produção de conhecimento, pautado em princípios éticos, condição essencial que oriente para a formação de seres humanos completos e capazes de contribuir para a promoção de uma sociedade mais justa e equânime na perspectiva da integralidade da assistência, com senso de responsabilidade social e compromisso com a cidadania.

1.5 OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO

1.5.1 Objetivo Geral

A Faculdade Impacto de Porangatu (FIP) é um estabelecimento particular de ensino superior, que busca “Oportunizar a construção do conhecimento mediante métodos e tecnologias atualizadas, tendo, como resultado final, cidadãos empreendedores, autônomos, inovadores, críticos e capazes de planejar, organizar, liderar e participar ativamente da sociedade atual e futura, alcançando sucesso acadêmico, profissional e pessoal”. Para alcançar este objetivo, a FIP promoverá uma educação superior que historicamente atende a uma população que dispõe, em sua maioria, somente do período noturno para frequentar um curso superior. A Educação a distância ampliou a oferta de ensino superior. Deste modo, em seu planejamento a FIP solicitará o credenciamento e a autorização de cursos em EaD. Por outro lado, a qualificação profissional que a FIP proporcionará, contribuirá com a melhoria dos índices de desenvolvimento sociais de Porangatu e região.

A área de atuação da FIP será expandida através do tempo. Inicialmente, a formação de profissionais nas áreas de Ciências Humanas (curso de Administração e Ciências Contábeis) e Ciências Exatas (Engenharia Civil) na modalidade presencial, e, os cursos Superiores de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Gestão Hospitalar, Gestão Pública e Gestão de Segurança Privada e o curso de Licenciatura de Pedagogia na modalidade à distância, será o seu principal objetivo. No entanto, a exigência de novos profissionais para o mercado de trabalho local e regional certamente motivará a abertura novos cursos voltados para outras áreas.

A FIP busca oferecer a seus alunos uma formação sólida, articulada com as novas tecnologias de aprendizagem e com o mercado de trabalho. Estas ações certamente permitirão aos futuros egressos uma melhoria na interação com a sociedade com responsabilidade social, além permitir uma melhoria na condição econômica, individual e familiar.

As diretrizes que norteiam o Projeto Institucional da FIP estabelecem como compromisso a busca de um padrão de excelência no ensino da Graduação e da Tecnologia, associando a eficiência e a eficácia exigidas pelo mercado aos

princípios éticos que regem a atuação do profissional a ser formado. A decorrência dessa concepção geral é a de procurar formar um profissional que contribua para a melhoria da qualidade de vida em nossa sociedade.

Nessa perspectiva, os conteúdos curriculares, as competências e as habilidades a serem assimilados e adquiridos na IES devem conferir-lhe terminalidade e capacidade acadêmica e/ou profissional, considerando as demandas e as necessidades prevalentes e prioritárias da região e do país.

Esse conjunto de competências deve promover no aluno a capacidade de desenvolvimento intelectual e profissional autônomo e permanente.

1.5.2 Objetivos Específicos

- I. Democratizar o acesso e permanência na Educação Superior à população da região.
- II. Desenvolver profissionais e especialistas nas diversas áreas de formação da FIP, aptos à inserção no mercado de trabalho e a participar no desenvolvimento da sociedade.
- III. Estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo, segundo a ética e os princípios democráticos que devem reger a vida em sociedade.
- IV. Incentivar o desenvolvimento de estudos e pesquisas, comprometidos com a melhoria da qualidade de vida das pessoas e do meio ambiente.
- V. Estender as ações educacionais e a pesquisa aplicada à comunidade por meio de programas e serviços especiais.
- VI. Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e tecnológicos, difundindo o saber por meio de ações educacionais, publicações e outras formas de comunicação.
- VII. Estimular o espírito empreendedor dos profissionais e promover sua autonomia intelectual para a aprendizagem permanente.
- VIII. Promover o intercâmbio educacional no âmbito científico e tecnológico entre instituições congêneres, nacionais e estrangeiras.
- IX. Propiciar meios de valorização do pessoal docente, técnico e administrativo, por meio de programas de educação continuada e políticas de incentivos.

1.6 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Gestores de instituições de ensino, sejam elas públicas ou privadas, sabem que as Instituições de Ensino Superior (IES) são organizações extremamente complexas e difíceis de administrar, dada a sua natureza peculiar.

Nesse contexto, a Avaliação Institucional apresenta-se como uma ferramenta indispensável para a gestão institucional, visto que, instituições de ensino se diferenciam dos demais tipos de organização pela sutileza dos processos

envolvidos em sua atividade-fim. Enquanto sua porção administrativa se assemelha à de qualquer empresa prestadora de serviços, a parte pedagógica lida de modo mais direto com as incertezas das dimensões lógicas do conhecimento e do pensamento humano. Esse aspecto peculiar das escolas, colégios, faculdades e universidades faz com que a monitoração e controle exijam procedimentos específicos, adequados às suas características específicas. É nesse sentido que a Avaliação Institucional se impõe como ferramenta fundamental para a gestão de sistemas educacionais.

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP considera que a Avaliação Institucional é uma forma de examinar a instituição de Ensino Superior, em termos de suas estruturas e relações internas e externas, buscando uma visão compreensiva e crítica sobre o conjunto articulado de dimensões que constituem a totalidade do seu sistema educacional de forma a atingir os seguintes objetivos:

- a) Contribuir para aperfeiçoamento contínuo de sua atividade-fim;
- b) Servir como ferramenta para o planejamento da gestão empresarial e educacional;
- c) Permitir a construção de um processo sistemático para prestação de contas;
- d) Buscar a excelência do nível de serviço educacional como diferencial competitivo;
- e) Viabilizar o processo de desenvolvimento institucional.

Ou seja, a Avaliação Institucional é componente fundamental para a diferenciação entre o gerenciamento inteligente e o gerenciamento irracional, fornecendo subsídios para a justificativa de investimentos passados e futuros, agregando valor à Instituição através do fortalecimento da gestão do sistema educacional e empresarial dada as melhorias que traz ao processo de planejamento e tomada de decisões pela obtenção dos seguintes benefícios:

- I A monitoração de todos os processos, dimensões e tendências relevantes a Instituição;
- II A obtenção e uso de modelos que mostram como atuam os mecanismos condicionantes dos processos e tendências observados no sistema empresarial e educacional;
- III A identificação das necessidades estratégicas e orientações específicas acerca da melhor forma de supri-las.

Através do conhecimento produzido pela Avaliação Institucional e dos mecanismos de controle que são colocados à disposição dos gestores, serão produzidas as condições para que a instituição possa maximizar a sua qualidade e minimizar suas perdas e custos, ganhando tanto em eficiência quanto em eficácia.

A avaliação Institucional da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP será um processo continuado e planejado para que os dados obtidos com a avaliação institucional realizada em um semestre possam refletir o passado e o presente da instituição, o que permitirá elaborar metas para o futuro.

A concepção técnica e filosófica da avaliação institucional a ser adotada na instituição tem como referência a legislação em vigor e o SISTEMA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR (SINAES), instituído pela lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Fundamenta-se na necessidade de promover a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional, da sua efetividade acadêmica e social e, especialmente, do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais.

1.6.1 Metodologia, Dimensões e Instrumentos a Serem Utilizados no Processo de Avaliação

O SINAES integra três modalidades principais de instrumentos de avaliação, aplicados em diferentes momentos:

1. Avaliação das Instituições de Educação Superior (AVALIES), é o centro de referência e articulação do sistema de avaliação que se desenvolve em duas etapas principais:
 - a) Autoavaliação - coordenada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA);
 - b) Avaliação externa – realizada por comissões designadas pelo INEP, segundo diretrizes estabelecidas pela CONAES.
 2. Avaliação dos Cursos de Graduação (ACG) – avalia os cursos de graduação por meio de instrumentos e procedimentos que incluem visitas in loco de comissões externas. A periodicidade desta avaliação depende diretamente do processo de reconhecimento e renovação do reconhecimento a que os recursos estão sujeitos.
- Princípios fundamentais do SINAES:

- a) Responsabilidade social com a qualidade de educação superior;
- b) Reconhecimento da diversidade do sistema;
- c) Respeito à identidade, à missão e à história das instituições;
- d) Globalidade, isto é, compreensão de que a instituição deve ser avaliada a partir de um conjunto significativo de indicadores de qualidade vistos em sua relação orgânica e não de forma isolada;
- e) Continuidade do processo avaliativo.

3. Avaliação do Desempenho dos Estudantes (ENADE) – aplica-se aos estudantes do final do primeiro e do último ano do curso, estando prevista a utilização de procedimentos amostrais. Anualmente o Ministro da Educação, com base em indicações da CONAES, definirá as áreas que participarão do ENADE.

No desenvolvimento de um processo avaliativo, cabe observar as seguintes etapas:

- a) Sensibilização de toda comunidade acadêmica;
- b) Definição da sistemática para a coleta de dados;
- c) Análise e definição dos dados.

Para o desenvolvimento do projeto de avaliação, é indispensável proceder ao diagnóstico da situação em estudo mediante:

- a) Dados cadastrais;
- b) Autoavaliação ou avaliação interna;
- c) Avaliação externa;

A realização do diagnóstico da realidade educacional da Faculdade Impacto de Porangatu inclui as áreas:

Pedagógica

Corpo docente

- Qualificação profissional;
- Experiência docente na Instituição e fora dela;
- Experiência profissional fora da área acadêmica;

Corpo discente

- Desejos;
- Posturas;
- Futuro.

Biblioteca

- Acervo;
- Qualificação do pessoal;
- Condições de funcionamento;
- Sistema de organização;
- Grau de informatização;
- Qualidade dos serviços e adequação ambiental;

Organização didático-pedagógica

- Efetividade do funcionamento dos órgãos colegiados;
- Critérios de avaliação discente;
- Avaliação dos currículos dos cursos de graduação;
- Levantamento dos programas de extensão;
- Levantamento da produção científica dos professores e alunos;
- Análise dos resultados da avaliação externa.

Técnico-Administrativa

- Levantamento da qualificação dos funcionários e dirigentes;
- Autoavaliação dos dirigentes e avaliação dos mesmos pela comunidade acadêmica.

Física

- Análise das condições físicas dos prédios e sua adequação às necessidades específicas de cada curso;
- Análise dos equipamentos e da tecnologia de informação disponibilizada aos cursos à distância e sua adequação às necessidades específicas de cada curso.

1.6.2 Participação

A CPA possui regimento próprio e nele constam todas as formas de participação da comunidade acadêmica, técnica e administrativa e dos representantes da comunidade local, estando de acordo com os princípios estabelecidos pelo SINAES. Dessa forma, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) será integrada por sete profissionais da FIP, sendo três representantes do corpo

docente, um representante do corpo técnico-administrativo, dois representantes do corpo discente e um representante da comunidade.

Cabe aos integrantes da CPA propor diretrizes, objetivos e outras especificações necessárias à elaboração dos instrumentos de autoavaliação institucional, a condução dos processos de avaliação internos da Instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo INEP através da CONAES – Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior, sendo a responsável pelo preenchimento de formulários e relatórios de avaliação a serem fornecidos aos SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior e, atuar de forma autônoma em relação a Conselhos e demais órgãos colegiados existentes na Instituição de Ensino Superior.

1.6.3 Formas de Utilização dos Resultados das Avaliações

Na etapa de consolidação do processo será elaborado um relatório final, envolvendo as ações realizadas, a análise das informações e o tratamento dado aos relatórios parciais, inclusive a preparação dos documentos para divulgação e elaboração do plano de adequação e implantação dos resultados.

Inserir-se, ainda, nessa etapa, a divulgação do relatório final do sistema de avaliação, bem como a elaboração de um balanço crítico que apresente a análise das estratégias adotadas pelo sistema, análise diagnóstica dos principais problemas e possíveis causas e dos aspectos positivos relevantes da Instituição, bem como planejamento das ações futuras. A consolidação do processo efetiva-se com o encaminhamento do relatório final do processo de avaliação para CONAES/INEP.

Com base no Relatório Final serão conhecidos os pontos fortes e os pontos fracos da FIP. Com isso, as medidas de ajustes serão feitas e apresentadas à comunidade como forma de manter e aumentar o padrão de qualidade que desejamos.

1.7 ADMINISTRAÇÃO DA IES

1.7.1 Condições de Gestão

A Faculdade Impacto de Porangatu, tem definida sua organização acadêmico-administrativa e financeira em seu regimento geral, e possibilitam adequada interação entre a estrutura organizacional e a prática administrativa.

A Faculdade Impacto de Porangatu apresenta uma estrutura organizacional composta por:

- I. Conselho Superior– CONSUP
- II. Diretoria Geral;
- III. Diretoria Acadêmica;
- IV. Gerência Administrativa e Financeira
- V. Coordenadoria de Curso;
- VI. Colegiado do Curso;
- VII. Núcleo Docente Estruturante - NDE;

O Conselho Superior (CONSUP) é o órgão superior normativo e de deliberação da Faculdade e sua definição, composição e atribuições estão descritas nos Artigos 5º, 6º e 7º do Regimento Interno da Faculdade.

A Diretoria Geral é exercida pelo Diretor sendo o órgão executivo superior de gestão de todas as atividades da Faculdade e as suas organizações e funcionamentos são definidos em regulamento próprio, aprovados pelo CONSUP.

A Diretoria Acadêmica é exercida pelo Diretor(a) Acadêmico(a), sendo órgão executivo superior de gestão das atividades correlatas ao ensino, à pesquisa, à extensão e à pós-graduação da Faculdade.

A Diretoria Acadêmica é composta pelas Coordenações de Curso, Coordenação de Pós-Graduação, Coordenação de Extensão e Coordenação de Estágios. Tem por finalidade, promover a avaliação institucional e pedagógica da Faculdade, avaliando e propondo a viabilidade de criação de novos cursos de graduação e pós-graduação. Desenvolve as ações necessárias à autorização e reconhecimento dos cursos, bem como criando projetos e planos com a finalidade de concretizar as prioridades, a missão e o referencial de qualidade definidos pela IES, propondo melhorias com base nos relatórios obtidos da análise e acompanhamento de cada curso.

Compete ao Diretor(a) Acadêmico(a) elaborar o planejamento anual de atividades para a implementação das ações e projetos que visem à melhoria do

ensino, da gestão e da aprendizagem na Faculdade, estabelecendo normas para o funcionamento dos setores acadêmicos.

As Coordenações de Curso são concebidas para executar as atividades de coordenação, bem como para coordenar as atividades entre professores e alunos. Às Coordenações é entregue um papel muito importante que é a gestão didático-pedagógica do ensino.

Sendo assim, a base das funções de ensino e extensão da FIP se constituem dos docentes das disciplinas que a integram. Sua administração se encontra sob a responsabilidade de um coordenador, escolhido pelo Diretor Geral e designado pelo Diretor(a) Acadêmico(a).

1.8 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO

a) Nome do Curso

Curso Superior de Tecnologia (CST) em Gestão de Recursos Humanos – EaD.

b) Nome da Mantida

Faculdade Impacto de Porangatu – FIP.

c) Endereço de Funcionamento do Curso

O Curso Superior de Tecnologia – CST em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP é ofertado no Endereço: **RUA 15 N. 27 QUADRA34 LOTE 34 ANDAR 01- CENTROCEP: 76.550-000** – Município: **PORANGATU** – Estado: **GO** Fone: (62) 3362-1465.

d) Justificativa para a criação/existência do curso, com dados socioeconômicos e socioambientais da região.

Considerando a importância do papel do gestor no contexto sócio, político e econômico do País, enquanto um profissional comprometido com os interesses e os desafios que emanam da sociedade, e tendo como pressuposto básico a ideia de que, embora considerando as peculiaridades regionais e locais, a formação do administrador deve ter um caráter abrangente e eclético, a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP reconhece como imperativo capacitar profissionais, nas áreas de gestão, com formação básica adequada, buscando dotá-los de uma visão crítica, com capacidade plena de avaliação e reavaliação de seu desempenho e de ajustamento, com competências, às novas exigências geradas pelo avanço

científico e tecnológico e as exigências conjunturais em permanente evolução.

O compromisso, neste sentido, é buscar desenvolver um perfil de gestor, cuja formação garanta a internalização de ideias, valores e convicções fundamentadas na responsabilidade social, justiça e ética; uma formação humanística e geral, que assegure a compreensão de seu meio social, político, econômico e cultural; uma sólida formação teórica e técnica, voltada para uma atuação crítica e reflexiva acerca da área de administração das organizações; e, com capacidade de compreensão da necessidade de aperfeiçoamento profissional, interpessoal e institucional contínuo.

A formação deste novo perfil pressupõe, entretanto, um embasamento teórico que assegure o desenvolvimento de um conjunto de habilidades e domínio de conteúdos básicos, que de forma articulada possibilite: a compreensão e a interpretação da realidade das organizações; a compreensão do processo de administração de forma integrada, sistêmica e estratégica, a utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico; a capacidade de lidar com modelos de gestão inovadores; enfim, a capacidade de tomada de decisão em um mundo diversificado e interdependente, através da ordenação de atividades e programas e da seleção de formas e conteúdos adequados as ações previstas.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD está descrito no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia no Eixo Gestão e Negócios, e foi organizado em consonância com a Resolução CNE/CP 3, de 18 de dezembro 2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, a Portaria Normativa nº 12, de 14/08/2006, a Portaria nº 1024 de 11/05/2006, que trata da carga horária mínima prevista no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, ao Decreto nº 5.626/2005 de 22/12/2005, que trata da inserção de Libras na estrutura curricular do curso, a Resolução CNE/CP N° 1/2004, que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena, que no curso é trabalhada de forma transversal, por meio de temas relacionados à diversidade cultural. Além disso, do currículo proposto para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD, consta a unidade curricular Cultura e Literatura Africana e Indígena, que inclui abordagem conceitual do tema em conteúdos sobre políticas sociais.

O curso atende a Resolução CNE/CP nº 1, de 30/05/2012, que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. A temática é trabalhada de forma transversal, por meio de temas relacionados aos Direitos Humanos. Além disso, do currículo proposto para o curso, consta a unidade curricular Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos.

O curso atende também ao Decreto nº 5.296/2004, que trata do atendimento às pessoas com necessidades educacionais especiais, que trata das condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida e ao Parecer CNE/CES nº 261/2006, referente à hora-aula.

1.9 JUSTIFICATIVA DO CURSO

O Curso Superior de Tecnologia – CST em Gestão de Recursos Humanos – EaD foi concebido de modo a atender a dois objetivos: a busca da excelência acadêmica e a do compromisso regional na colaboração direta e indireta do desenvolvimento de Porangatu. Justifica-se o primeiro pela qualidade do corpo docente com a combinação do perfil do Curso com as disciplinas bem concebidas e bem ministradas. Já o segundo objetivo, do compromisso regional, por pensar e atender às demandas sociais levantadas, principalmente na área dos direitos humanos e com viés empresarial. Salienta-se ainda, o apoio dado ao estudante, que denominamos de Atividade Complementar - tudo organizado para que o mesmo tenha a melhor compreensão do fenômeno com a devida capacidade e reflexão crítica.

Porangatu é um município brasileiro do interior do estado de Goiás, Região Centro-Oeste do país.

Porangatu está em sua própria microrregião, (Microrregião de Porangatu), com a população da cidade que chegou a 44.317 pessoas no Censo de 2022, o que representa um aumento de 4,63% em comparação com o Censo de 2010, em uma área de 35.287 km²; está a 426 km da capital, Goiânia. Esta microrregião (com área total de 35.171,853 km²) serve como um núcleo para 19 municípios no norte do Estado de Goiás sendo eles: Alto Horizonte, Amaralina, Bonópolis, Campinaçu, Campinorte, Campos Verdes, Estrela do Norte, Formoso, Mara Rosa, Minaçu, Montividiu do Norte, Mutunópolis, Niquelândia, Nova Iguaçu de Goiás, Porangatu, Santa Tereza de Goiás, Santa Terezinha de Goiás, Trombas e Uruaçu, com um

total de 238.783 habitantes em 2021.

O município se situa a oeste da principal rodovia do estado, que é a BR-153, que liga Belém a Brasília e o sul do estado com o estado do Tocantins, um dos mais importantes corredores rodoviários brasileiros, por onde escoam grande parte da produção agrícola e industrial brasileira.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD ganha destaque e importância pelas possibilidades da necessidade que tem e na esfera educacional e para a sociedade de um modo geral, seus interesses e necessidades pessoais que motivam jovens e adultos a iniciarem a vida acadêmica em nível superior.

O curso visa fornecer ensino e formação profissional para grande número de alunos, mantendo, contudo, o pressuposto fundamental da preservação da qualidade em primeiro lugar, dentro do espírito de formar um profissional mais competente e ao mesmo tempo com maior versatilidade frente a um mercado de trabalho cada vez mais complexo, diversificado e competitivo, é o que se propõe.

Contribuindo e fortalecendo a missão institucional da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, o curso em Gestão de Recursos Humanos - EaD foi criado e com ele este Projeto Pedagógico do Curso (PPC), necessário para direcionar as ações do Colegiado do curso. Ele constitui o documento norteador de suas atribuições acadêmicas, com especificidades e particularidades e descreve objetivamente o funcionamento do curso, a partir de um conjunto integrado de estratégias didáticas de ação.

A articulação entre as atividades curriculares é imprescindível, visto que a construção do conhecimento passa invariavelmente pela integração de partes da organização universitária, tais como atividades de pesquisa, ações comunitárias, desenvolvimento de tecnologias, gestões participativas e exercício da democracia.

Embora desenvolvido em bases bem definidas, a natureza do PPC é flexível, pois está sujeito à dinâmica do ensinar e do aprender de acordo com os avanços permanentes na área educacional. Ademais, as mudanças globais demandam novos conhecimentos e novas capacitações, que determinam novas formas de atuação profissional no campo da Gestão de Recursos Humanos.

Neste contexto, a FIP, convicta da sua contribuição para o desenvolvimento da cidade de Porangatu e o desenvolvimento regional do Estado, possibilitará ocupar lugar de extrema relevância pela possibilidade que lhe é inerente de influir

positivamente em todos os níveis de relacionamento humano: local e regional, por meio de uma formação que privilegie o entendimento de outros aspectos e atuações do gestor de Recursos humanos, preocupando-se com o exercício da cidadania e voltado às inquietações sociais atuais e o comprometimento com o desenvolvimento local e regional. Entendendo ainda que o espaço reservado ao curso ora implantado, como consequência das afirmações feitas acima, é de grande importância, na medida em que pode ser responsável pela formação de agentes de mudança, elementos centrais no processo de desenvolvimento socioeconômico, capazes mesmo, de se configurarem como agentes catalisadores deste desenvolvimento.

Dados Gerais do Curso

| | | | | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------|---------------------|----------------|---------------|
| Denominação do Curso: | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | | | | |
| Modalidade: | Superior de Tecnologia | | | | |
| Endereço da I.E.S.: | RUA 15 N. 27 QUADRA 34 LOTE 34 ANDAR 01-CENTRO | | | | |
| Turno De Funcionamento: | Integral | Matutino | Vespertino | Noturno | Totais |
| Nº. De Vagas Anuais Oferecidas: | | | | | 400 |
| Regime De Matrícula: | Modular – Trimestral | | | | |
| Dimensão Das Turmas: | Teóricas | | Práticas | | |
| | 50 | | 25 | | |
| Duração Do Curso: | Tempo Mínimo | | Tempo Máximo | | |
| | 8 trimestres | | 12 trimestres | | |

Carga Horária Total do Curso

O Curso Superior de Tecnologia – CST em Gestão de Recursos Humanos – EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP tem a duração de 1.730 horas.

2 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

2.1 CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL

2.1.1 Caracterização regional da Área de Inserção da Instituição

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP situa-se na **RUA 15 N. 27 QUADRA 34 LOTE 34 ANDAR 01- CENTRO**, Porangatu – GO. Porangatu está em sua própria microrregião, (Microrregião de Porangatu), com a população da cidade que

chegou a 44.317 pessoas no Censo de 2022, o que representa um aumento de 4,63% em comparação com o Censo de 2010, em uma área de 35.287 km²; está a 426 km da capital, Goiânia. Esta microrregião (com área total de 35.171,853 km²) serve como um núcleo para 19 municípios no norte do Estado de Goiás sendo eles: Alto Horizonte, Amaralina, Bonópolis, Campinaçu, Campinorte, Campos Verdes, Estrela do Norte, Formoso, Mara Rosa, Minaçu, Montividiu do Norte, Mutunópolis, Niquelândia, Nova Iguaçu de Goiás, Porangatu, Santa Tereza de Goiás, Santa Terezinha de Goiás, Trombas e Uruaçu, com um total de 238.783 habitantes em 2021. O município se situa a oeste da principal rodovia do estado, que é a BR-153, que liga Belém a Brasília e o sul do estado com o estado do Tocantins. No ranking de população dos municípios, Porangatu está na 28^a colocação no estado, na 55^a colocação na região Centro-Oeste e na 743^a colocação no Brasil.

O município se situa a oeste da principal rodovia do estado, que é a BR-153, que liga Belém a Brasília e o sul do estado com o estado do Tocantins.

2.1.2 Demanda pelo Curso

A universalização progressiva do ensino médio constitui exigência da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A necessária expansão deste nível de ensino foi claramente planejada nas metas do Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei nº 10.172/2001, e no projeto de lei do novo PNE.

Na região de inserção da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP o ensino médio apresentou crescimento nas últimas décadas, o que pode ser associado à melhoria do ensino fundamental, à ampliação do acesso ao ensino médio e a uma maior demanda pela educação superior

2.2 MISSÃO DO CURSO

Contribuir, através do processo educacional, para a melhoria contínua dos processos de gestão de pessoas das organizações, da região onde está inserido, fornecendo ao egresso, ferramentas de cunho humanístico/estratégico, empreendedor e inovativo, que permitam a sua inserção nos complexos e variados

campos de Recursos Humanos em que vier a atuar e competência e efetividade em suas ações voltadas para a excelência.

Dessa forma, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – EaD, inserido no contexto da proposta educacional da Faculdade Impacto de Porangatu, traduz sua missão, princípios e ações, em sintonia com os pressupostos institucionais. Assim, observa as transformações pelas quais vem passando as organizações, que tem apontado para a urgência e a necessidade de qualificação profissional, tendo em vista as exigências da sociedade do conhecimento, voltando-se para uma cidadania construída num processo de conscientização e exercício ético.

2.3 PERFIL DO CURSO

A especificidade da ação educativa se caracteriza, fundamentalmente, como a formação da consciência sobre a realidade humana e sobre o mundo a cerca, como também na criação das condições sistemáticas que permitam ao homem a identificação de problemas e a busca de soluções mais adequadas. Neste sentido, o conhecimento e a ação educativa se definem como forma de compreensão, interpretação e intervenção na realidade.

Estabelecer, portanto, uma proposta de ação para uma instituição de natureza educativa, no caso de uma faculdade, depende, essencialmente, de sua tomada de posição política e filosófica, depende, assim da visão do ideal de homem e de sociedade que se quer construir. Este posicionamento é que vai, por sua vez, apresentar uma definição sobre a ação educativa e sobre as características que deve ter uma instituição desta natureza.

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, tendo com finalidade a formação de profissionais, aptos para a inserção no diferentes setores sociais, apresenta como princípio político e filosófico o desenvolvimento das capacidades de percepção, observação e intervenção na realidade dinâmica e global, vista em suas dimensões: social, política, econômica, religiosa, jurídica, e cultural e, igualmente, no desenvolvimento das formas de representações desta mesma realidade, a fim de que esses profissionais possam participar de forma ativa e efetiva do desenvolvimento da sociedade em que se encontram inseridos.

2.4 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO

2.4.1 Articulação do PPC com o PDI

O curso foi concebido em consonância com as Políticas de Ensino e Extensão, descritas no Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e no plano de metas estabelecido no PDI, e incorpora visões mais modernas e profissionais da área de saúde como mecanismos para motivar a formação de profissionais altamente qualificados e conscientes de sua importância na sociedade que estão ajudando a construir.

O curso está organizado com unidades de ensino-aprendizagem denominadas unidades curriculares, que correspondem aos conteúdos a serem ministrados ao aluno de modo a garantir, durante a trajetória escolar, o desenvolvimento das habilidades e competências que desenham o seu perfil profissional. No sentido de tornar o processo de aprendizagem mais articulado e atraente, as unidades curriculares são reunidas em três núcleos: Núcleo de Formação Básica, Núcleo de Análise Científica em Gestão Recursos Humanos e o Núcleo de Consolidação Tecnológica em Recursos Humanos.

O Núcleo de Consolidação Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos – EaD se estrutura com o objetivo de promover a progressiva autonomia intelectual do aluno, utilizando:

a) a inclusão de atividades complementares normatizadas pela instituição e fortemente marcadas pela realização de extensão como elemento de diferenciação e/ou flexibilização de currículos;

b) a oferta de um conjunto de unidades curriculares optativas, destinadas a oferecer ao aluno oportunidade de organizar seus estudos da forma que mais lhe interesse do ponto de vista profissional. Entre elas estará à disposição dos alunos do curso, a disciplina de LIBRAS.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – EaD se realiza em 1.750 horas, e enquadra-se nas determinações da Resolução CNE/CP 3, de 18 de dezembro 2002. O quadro que segue, resume as unidades curriculares distribuídas por eixo de formação e indica a distribuição da carga horária que garante o correto desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e competências associados a cada módulo que estrutura o curso.

A Faculdade Impacto de Porangatu, como instituição privada prestadora de serviços educacionais, adequa-se ao Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004. Sistema esse de avaliação que enfatiza a avaliação institucional a partir da autoavaliação, combinando autoavaliação, avaliação externa e avaliação do desempenho do educando.

O SINAES, na sua regulamentação, prevê como um dos processos a autoavaliação institucional articulada ao desenvolvimento institucional. O desenvolvimento da Faculdade Impacto de Porangatu, tem como referência o seu Projeto de Desenvolvimento Institucional que define a sua missão, finalidades e objetivos.

Desse modo, as ações institucionais da faculdade visam o compromisso e o cumprimento das metas institucionais, no que se refere ao ensino e aprendizagem e diz respeito as demais ações relacionadas ao apoio das atividades. Para isso as políticas institucionais no âmbito do curso estão voltadas para a promoção de ensino e aprendizagem voltadas e alinhadas ao perfil do egresso. A faculdade se responsabiliza em oferecer ao mercado de trabalho, o qual encontra-se acelerado e competitivo e em permanente transformação, indivíduos com perfil de formação capaz de enfrentar novos paradigmas.

Os objetivos da FIP relacionado a extensão corresponde a produção de conhecimento sobre os processos de aprimoramento e na utilização dos saberes existentes por parte do indivíduo e das instituições locais, regionais e nacionais, avaliando a contribuição da IES para o desenvolvimento da sociedade, articulado com o ensino, extensão e pesquisa. Entendendo assim que a formação do profissional se dá dentro e fora da instituição.

No curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FIP, a instituição tem como prioridade, a qualidade do ensino e aprendizagem como foco principal, assim garantindo a indissociabilidade deste com a pesquisa e a extensão, assumindo assim o compromisso com a excelência da qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica e a sociedade, respeitando os valores éticos e políticos. O compromisso com as práticas de ensino visa o desenvolvimento da potencialidade dos alunos, tomando-os criativos, competentes para resolução de problemas e serem capazes de se ajustar facilmente às novas situação.

Contudo, a Política de Ensino da FIP deverá promover ações acadêmicas – administrativas no âmbito do ensino que incentivem a produção de conhecimentos com qualidade relacionado ao contexto regional, mas sem perder de vista a formação humana, ética e tecnológica integrada à partir das inovações tecnológicas e metodológicas, avaliação continuada, relações teórico-prático e ensino-serviço, da interdisciplinaridade e transversalidade, da educação para os direitos humanos e do incentivo aos percursos curriculares mais abertos, contemplando as atividades complementares

Assim, a instituição desenvolverá o ensino por meio de atividades acadêmicas curriculares e extracurriculares, constituindo a base de produção para novos conhecimentos, tendo como ponto de partida os saberes refletidos à luz do conhecimento científico. A proposta do ensino se estrutura a partir do entendimento de que o ato educativo dentro e fora da sala de aula é um ato intencional. Portanto o corpo docente deverá estar apostado a desenvolver o papel de mediador no processo de construção do conhecimento compreendendo o aluno como protagonista do processo de ensino e aprendizagem.

No que tange a construção da matriz curricular do curso, foi pensado no comprometimento com as orientações do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (2016), tendo em vista princípios norteadores da organização curricular do curso de graduação, a saber:

- Flexibilização: sistema integrado e flexível, sempre articulado ao ensino, pesquisa e ainda possibilitando o discente a traçar um perfil formativo personalizado. A flexibilidade é também um princípio a ser adotado na faculdade, no que diz respeito a acessibilidade pedagógica para os alunos portadores de deficiência ou com dificuldade de aprendizado, neste sentido serão adotados critérios mais flexíveis de tempo para realização de atividades, progressão curricular para que o aluno possa ter seu tempo de aprendizagem considerando seu percurso formativo;
- Curricularização da extensão: possibilita ao discente a imersão na problematização da realidade social, devendo este ser um processo integrado, sempre que possível, com a pesquisa e com o ensino.

- Competências e habilidades: visa a capacidade do discente, junto ao docente em desenvolverem e acionarem recursos cognitivos, buscando a resolução de problemas;
- Interdisciplinaridade e transversalidade: ações que intercomunicam os saberes e a prática, objetivando o estudo e a compreensão da problematização da realidade, sustentando-se na prática e análise crítica e reflexiva. Essas ações serão desenvolvidas a partir de atividades e ou até mesmo de conteúdos afins que se entrecruzem pelo viés da interdisciplinaridade. Nas ações de transversalidade será trabalhado temas sobre Educação Ambiental e Educação Étnico-Racial por meio da Pedagogia de Projetos;
- Problematização: ações e processos pedagógicos desenvolvidos através de situações problemas, visando a elaboração de conhecimentos mais complexos;
- Contextualização: ações e processos de articulação reflexão entre a teoria e a prática, valorizando o conhecimento extraescolar do discente;
- Educação para os Direitos Humanos: Conforme disposto no Parecer CNE/CP nº 8, de 6/3/2012, que originou a Resolução CNE/CP nº 1, de 30/5/2012. Essas diretrizes específicas encontram-se atendidas na disciplina de Legislação Trabalhista, Previdenciária e contratos, e, em todas as disciplinas do curso, de forma transversal, como tema recorrente. O objetivo central na formação para a vida e para a convivência, no exercício cotidiano dos Direitos Humanos e de organização social, política, econômica e cultural. Baseada nos princípios de: dignidade humana; igualdade de direitos; reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades; laicidade do Estado; democracia na educação; transversalidade, vivência e globalidade; e sustentabilidade socioambiental.

No curso de Gestão de Recursos Humanos é priorizado o ensino e aprendizagem para o desenvolvimento de habilidades e competências a partir da vinculação entre os saberes específicos e didáticos pedagógicos, bem como sua aplicação da prática visando uma formação teórica e prática sólida; articulando com

as dimensões científico e tecnológico; ético e político, histórico; ambiental; cultural e relacional; induzindo ao trabalho coletivo e interdisciplinar. Visando o compromisso social e a valorização do profissional.

2.4.2 Políticas de Extensão institucional e no CST de Gestão em Recursos Humanos

As atividades de extensão nas universidades são configuradas como uma das obrigações das IES junto à sociedade, sendo que, por meio das ações extensionistas a sociedade toma conhecimento dos princípios, objetivos e missão da instituição.

De acordo como a resolução de 2018 que define a “[...] Extensão na Educação Superior Brasileira, é a atividade que se integra à matriz curricular e à organização da pesquisa, constituindo-se em processo interdisciplinar, político educacional, cultural, científico, tecnológico [...]”. A FIP considera de grande importância a promoção de ações que envolvem a comunidade acadêmica e a sociedade em geral.

Com tudo, a IES define a extensão como sendo uma prática acadêmica que faz uma interação entre universidade nas suas práticas e atividades de ensino e pesquisa junto às demandas da população. Sugerindo que a formação do futuro profissional só será de valia e completa com a aplicação do produto de ensino e aprendizagem na sociedade e ainda permite supor que a extensão da instituição seja fundamental para diminuir as desigualdades sociais existentes, por ser uma associação do processo educativo através de ações culturais e científicas aplicadas à realidade encontrada. Sendo assim os programas a serem desenvolvidos serão articulados com o ensino e as práticas investigativas, as quais se desenvolverão na forma de atividades permanente ou projetos circunstanciais, sob responsabilidade da Coordenação de curso, visando à complementaridade das abordagens e dos recursos com uma regulamentação a qual estabelecerá as condições de atendimento.

A política de Extensão da FIP junto ao curso Superior em Gestão de Recursos Humanos, visa a formação de indivíduos a partir da geração e o desenvolvimento de conhecimentos entre a IES e a comunidade externa, assim articulando o ensino, pesquisa, extensão e a responsabilidade social institucional

por meio de programas, projetos, cursos, eventos, visitas técnicas e prestação de serviços externos.

- Caráter interdisciplinar das ações extensionistas.

As ações extensionistas é um momento de proporcionar atividades acadêmicas, possibilitando a interlocução entre áreas distintas do conhecimento, além do desenvolvimento de ações interprofissionais e institucionais. Conforme se investe em uma nova forma do fazer científico, a extensão articula e integra conhecimentos, constituindo-se como um dos profícuos caminhos para rever as tendências de departamentalização e do conhecimento dos saberes da realidade. Revelando então o compromisso da IES em busca de solução de problemas mais urgentes da maioria da sociedade.

A extensão curso CST em Gestão de Recursos Humanos da FIP construirá um canal privilegiado para que a missão da IES seja cumprida, visto que a IES é um espaço aberto às discussões, a qual contribui para a formação técnica, para o exercício da cidadania e para a superação das formas de exclusão.

- Os projetos de Extensão

Todos os projetos de extensão do curso serão realizados em conformidade com a área de conhecimento, área temática e linhas de extensão. Assim, os docentes poderão, junto à coordenação do curso submeter projetos seguindo os seguintes aspectos:

- Coerência com a missão e valores da IES;
- Relevância acadêmica, manifestando relação de compromisso com as áreas do projeto pedagógico do curso, bem como aos eixos temáticos de cada disciplina que compõem o currículo, contribuindo para estreitar a relação teórico – prático;
- Relevância social, assegurando que as ações estejam comprometidas com as expectativas da sociedade, com o desenvolvimento local e regional e com a consolidação das diferentes manifestações culturais;
- Viabilidade econômica, devendo ser autossustentável ou com custos compatíveis com a disponibilidade de recursos da IES, e quando possível gerar receita através da prestação de serviços;
- Caráter globalizante sistemático (continuidade temporal);

- Articulação com as linhas de pesquisa da graduação;
- Previsão de parcerias internas e externas de mecanismos de colaboração institucional, assim assegurando a efetivação da ação, sendo que as parcerias externas deverão ser formalizadas;
- Caráter interdisciplinar;
- Deverá ter relação com a formação acadêmico-profissional do proponente da área de conhecimento.

As atividades extensionistas, ao serem o principal contato da Universidade com a sociedade, levam até ela o resultado acumulado de seus estudos e pesquisas, o que impõe aos seus propositores – docentes e discentes – o desafio de um perfil comprometido e arrojado, vez que precisa articular a realidade acadêmica à realidade social, para que ocorram as melhores mediações possíveis.

O Plano Nacional de Educação para o decênio 2014-2024 estabeleceu a destinação de no mínimo 10% da carga horária do total dos cursos de graduação (Resolução nº 7 de 18 de dezembro de 2018), para materializar com qualidade, a extensão universitária. No âmbito da FIP está estabelecido a curricularização da extensão, orientadas sob princípios, como:

- I. interação dialógica com comunidade;
- II. formação cidadã dos estudantes;
- III. transformação;
- IV. articulação entre ensino, pesquisa e extensão.

Na FIP, as ações de extensão estão sempre em conformidade com a missão institucional da Faculdade, suas diretrizes e regulamentos e, principalmente, em observância à Política de Extensão vigente.

A curricularização da extensão se fará presente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por meio de duas atividades diferentes, mas que não se excluem:

- a) Atividades Curriculares de Extensão: vinculadas às disciplinas;
- b) Componente Curricular de Extensão: ações cadastradas pelos docentes (projetos, eventos, cursos, programas e prestação de serviços).

2.4.3. Aspectos inovadores da integração ensino e extensão

O Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, constitui um universo planejado para a construção e

difusão do saber. Nesse contexto, as práticas extensionistas funcionam como um instrumento adequado para a socialização do conhecimento concebido e/ou difundido no ambiente acadêmico, permitindo o diálogo entre a comunidade acadêmica e a sociedade, principalmente no âmbito das organizações, onde o papel do gestor de RH é crucial para a melhoria dos parâmetros relacionados à qualidade de vida da população. É importante frisar que as ações extensionistas permitem a manutenção de um sistema que se retroalimenta, em que a comunidade acadêmica leva à sociedade o seu conhecimento, na forma de atitudes, habilidades e competências, retornando posteriormente ao ambiente acadêmico com experiências e reflexões que enriquecem, transformam e fornecem significado ao saber desenvolvido na academia.

As práticas extensionistas propostas para o Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos EaD de acordo com a Resolução nº 7 de 18 de dezembro de 2018, reafirmam o compromisso social, ambiental, científico, ético, cultural e político da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP com a região metropolitana de Porangatu e com o estado de Goiás. Nesse sentido, a essência da profissão do Gestor de Recursos Humanos abrange as práticas do cuidado com as pessoas e organizações, o emprego de tecnologias e o desenvolvimento de ações de gestão, as quais podem ser replicadas em atividades/projetos extensionistas vinculados às disciplinas da matriz curricular através de: ações cívico-sociais, participação em eventos promovidos pelas entidades de classe, atuação em campanhas nacionais de orientação, promoção de ações de suporte aos serviços prestados em organizações públicas e privadas conveniadas com a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP e desenvolvimento de práticas de educação para profissionais do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos EaD e para a sociedade por meio de redes sociais.

As ações e projetos extensionistas oferecidos à comunidade são planejados trimestralmente em conjunto pela coordenação do curso, equipe docente e discentes. As atividades discentes que envolvem a etapa de planejamento são realizadas pelas Ligas acadêmicas, empresas juniores, escritório modelo as quais compreendem associações civis e científicas livres sob orientação docente, com funcionamento previamente autorizado pela coordenação do curso, que congregam discentes que se interessam técnica e cientificamente por assuntos em comum. A execução das ações extensionistas previamente planejadas será realizada de

forma vinculada às disciplinas da matriz curricular em nível crescente de complexidade, permitindo a participação de todos os estudantes de acordo com o seu nível de formação. As práticas extensionistas são planejadas a partir de atividades extraclasse, associadas a algumas das disciplinas do curso, assim como definido logo abaixo:

- ✓ **Gestão e Funções Organizacionais:** participação em feiras, visitas técnicas, semana de cursos, campanhas nas organizações públicas e privadas, dentre outros.
- ✓ **Economia e Mercado:** pesquisas de preços e custos.
- ✓ **Contabilidade:** promover ações voltadas para a declaração do Imposto de Renda e folha de pagamentos.
- ✓ **Recrutamento e Seleção de Pessoas; Cargos e Salários; Planejamento e Desenvolvimento da Carreira, Tópicos avançados em Recursos Humanos:** promover ações de feira do emprego – recrutamento e seleção, confecção do currículo, pesquisa salarial.
- ✓ **Legislação Trabalhista, Previdência e Contratos:** desenvolvimento de ações para a comunidade focadas nas leis trabalhistas e previdenciária.
- ✓ **Segurança, Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho:** Campanhas de SIPAT, Palestras de Segurança e Higiene do trabalho nas organizações.
- ✓ **Clima Organizacional:** desenvolvimento de pesquisa de clima e sua melhoria para as organizações.
- ✓ **Cultura e Literatura Africana e Indígena:** desenvolvimento e projetos voltados à consciência negra e para os povos originários.

Por fim, as ações de extensão desenvolvidas no Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, proporcionam ao estudante o desenvolvimento de uma visão ética, humanística, crítica e reflexiva para atuação no campo da Gestão em Recursos Humanos, permitindo a manutenção de um diálogo com a sociedade e uma formação pautada pelo compromisso social, visando fortalecer práticas de inserção social e valorização dos cidadãos em paralelo com a evolução do saber na academia. Assim, a partir das práticas extensionistas é possível prever benefícios para Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, para a sociedade e a para a formação dos futuros gestores em Recursos Humanos.

2.4.4 Implementação das políticas institucionais constantes no PDI

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, instituído pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004, enfatiza a avaliação institucional a partir da autoavaliação, combinando autoavaliação, avaliação externa e avaliação do desempenho do educando. O SINAES, na sua regulamentação, prevê como um dos processos a autoavaliação institucional articulada ao desenvolvimento institucional.

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP tem como referência o seu Projeto de Desenvolvimento Institucional que define a sua missão, finalidades e objetivos.

A autoavaliação é fundamental para o gestor máximo da Faculdade acompanhar o desenvolvimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Assim, a avaliação institucional vai além de mudanças nas práticas individuais e atinge a gestão, se tornando um processo qualitativo para subsidiar as políticas educacionais e científicas com a participação da instituição e sociedade.

2.4.5 Políticas Raciais

A instituição de ensino é o lugar de construção, não só do conhecimento, mas também de identidade, de valores, de respeito ao “outro”.

O Brasil é formado a partir das heranças culturais europeias, indígenas e africanas, e não contempla, de maneira equilibrada, essas três contribuições no sistema educacional. Além disso, os livros didáticos apresentam uma visão eurocêntrica, perpetuando estereótipos e preconceitos.

Esse quadro começa a mudar a partir de 2003, com a aprovação da Lei 10.639/03, que tornava obrigatório o ensino de História e Cultura Africana e Afro-Brasileira nas escolas de Ensino Fundamental e Médio, substituída, em 2008, pela Lei 11.645/08, que inclui também o ensino de História e Cultura Indígena. Essas leis alteraram a Lei de Diretrizes e Bases - LDB e têm o objetivo de promover uma educação que reconhece e valoriza a diversidade, comprometida com as origens do povo brasileiro.

Nessa perspectiva, o Projeto de Políticas étnico raciais da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP para o curso de Superior de Tecnologia em Gestão de

Recursos Humanos – EaD, tem como objetivo instrumentalizar teoricamente o respeito às culturas afrodescendentes e indígenas, que têm sofrido ao longo da história brasileira preconceito, discriminação e exclusão social.

As políticas étnico-raciais do curso de curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – EaD serão direcionadas para as temáticas abordadas na de Cultura e Literatura Africana e Indígena ou outras disciplinas, cujas temáticas estejam contempladas nas respectivas ementas.

2.4.6 Educação Ambiental e Direitos Humanos

A educação ambiental amparada legalmente na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 9.795/99 e compromissos internacionais assumidos, como o documento resultante da Conferência Intergovernamental de Educação Ambiental de Tbilisi de 1977. O Programa Internacional de Educação Ambiental (PIEA) de 1980 e outros, tem articulado uma educação ambiental voltada para a sustentabilidade e responsabilidade global.

Nesse processo vários países da América Latina e Caribe, dentre eles, o Brasil, assumiu compromissos internacionais como, por exemplo, o Plano Andino-amazônico de Comunicação e Educação Ambiental – PANACEA, que inclui os Ministérios do Meio Ambiente e de Educação dos países.

No plano das Políticas públicas o Ministério da Educação tem promovido inúmeras articulações, dentre elas, os Parâmetros em Ação-Meio Ambiente na Escola e o Programa de Formação Continuada de Professores (1999) a inclusão da Educação Ambiental no Censo Escolar (2001), a formação continuada de professores em Educação Ambiental e outros.

Mediante a esta realidade, o Conselho Nacional de Educação aprovou o Parecer CNE/CP nº 8, de 6 de março de 2012, homologado por Despacho do Senhor Ministro de Estado da Educação, publicado no DOU de 30 de maio de 2012, estabeleceu as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos incluindo os direitos ambientais no conjunto dos internacionalmente reconhecidos, e definiu que a educação para a cidadania compreende a dimensão política do cuidado com o meio ambiente local, regional e global.

No âmbito da educação superior a educação integral tem como metas a sustentabilidade, interdisciplinaridade e o fomento à pesquisa voltada para a educação ambiental.

Nessa perspectiva a educação ambiental, na Faculdade Impacto de Porangatu (FIP) tem como meta a sustentabilidade, interdisciplinaridade e o fomento à pesquisa voltada para a educação ambiental, por entender que a educação ambiental e direitos humanos envolvem uma educação responsável, crítica, participativa e cidadã. Nelas articulam-se os saberes tradicionais, avança na construção da cidadania, e possibilita um futuro sustentável.

A FIP contará com o Projeto de Conservação, Preservação e Sustentabilidade da FIP que tem como objetivo “Desenvolver uma política de gestão ambiental, implantando práticas voltadas para a CONSERVAÇÃO, PRESERVAÇÃO e SUSTENTABILIDADE da Faculdade Impacto de Porangatu (FIP) ”.

Adicionalmente, o curso visa executar projetos de preservação do meio ambiente, e na disciplina de Gestão Ambiental entre outras.

2.5 OBJETIVOS DO CURSO

Na intenção de apresentar excelente coerência, em uma análise sistêmica e global, com os aspectos: perfil profissional do egresso, estrutura curricular e contexto educacional, o curso possui os seguintes objetivos:

2.5.1 Objetivo Geral

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a distância da Faculdade Impacto de Porangatu- FIP visa contribuir para a habilitação do profissional no desempenho do planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de Recursos humanos.

O curso tem por objetivo também, formar profissionais que promovam o desenvolvimento de competências tanto a níveis individuais (como motivação), de grupo (como gestão de conflitos, empreendedorismo e liderança), e organizacionais

(cultura de empresas). O curso visa ainda contribuir para a instrumentalização em relação à prática profissional, dando condições aos profissionais à elaboração, por exemplo, de planejamento estratégico, programas de treinamento e qualidade do trabalho e avaliação de clima organizacional.

2.5.2 Objetivos específicos:

Ademais, o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a distância da Faculdade Impacto de Porangatu- FIP está em consonância com a Resolução CNE/CP nº3, de 18 de dezembro de 2002, conforme seu art. 2º, onde reforça que os cursos de nível tecnológico têm por objetivo específicos:

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

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

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

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

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

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

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

2.6 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

2.6.1 Perfil do Egresso

Em consonância às necessidades profissionais e sociais do setor, bem como, com o proposto das Diretrizes Curriculares Nacionais, buscar-se-á na formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos a distância, um profissional que, além dos domínios dos conhecimentos necessários a sua atuação, seja capaz de:

- ✓ estruturar uma área de Recursos Humanos, desenvolver fluxogramas e procedimentos de recrutamento e seleção, treinamento, benefícios, cargos e salários, bem como projetos de apoio às demais áreas da empresa;
- ✓ confeccionar o planejamento de Recursos Humanos, com todos os sistemas que compõem a área;
- ✓ desenvolver e realizar o processo de recrutamento, entrevistas e seleção de pessoas com foco em competências. Aplicar ferramentas e métodos motivacionais;
- ✓ desenvolver programas de liderança, através de técnicas apropriadas;
- ✓ fazer treinamento e seleção de pessoas, com auxílio de técnicas vivenciais e métodos específicos para o desenvolvimento ou a identificação de potenciais.
- ✓ implantar o atual sistema de Avaliação de desempenho humano nas Organizações;
- ✓ atuar como gestor de benefícios, orientando profissionais quanto aos tipos de benefícios e aspectos legais relacionados aos mesmos;
- ✓ implantar planos de carreira na organização, desenvolver e coordenar os programas de remuneração por competência;
- ✓ realizar descrições de cargos nos diversos níveis hierárquicos e desenvolver tabelas salariais, com base em pesquisa de mercado;
- ✓ compreender o funcionamento de uma empresa, seus setores e subsetores, hierarquia e organograma e a importância do RH nesse contexto;
- ✓ compreender a legislação trabalhista e previdenciária, aplicando-a de forma correta e eficaz, maximizando os benefícios e minimizando os encargos para a organização e para os recursos humanos da organização.
- ✓ acompanhar os processos trabalhistas da empresa, subsidiando os mesmos de fatos e dados a fim de reduzir os impactos para a empresa,
- ✓ compreender as normas de segurança, saúde e higiene do trabalhador, fazendo com que as mesmas sejam cumpridas na empresa.

Ademais, o egresso do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a distância da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP será um profissional atuante no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de Recursos humanos. As responsabilidades no exercício das atribuições do egresso do curso Superior de Tecnologia de Recursos Humanos a distância da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP, exigem o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

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

2.6.2 Habilidades e Competências

Para o domínio de suas atribuições no mercado de trabalho, pretende-se que o Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos a ser formado tenha as seguintes habilidades:

- Ético, com visão crítica e humanística;
- Visão e atuação apoiadas em bases científicas e tecnológicas alinhadas à gestão organizacional;
- Postura criativa e inovadora;

- Atuação em conformidade com a legislação vigente;
- Capacidade de liderança e de trabalho em equipe;
- Capacidade de relacionamento intra e interpessoal;
- Análise do ambiente externo e interno da organização, objetivando a formulação de propostas;
- Integrar harmoniosamente conhecimentos teóricos e práticos, visando uma aprendizagem significativa.
- Pró-atividade e objetividade, com foco em resultados.

O perfil pretendido para o profissional com formação Superior em Gestão de Recursos Humanos tem como referência as seguintes competências:

- 1) Empreender por intermédio de análise crítica das organizações, antecipando e promovendo suas transformações e elaborando e aplicando políticas e planos de cargos e salários de acordo com a legislação vigente;
- 2) Elaborar e executar políticas de planejamento, suporte, treinamento e desenvolvimento dos Recursos Humanos da organização, bem como da supervisão de todas as atividades dos colaboradores nela empregados;
- 3) Elaborar projetos e planos de gestão de pessoas e implementar equipes adequadas visando a obtenção de resultados por intermédio de projetos inovadores de gestão de Recursos humanos considerando valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- 4) Planejar e adequar projetos com outras áreas da empresa com vistas ao mercado que ela está inserida, avaliando as possibilidades de atuação, elaborando os objetivos da política de transação em que a empresa atua ou atuar;
- 5) Gerenciar as atividades empresariais utilizando modernas técnicas de gestão, atuando por intermédio de processos de recrutamento e seleção de pessoas, identificando as estratégias e ferramentas mais adequadas;
- 6) Aperfeiçoar-se continuamente, técnico e cientificamente de modo a habilitar-se a compreensão do meio social, político, econômico e cultural onde está inserido, proporcionando melhor embasamento às tomadas de decisões;
- 7) Desenvolver a cultura e a comunicação compatíveis com o exercício profissional da empresa, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- 8) Compreender e interpretar a cultura das organizações, suas estratégias e políticas de Recursos humanos, objetivos e abrangência;

- 9) Aplicar ferramentas de gestão de Recursos humanos associadas à análise lógica, crítica e analítica da qualidade de vida no trabalho;
- 10) Conhecer e aplicar técnicas e metodologias de lideranças por intermédio de equipes interdisciplinares que promovam o desenvolvimento de competências individuais (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias).

2.6.3 Áreas de Atuação Profissional

O custo crescente dos procedimentos, a incorporação contínua de tecnologia de ponta e a demanda por qualidade de serviços têm levado as instituições a selecionar profissionais com conhecimentos especializados. Assim, o Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos poderá atuar em diferentes organizações sejam elas: públicas, privadas, organizações sociais, terceiro setor, multinacionais, dentre outras.

2.6.4 Acompanhamento de Egresso

O processo educacional pretendido pela Faculdade Impacto de Porangatu – FIP extrapola o período em que o aluno permanecerá estudando na IES. Enseja-se um acompanhamento da sua atuação no mercado de trabalho e um apoio de orientação e formação complementar. A Faculdade pretende ser uma referência permanente na vida dos egressos, possibilitando assim, diversos canais de participação.

A FIP considera fundamental poder aproveitar a experiência de todos os profissionais que estão passando pelo ambiente acadêmico e que, após sua formação, possam contribuir com a visão das condições de mercado de trabalho que encontraram, com as exigências em relação aos conhecimentos e às principais competências e habilidades do profissional.

Assim, o acompanhamento dos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD, representa uma busca pelo conhecimento institucional, tendo como foco da atenção os(as) ex-alunos (as), a partir de suas realidades pessoais, acadêmicas e profissionais, na apreensão de dados relevantes sobre o ensino superior, contribuindo diretamente com a qualidade e atualização do curso.

Como parte integrante do Programa de Avaliação Institucional os egressos preencherão questionários de avaliação da instituição, contendo informações atuais do perfil socioeconômico do egresso, e sobre suas atuais atuações no mercado de trabalho. A IES instituirá as seguintes ações voltadas para o egresso da instituição:

- Organização e atualização permanente do cadastro de egressos.
- Sistema de comunicação efetivo e sistemático com os egressos.
- Articulação com agências de emprego do estado.
- Encaminhamento e acompanhamento de egressos para as ofertas de emprego.
- Criação de boletim informativo com a participação de egressos.
- Incentivo a associações de egressos.
- Pesquisa sobre o desempenho do egresso empregado.
- Realização de eventos para egressos da instituição.
- Participação do egresso como membro da CPA.

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP, identificará as dificuldades de seus egressos e coleta informações junto mercado, visando formar profissionais cada vez mais qualificados para o exercício de suas atribuições. Para atingir a finalidade do Programa de Acompanhamento de Egressos, a FIP manterá as seguintes ações:

- a) Cadastro por meio de um banco de dados;
- b) Portal do Egresso;
- c) Endereço eletrônico;
- d) Promoção de eventos.

A FIP realizará uma série de eventos, tais como: palestras, seminários, congressos, *fóruns*, *workshops*, entre outros, para oportunizar a participação de egressos, ao divulgados em maior amplitude para os ex-alunos, por meio de seus e-mails cadastrados e do Portal do Egresso.

Assim a IES terá como prática convidar ex-alunos com a finalidade de relatar suas experiências e vivências, integrando alunos ex-alunos empresas comunidade e Instituição.

2.7 AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A avaliação não é entendida nem como um ato isolado, ao término de um período letivo em que se julga se o aluno pode ou não ser aprovado, nem como um conjunto de constatações a respeito do aproveitamento ou não do aluno, sem se basear em medidas concretas e imediatas que permitam corrigir o comportamento do aluno (ou, se for o caso, do professor, ou até mesmo da programação). A avaliação deve ser entendida como um processo integrado ao processo ensino-aprendizagem.

Os Professores baseiam-se nos objetivos a alcançar como critérios definidores do processo de avaliação: são os objetivos que dizem o que avaliar, de que forma avaliar, qual a técnica ou instrumento utilizar para avaliar, o que registrar e de que forma, como discutir o aproveitamento ou não da atividade e qual o encaminhamento a ser combinado com o aluno, tendo em vista reiniciar o processo de aprendizagem.

Aquisição de informações, desenvolvimento de habilidades motoras, capacidade de comunicação, participação e iniciativa no processo de aprendizagem, prontidão, habilidades técnicas e artísticas, atitudes de companheirismo, relacionamento humano, colaboração com os colegas, imaginação, memória, capacidade de relacionar informações etc. São objetivos que se constituem em critérios para o Professor organizar o processo de avaliação, elaborar os instrumentos avaliatórios adequados e utilizar as técnicas convenientes a todos eles aspectos em parte imprescindíveis ao se propor uma avaliação.

Estes elementos devem estar claros tanto para professores como para os alunos já que desta clareza é que advém um clima de colaboração, de compreensão fundamental no relacionamento professor/grupo/classe.

Portanto, espera-se dos professores do Curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos em EaD a manutenção de um clima de trabalho conjunto entre professor e aluno, mesmo durante o processo de avaliação. Que haja uma definição bastante clara do processo de avaliação quer por parte do professor quer por parte do aluno, mas também uma compreensão completa dos

objetivos a serem atingidos. Isto traz segurança ao comportamento de ambos. O aluno sabe onde deverá chegar e que passos deverá percorrer para isso. O professor conhece quais são as aprendizagens a serem adquiridas pelo aluno e através de quais referências poderá determinar se elas foram ou não conseguidas de fato.

Faz parte do processo educativo o aluno aprender a se autoavaliar. O clima de cooperação e confiança entre professor e aluno facilita o desenvolvimento da capacidade de autoavaliação do aluno. Esta preenche finalidades importantíssimas, relacionadas com a condição de aprendiz de todo ser humano. Aprender a se autoavaliar é educar-se para a vida como cidadão do mundo.

A autoavaliação, para ser realizada adequadamente, requer todo um trabalho do professor e do aluno, a fim de que seja aprendida e desenvolvida, gradualmente, por meio de treino. O aluno precisa aprender não só a se observar, a comparar e a relacionar seu desempenho com os objetivos propostos, mas também a desenvolver uma honestidade pessoal a fim de reconhecer tanto seu sucesso como seu fracasso.

O processo de avaliação abarca tanto o desempenho do aluno, quanto o do professor, bem como a adequação do programa. Um processo de aprendizagem resulta da inter-relação de três elementos: o desempenho do aprendiz, o de seu orientador e a adequação do programa apresentado.

- Dentre os mecanismos empregados para a avaliação podemos destacar:
- Acompanhamento das atividades e participação do aluno;
- Realização de trabalhos de pesquisa em grupo e individualmente;
- Provas;
- Avaliações multidisciplinares;
- Seminários;
- Participação nas discussões promovidas (chat, fóruns);
- Realização e apresentação de trabalhos;
- Participação nos encontros presenciais;

O aproveitamento escolar é avaliado através de acompanhamento contínuo do aluno e dos resultados por ele obtidos nos exercícios escolares. Compete ao professor da disciplina elaborar os exercícios escolares sob a forma de prova e demais trabalhos, bem como lhes julgar os resultados. Os exercícios escolares de verificação constam de trabalhos de avaliação, trabalhos de pesquisa e outras formas previstas no plano de ensino da disciplina.

Atendida em qualquer caso a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) às aulas e demais atividades escolares, é aprovado:

I Independentemente de exame final, o aluno que obtiver nota de aproveitamento não inferior a 6 (seis), correspondente à média aritmética das notas dos exercícios escolares;

II Ao final da disciplina, o aluno que não atingir a Média Parcial (MP) estabelecida no caput deste artigo, pode prestar exame final (EF), devendo obter, também, neste caso, uma Média Final (MF), resultante da média aritmética simples entre as notas obtidas na Média Parcial (MP) e o exame final (EF) para a disciplina, sendo considerado aprovado o aluno que obtiver Média Final (MF) igual ou superior a 6,0 (seis vírgula zero).

III É considerado reprovado na disciplina o aluno que obtiver Média Parcial ($B1 + B2 = MP$) igual ou inferior a 1,9 (um vírgula nove) não podendo assim se submeter ao exame final (EF).

IV O aluno com Média Parcial Inferior a 2,0 (dois) ou com frequência inferior a 75% (setenta e cinco) por cento, será considerado reprovado na disciplina e não tem direito a prestar exame final (EF).

V 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 aproveitamento, estabelecidas no Regimento. (REGIMENTO INTERNO, 2019).

2.7.1 Descrição do Sistema de Avaliação em EaD

A avaliação busca ir além da simples aplicação de provas e testes, e tenta verificar o investimento do aluno mediante a reprodução livre, com expressões próprias, relacionamentos, simulações, explicações práticas e outros.

Podemos dizer que a avaliação, como parte integrante do planejamento do processo de ensino-aprendizagem apresenta três funções, as quais fazem parte do sistema de avaliação da FIP. São elas:

- **Função Diagnóstica:** Tem por finalidade realizar uma sondagem de conhecimentos e experiências já adquiridas pelo aluno.
- **Função Formativa:** Propicia aos envolvidos, professor e aluno, ao longo do processo ensino-aprendizagem, a correção de falhas, esclarecimentos de dúvidas e estímulo ao alcance dos objetivos propostos.
- **Função Somativa:** Considerando que a função somativa da avaliação visa a proporcionar uma medida expressa em uma nota correspondente ao desempenho do aluno, será realizado, durante o curso, um processo de avaliação contínuo e, obrigatoriamente, duas avaliações presenciais por módulo, verificando assim se os objetivos da disciplina foram alcançados após o processo de ensino-aprendizado vivenciado e finalizado.

As avaliações dos estudantes baseiam-se nas competências e habilidades esperadas, definidas no planejamento didático, e respectivamente associadas aos conteúdos curriculares, tendo como referência as Diretrizes Curriculares. O acompanhamento constante do desempenho do aluno será efetuado pelo tutor.

As disciplinas dos cursos em EaD, da FIP, preveem encontros mensais e avaliações presenciais, de frequência obrigatória.

Os alunos serão avaliados por disciplina em relação aos conhecimentos adquiridos e às competências e habilidades desenvolvidas, sendo discutido o seu aproveitamento ao longo e ao final do processo. A principal base de sustentação da avaliação da aprendizagem do aluno será o acompanhamento constante de seu desempenho, efetuado pelo tutor.

Os Cursos serão ofertado trimestralmente. Fica ressaltada a importância da utilização de um processo de avaliação da aprendizagem que ateste efetivamente o desenvolvimento das competências e habilidades desejadas.

A avaliação da aprendizagem do aluno dos cursos a Distância de Graduação será contínua, com ênfase nos aspectos colaborativos, incluindo tarefas grupais/individuais, considerando tanto o processo como os desempenhos alcançados.

Tal processo avaliativo da aprendizagem da disciplina é composto por dois tipos:

- a) atividades avaliativas online: se darão ao longo do curso no decorrer das unidades das disciplinas. É composta pela verificação da participação dos alunos nos exercícios de autocorreção, nos fóruns, nas atividades colaborativas, pesquisas, análises críticas referentes aos conteúdos das aulas e defesa de posicionamentos.
- b) uma avaliação presencial por trimestre: As avaliações presenciais ocorrerão ao final de cada trimestre e constarão de itens de múltipla escolha (60%), de questões dissertativas (40%) e/ou de atividades teórico-práticas, com elaboração de projeto e/ou artigo sobre os conteúdos desenvolvidos, de acordo com a especificidade da disciplina.

As avaliações presenciais obrigatórias dos cursos a distância serão realizadas nas instalações da FIP e nos Polos de Apoio Presencial após credenciamento.

As avaliações presenciais obrigatórias, totalizando 2 (duas) por trimestre (B2 e B3), serão realizadas na sede da Faculdade e nos Polos de Apoio Presencial, quando houver, credenciados pelo MEC, de acordo com a Portaria Nº 1067, de 01/11/2013 e da Resolução do MEC/CNE/CES Nº 1, de 11/03/2016. O calendário de realização das avaliações presenciais obrigatórias será divulgado para os alunos

ao início do curso, para que possam fazer o agendamento prévio e garantir a disponibilidade de participação.

Com relação à formação da nota final do aluno, em cada disciplina, a média da pontuação obtida nas avaliações presenciais obrigatórias corresponderá a 60% enquanto que a média da pontuação nas demais atividades avaliativas, realizadas a distância, corresponderá a 40%.

Conforme estipulado no artigo 4º do Decreto 5.622/2005, os resultados das avaliações presenciais prevalecerão sobre aqueles obtidos em qualquer outra forma de avaliação a distância, e sempre terão um peso maior que estes.

No caso de o aluno faltar à avaliação presencial obrigatória, será dada a ele a alternativa de realização da avaliação N3, em substituição a avaliação em que esteve faltoso.

As avaliações de aprendizagem propostas estão orientadas para a verificação dos conhecimentos efetivamente construídos e das competências e habilidades profissionais desenvolvidas pelo aluno, aferindo-se tais resultados por meio da realização de trabalhos de pesquisa individuais e em grupo, além de estudos de caso para aplicação prática do que foi aprendido, integrando as novas informações aos conhecimentos prévios dos alunos.

Para cada disciplina do trimestre os alunos terão um momento de aulas presenciais, destinado a revisão do conteúdo antes da realização das avaliações.

b) Atividades Interativas/Online

O acompanhamento do desempenho do aluno pelos Docentes/tutores, coordenadores e pelo próprio discente permite uma interação mais dinâmica e ativa do aluno com o conteúdo do curso, possibilitando a formulação dos seus questionamentos e dúvidas de forma objetiva.

Estas serão realizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA - adotado pela Faculdade:

- I. Fóruns de discussão temáticos, de revisão, por aula ou por assunto;
- II. Atividades discursivas, baseadas em situações de aplicação, síntese ou análise, por meio de situações problema, estudos de casos, etc.;
- III. Atividades objetivas, por meio de exercícios dinâmicos (perguntas variáveis), com autocorreção e gabarito comentado;
- IV. Chat agendado para discussões de conteúdos da disciplina;

V. Teleclasse;

Tais atividades serão administradas pelo rastreamento da navegação de cada aluno ou turma, em cada ferramenta, e com identificação do tempo e número de acessos. Estas atividades podem ser avaliativas ou não avaliativas, dependendo do desenho didático existente no Mapa de Atividades proposto para a disciplina.

A pontuação por participação nas atividades interativas será adicionada à nota alcançada pelos alunos nas atividades avaliativas online.

c) Acompanhamento das Atividades Avaliativas Online

No início de cada período letivo será publicado no AVA o calendário para realização das atividades online de cada disciplina e os respectivos critérios de avaliação. Os professores-tutores têm um limite de 48 horas para o esclarecimento de dúvidas apresentadas pelos alunos em relação às atividades realizadas e um prazo máximo de 7 dias úteis para a correção, a partir da data em que foram postadas no ambiente, pelo aluno.

➤ COMPOSIÇÃO DAS AVALIAÇÕES:

1ª Avaliação B1:

O calendário das avaliações será publicado na página principal da disciplina. A avaliação B1 é igual à média aritmética das atividades avaliativas on-line, totalizando até 10 (dez) pontos. Na média final, a nota de B1 terá peso 4. Para a avaliação B1, somente não será permitida a obtenção do grau zero, por rendimento ou por não realização das atividades, caso isto venha a acontecer o aluno estará reprovado.

2ª Avaliação B2:

A segunda avaliação B2 é uma avaliação presencial (total de dez pontos), contendo o conteúdo completo. Na média final a nota de B2 terá peso 6.

A nota obtida será somada à primeira avaliação B1. A aprovação se dará com obtenção de notas que estejam entre 6,0 pontos (seis) e 10,0 pontos(dez), salientamos que a nota mínima será igual a 6,0 pontos.

3ª Avaliação N3:

A terceira avaliação B3 é uma avaliação presencial (total de dez pontos), contendo o conteúdo completo. Na média final, a nota de B3 terá peso 6. A avaliação B3 terá somente as funções a seguir:

- I. Avaliação de 2ª chamada para o aluno que não fez a avaliação B2.
- II. Avaliação para o aluno alcançar a média final de aprovação 6,0 (seis), em substituição a avaliação B2 (caso não tenha alcançado a média).
- III. Avaliação optativa para o aluno melhorar sua média final, substituindo a avaliação B2.

Observação: o aluno que realizar a B3 como segunda chamada não terá direito à marcação de nova prova para recuperação da nota.

➤ DA APROVAÇÃO

O aluno será aprovado na(s) disciplina(s) se atender a TODOS os critérios a seguir:

- I. Caso o aluno que obtenha grau zero, por rendimento ou por não realização das atividades na etapa de B1, estará reprovado, sem a necessidade de realização das provas presenciais, em função da nota de avaliação B1 não pode ser substituída nos casos de pontuação zero.
- II. Obter aproveitamento igual ou maior a 50% em uma das provas presenciais, ou seja, nota igual ou maior a 5 (cinco) pontos.
- III. Obter grau numérico igual ou maior a 6 (seis) na média ponderada entre o primeiro grau de qualificação (B1) e o segundo grau de qualificação (B2 ou B3); essa média final (MF) será calculada por meio da seguinte fórmula:
$$MF = (B1 \times 4) + (B2 \times 6) / 10 \text{ ou } MF = (B1 \times 4) + (B3 \times 6) / 10$$

d) Aprovação na Disciplina e no Módulo

O aproveitamento do aluno em cada disciplina, nas avaliações presenciais (AP) e nas atividades on-line (AO) será expresso por meio de uma escala de 0 (zero) a 10 (dez) e computado somente até a primeira casa decimal.

Para se fazer avaliações pedagogicamente consistentes, cada docente precisará, a priori, estabelecer as competências a serem desenvolvidas ou os objetivos a serem atingidos, definidos na fase de planejamento das disciplinas.

Os exercícios escolares e outras formas de verificação do aprendizado previstas sob forma de avaliação no plano de ensino da disciplina serão analisados pelo NDE e aprovados pelo Colegiado, todo início de trimestre, considerando as características e perfil dos alunos ingressantes, visando à aferição do aproveitamento escolar do aluno.

As avaliações da aprendizagem e do desempenho escolar serão feitas por disciplina, incidindo sobre a frequência e o aproveitamento das atividades e dos conteúdos ministrados em cada uma delas.

2.8 FORMA DE ACESSO AO CURSO

O acesso ao curso se dá por meio do processo seletivo que se destina a avaliar a formação recebida pelos candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e a classificá-los dentro do estrito limite das vagas oferecidas pelo curso.

As inscrições para processo seletivo são abertas em edital, do qual constarão os cursos oferecidos com as respectivas vagas, os prazos de inscrição, a documentação exigida para a inscrição, a relação das provas, os critérios de classificação e demais informações úteis.

O processo seletivo abrange conhecimentos comuns às diversas formas de escolaridade do ensino médio, sem ultrapassar este nível de complexidade, que serão avaliados através de provas, na forma disciplinada pelo Conselho Superior.

A classificação é feita pela ordem decrescente dos resultados obtidos, sem ultrapassar o limite das vagas fixadas, excluídos os candidatos que não obtiverem os níveis mínimos estabelecidos pelo Conselho Superior.

A classificação obtida é válida para a matrícula no período letivo para o qual se realiza a seleção, tornando-se nulos seus efeitos se o candidato classificado deixar de requerê-la ou, em o fazendo, não apresentar a documentação regimental completa, dentro dos prazos fixados.

Na hipótese de restarem vagas poderá realizar-se novo processo seletivo, ou nelas poderão ser matriculados portadores de diploma de graduação, conforme legislação vigente.

Vale ressaltar que as especificações para os portadores de necessidades especiais são atendidas de acordo com a Lei vigente. O aluno ingressante pode contar com parcerias e convênios entre a instituição e várias empresas e instituições locais: associações, clubes, cooperativas, órgãos públicos, prefeituras e sindicatos bem como uma variedade de projetos sociais.

2.9 POLÍTICA PARA A MODALIDADE DE EAD

A Educação a Distância – EAD – surgiu oficialmente no Brasil a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de

1996), que foi normatizada pelo Decreto 2.494 (de 10 de fevereiro de 1998), pelo Decreto 2.561 (de 27 de abril de 1998).

Ao final dos anos 1990, iniciaram-se as reflexões sobre as práticas e metodologias pedagógicas no intuito de melhorar a qualidade do ensino-aprendizagem na EaD. Atualmente, por meio da Internet e das plataformas de *e-learning*, é possível aproximar professores e alunos, culturas e pesquisas diversificadas, bem como mitigar os rastros de preconceito que cercavam a educação à distância.

Conforme Mattar (2011), acerca da contextualização da EaD no Ensino Superior brasileiro, em 1972 o governo federal enviou à Inglaterra um grupo de educadores para analisar o modelo da Open University, que havia sido criada recentemente. O relatório final marcou, para alguns autores, uma posição reacionária em relação às mudanças no sistema educacional brasileiro, gerando, deste modo, obstáculos para implantação da Universidade Aberta e a Distância no Brasil.

A Universidade de Brasília foi pioneira no uso da EaD, com o Programa de Ensino a Distância (PED). Em 1989, foi criado o Centro de Educação Aberta, Continuada, a Distância (CEAD - UnB), que hoje utiliza diversas mídias como correio, telefone, fax, e-mail e Internet.

Com a regulamentação e o crescimento da aceitação dos cursos à distância, o Ministério da Educação espera alcançar as metas do Plano Nacional da Educação (PNE), especialmente pelo fato da EaD permitir a ampliação de atendimento, já que elimina as barreiras físicas e sociais, oferecendo à clientela a mesma qualidade dos cursos presenciais.

Em 2003, foi elaborada a primeira versão dos Referenciais de Qualidade para a EaD. Em 2007, o documento foi atualizado e embora não tenha força de lei, ele é compreendido como um referencial norteador para subsidiar os atos legais do poder público no que se refere aos processos regulatórios e de avaliação da modalidade EaD (MATTAR, 2011, p. 64).

Quanto ao futuro da educação à distância, destacam-se algumas tendências que devem ser observadas pelas Instituições de Educação Superior brasileira, a saber:

- currículos mais flexíveis;
- docência on-line independente;

- desenvolvimento dos Ambientes Pessoais de Aprendizagem (ou *Personal Learning Environments* – PLEs);
- mundos virtuais 3D;
- Games, *Mobile learning*, *Work-based learning*;
- realidade aumentada e cruzada;
- recursos educacionais abertos;
- livros eletrônicos e
- formação continuada de professores.

Diante deste contexto, a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP inicia a oferta da educação à distância, criando as condições necessárias para esta verdadeira revolução cultural, em que qualquer estudante pode seguir seu próprio ritmo, cujo espaço e tempo são redimensionados.

A inserção da FIP neste universo da EaD ocorre por meio da oferta de disciplinas a distância para atender até 40% da carga horária de cursos de graduação presenciais, conforme Portaria do Ministério da Educação nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019 no seu Art. 2º que faculta “As IES poderão introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais, até o limite de 40% da carga horária total do curso. E, ainda, no seu § 3º do 2º Art. Descreve que “As atividades extracurriculares que utilizarem metodologias EaD serão consideradas para fins de cômputo do limite de 40% de que trata o caput.”.

A FIP entende que a EaD requer técnicas especiais de desenho de curso, técnicas especiais de instrução, métodos especiais de comunicação por meio da informática e outras tecnologias, bem como arranjos essenciais organizacionais e administrativos.

Assim sendo, tem como política para a educação a distância:

- implantar na estrutura curricular dos programas regulares presenciais, reconhecidos, a oferta de 40% da carga horária total do curso na forma de ensino semipresencial, utilizando-se da metodologia a distância, visando à agilização e flexibilização do currículo;
- lançar programas de EaD fundamentados e direcionados para diferentes nichos do mercado; públicos previamente eleitos e definidos, conforme o perfil socioeconômico e cultural;
- desenvolver um sistema de monitoramento das oportunidades de mercado e identificação de público potencial para essas diferentes demandas;
- apresentar para o mercado os cursos semipresenciais como diferencial competitivo;
- criar um sistema integrado e harmonioso de ensino não presencial em nível nacional;
- oferecer pelo menos duas metodologias de EaD, eleitas entre as mídias mais

- adequadas, de acordo com o público-alvo definido, de forma que não fique restrita aos processos de tecnologia virtual, via web;
- prever parcerias como polo de ensino a distância de universidades credenciadas pelo MEC para desenvolver os programas de EaD.
 - prever suporte de parcerias para os programas em EaD que disponibilizem aquisição de conhecimento específico e ferramentas ideais para sua implementação e permitam disponibilizar os recursos de infraestrutura tecnológica de forma subsidiada;
 - selecionar docentes devidamente competentes para a construção de aulas em sistema EaD;
 - incentivar a presença de educadores atualizados em conteúdos específicos, psicologia da aprendizagem, didática, metodologia do ensino, sistemas de avaliação, tecnologia educacional e outras áreas do conhecimento, imprescindíveis na etapa de elaboração e produção de material;
 - desenvolver programas de treinamento e orientação para o uso de novas tecnologias e metodologias para o ensino EaD;
 - selecionar disciplinas que se mostrem mais adequadas para ofertar aulas aos alunos presenciais, com metodologia EaD, favorecendo a interdisciplinaridade entre os cursos;
 - selecionar os conteúdos e os meios que veicularão os cursos, calcular os recursos financeiros e estabelecer os cronogramas a partir do conhecimento das reais necessidades da clientela;
 - conceber os textos e demais materiais didáticos segundo linguagem e técnicas que levem o aluno a refletir, a desenvolver o espírito crítico-criativo, a relacionar o aprendizado a seu contexto social e a ser participativo (mediação pedagógica);
 - aplicar para todos os programas desenvolvidos em EaD a avaliação presencial, disponibilizada em horários flexíveis, a fim de garantir sua legitimidade;
 - desenvolver um sistema integrado e específico para controle e administração das notas e frequência dos alunos que estiverem frequentando as disciplinas em EaD, nos programas presenciais regulares;
 - adotar o sistema de tutoria que possibilita a realização de atividades contextualizadas segundo a realidade do aluno, exercícios de resolução de problemas, enfim, aprendizagens significativas e interação entre o tutor e o aluno, que passa a ser visto como um interlocutor ativo;
 - considerar o aspecto bidirecional da comunicação nos cursos não-presenciais, isto é, a relação dialógica e interativa entre o professor/tutor e seu aluno;
- requerer do aluno as qualidades de autonomia, autodidatismo e autodisciplina.

2.10 METODOLOGIAS E TECNOLOGIAS ADOTADAS E SUA CORRELAÇÃO COM OS PROJETOS PEDAGÓGICOS DOS CURSOS EAD

Dos princípios educacionais propostos, decorre a compreensão sobre o processo de ensino e aprendizagem: ele se constitui por meio da relação entre

sujeitos concretos, aluno-professor, que compartilham práticas sociais de sua cultura, que contribuem com suas subjetividades, compartilham significados e registros de sentidos que dão ao mundo, promovem reflexão e crítica da realidade por meio dos conhecimentos adquiridos.

A metodologia adotada considera que o indivíduo constrói seu próprio conhecimento principalmente por meio de suas estruturas mentais. O aluno compõe o seu conhecimento na medida em que o que lê, vê, ouve, sente e toca é testado contra o conhecimento anterior e, se for viável, pode formar um novo conhecimento.

Nessa proposta metodológica, o professor deixa de ser o eixo do processo de ensino-aprendizagem e o aluno passa ser ativo e autônomo na construção de seu conhecimento, inclusive por meio da interação com o meio e com os outros sujeitos do processo. O papel do professor, enquanto agente promotor de aprendizagem é o de desafiar, estimular a reflexão, orientar motivar o aluno para a exploração, a reflexão. O professor questiona e facilita o processo de construção do conhecimento.

2.10.1 Educação a Distância (EAD) nos Cursos

A proposta basilar da EaD nos Cursos é unir as exigências tecnológicas do ambiente virtual à estrutura pedagógica já oferecida, visando aumentar a Acessibilidade ao ensino e a Flexibilidade na estrutura curricular do curso.

- A Flexibilidade na estrutura curricular do curso, com a inclusão de disciplinas em EaD, é flexível nos seguintes aspectos:
 - a) não possui pré-requisitos para cursar as disciplinas;
 - b) os alunos escolhem horários de estudo para integralizar a atividade prevista além de ter opção de baixar textos, documentos e arquivos, assistir videoaulas disponibilizados pelos professores;
 - c) se o aluno reprovar em alguma disciplina ele pode optar por deixar para refazê-la no final do curso, desde que no período máximo de integralização do curso;
 - d) flexibilidade nos horários de realização das provas e estudos;
 - e) acessibilidade em diversas áreas do saber pertinentes ao curso que realiza.

Dessa forma, a FIP e os seus cursos presenciais, estão sempre em implementação para a EaD. Deste modo, para a consolidação da EaD no curso e na Faculdade, os seguintes princípios são priorizados:

- Realizar acompanhamento sistemático dos processos relacionados à EaD, por meio de avaliação criteriosa das ações;
- Buscar a utilização das mídias de forma racional;
- Aprimorar os materiais de ensino, tornando os conteúdos mais atraentes e interessantes aos alunos;
- Buscar atendimento imediato às necessidades do aluno e propiciar orientação metodológica permanente, pois mesmo distante fisicamente, nas disciplinas ofertadas em EaD, o aluno deve ser devidamente motivado e informado;
- Elaborar materiais didáticos adequados, atendendo os requisitos científicos da EaD;
- Zelar pela consciência teórica e imagem da EaD e da Instituição;
- Garantir que os tutores possuam formação de qualidade de modo a assegurar consistência nos processos de EaD, durante o planejamento, a implementação e avaliação;
- Redefinir a noção de tempo de ensino e de aprendizagem, de espaço, de formato do público (a turma, a classe), da figura do professor, dos materiais e dos procedimentos didáticos;
- Promover a autodisciplina dos estudantes e a capacidade de autoinstrução.

2.11 ESTRUTURA CURRICULAR

O futuro profissional faz parte de um contexto social, o qual passa por transformações significativas na organização de sua produção econômica e cada vez mais competitiva. Com isso, tem-se havido dramáticas modificações na demanda por recursos humanos, as quais as instituições de ensino superior devem estar sempre atentas. Regionalmente, a caracterização econômico-social tem mostrado um amplo espaço a ser conquistado e desenvolvido por profissionais gestores em Recursos Humanos nas diferentes áreas de atuação. Com o intuito de atender as demandas, espera-se que a FIP forme profissionais com aguda consciência social, crítica e reflexiva, fundamentada nos valores humanistas, que não propiciem apenas a aquisição do conhecimento e sim, que os tornem capazes de contribuir para a transformação da sociedade.

Fundamentado na perspectiva mais abrangente e dinâmica de estrutura curricular, o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da FIP estruturou um currículo de forma sistêmica global, que estejam presentes os aspectos de flexibilidade, interdisciplinaridade, acessibilidade pedagógica atitudinal, transversalidade, compatibilidade de carga horária total (em horas), articulação da teoria com a prática. Considerando ainda as atualizações constantes sociais e da população, entendo que o profissional de Recursos Humanos se tornou um integrante essencial do setor empresarial entendendo ainda que a formação do

futuro profissional em Gestão de Recursos Humanos permitirá formação generalista, humanista, crítica e reflexiva, capacitado a atuar em todos os níveis da organização, com base no rigor científico e intelectual. Detendo de uma visão ampla e global, respeitando os princípios éticos, e culturais do indivíduo e da coletividade conforme Catálogo Nacional do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

O curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos adota o regime seriado trimestral, a fim de absorver os princípios de integração e integralidade que a proposta do curso apresenta, além de permitir o máximo desempenho do acadêmico.

Contemplando ainda na estrutura curricular do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FIP, as atividades complementares estão previstas em regulamento, totalizando 100 horas. Essas serão incrementadas durante todo o curso, e a instituição cria mecanismos de aproveitamento, adquiridos pelo estudante através de estudos e práticas independentes e / ou à distância.

Podem ser reconhecidos como atividades complementares:

- Programas de Monitorias;
- Programas de Iniciação Científica;
- Programas de Extensão;
- Estudos Complementares;
- Cursos realizados em outras áreas afins.
 - Seminários,
 - Palestras,
 - Mesas redondas e debates,
 - Visitas técnicas e
 - Atividades culturais,

A matriz curricular do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a distância está organizada com 26 (vinte e seis) disciplinas, distribuídas em 8 (oito) módulos semestrais, a serem integralizadas no mínimo de 2 (dois anos) e no máximo 3 (três) anos. A integralização das disciplinas corresponde a 1.750 horas.

O Curso funciona nas instalações da FIP, em regime trimestral e disponibilizando anualmente 400 (quatrocentas) vagas, em ingresso trimestral de 75 (setenta e cinco) vagas.

2.11.1 MATRIZ CURRICULAR

| MÓDULO | DISCIPLINA | CH | EXT. | C.H. TOTAL |
|--------|----------------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| I | Gestão das Funções Organizacionais | 60 | 15 | 75 |
| | Comunicação Empresarial | 60 | | 60 |
| | Métodos Quantitativos Aplicados à Gestão | 75 | | 75 |
| | Sub Total | 195 | 15 | 210 |
| II | Contabilidade | 60 | 15 | 75 |
| | Economia e Mercado | 30 | 15 | 45 |
| | Fundamentos de projetos | 45 | | 45 |
| | Sub Total | 135 | 30 | 165 |
| III | Recrutamento e Seleção de Pessoas | 60 | 15 | 75 |
| | Cargos, Salários e Remuneração | 60 | 15 | 75 |
| | Benefícios, incentivos e recompensas | 75 | | 75 |
| | Sub Total | 195 | 30 | 225 |
| IV | Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos | 60 | 15 | 75 |
| | Segurança, Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho | 60 | 15 | 75 |
| | Processos Trabalhistas | 45 | | 45 |
| | Sub Total | 165 | 30 | 195 |
| V | Estratégia em recursos humanos | 45 | | 45 |
| | Comportamento Organizacional | 75 | | 75 |
| | Sistemas de Informações Gerenciais | 45 | | 45 |
| | Estratégia empresarial | 75 | | 75 |
| | Sub Total | 240 | | 240 |
| VI | Clima Organizacional | 60 | 15 | 75 |
| | Cultura e Literatura Africana e Indígena | 30 | 15 | 45 |
| | Avaliação de Desempenho | 75 | | 75 |
| | Sub Total | 165 | 30 | 195 |
| VII | Treinamento e Desenvolvimento | 60 | 15 | 75 |
| | Planejamento e Desenvolvimento de Carreira | 60 | 15 | 75 |

| | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|------------|-----------|-------------|
| | Motivação e Liderança | 75 | | 75 |
| | Sub Total | 195 | 30 | 225 |
| VIII | Direito Empresarial | 45 | | 45 |
| | Tópicos Avançados em Recursos Humanos | 60 | 15 | 75 |
| | Gestão Ambiental - | 30 | | 30 |
| | Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS | 45 | | 45 |
| | Atividades Complementares | 80 | | 80 |
| | Sub Total | 260 | 15 | 275 |
| Total de horas do Curso | | | | 1730 |
| Práticas de extensão | | | | 180 |

2.12 COERÊNCIA DO CURRÍCULO COM OS OBJETIVOS DO CURSO

Os objetivos gerais constantes no Programa de Desenvolvimento Institucional PDI da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, estão presentes no perfil de formação do estudante do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – EaD conforme descrito na estrutura curricular do curso.

O objetivo do curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP é proporcionar ao estudante, a oportunidade de uma formação em Administração ao nível das melhores oferecidas pelo mundo acadêmico do Brasil.

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP adequa-se ao Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004. Sistema de avaliação que enfatiza a avaliação institucional a partir da autoavaliação, combinando autoavaliação, avaliação externa e avaliação do desempenho do educando.

O SINAES, na sua regulamentação, prevê como um dos processos a autoavaliação institucional articulada ao desenvolvimento institucional. Desse modo, a autoavaliação é fundamental para os gestores da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP acompanhar o desenvolvimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

2.12.1 Estratégias de flexibilização curricular

Com vistas a implementação das aulas semipresenciais, com utilização de recursos *on line*, plano de estudos para complementação curricular, aproveitamento de estudos, atividades complementares e participação em atividades acadêmicas de outros cursos dentro e fora da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP. Atividades de extensão, parcerias, pesquisas acadêmicas entre as principais situações teórico-práticas que são executadas pela Faculdade Impacto de Porangatu.

Além disso, o aluno reprovado em até duas disciplinas, poderá cursá-la posteriormente, em regime de dependência, sem a necessidade de interromper o curso normal do período vindouro. A Faculdade Impacto de Porangatu, com previsão em seu regimento interno, prevê a possibilidade de o aluno reprovado, cursar esta disciplina em períodos posteriores.

2.12.2 Ementário do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – EaD.

I – MÓDULO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: GESTÃO DAS FUNÇÕES ORGANIZACIONAIS | |
| Carga horária | 75 horas |
| EMENTA | |
| <p>Conceitos essenciais da gestão empresarial; a compreensão das diversas variáveis que compõem o processo administrativo; o desenvolvimento de capacidade crítica na análise das principais funções das organizações e a percepção da sua importância para o alcance da efetividade administrativa em um ambiente globalizado. Competências necessárias ao gestor e o papel da mudança e da inovação na gestão empresarial. Significado das funções administrativas para o gestor. Visão tradicional, moderna e atual das funções administrativas. O planejamento, a organização, a direção e o controle: conceituação, generalidades e especificidades.</p> | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Administração: Definição e Contextualização 2. A Evolução da Administração 3. A administração na Sociedade do Conhecimento 4. O Pensamento Estratégico e a Administração 5. A administração estratégica 6. Atividades empresariais e especialidades administrativas 7. Funções administrativas: planejar 8. Funções administrativas: organizar | |

9. Funções administrativas: dirigir - coordenar

10. Funções administrativas: controlar - avaliar

BIBLIOGRAFIA BASICA

ASSAF NETO, A.; SILVA, César A. T. **Administração do Capital de Giro**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484751/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SOUZA, Acilon Batista de. **Curso de administração financeira e orçamento: princípios e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522485642/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

VIEIRA SOBRINHO, José Dutra. **Matemática Financeira**, 8ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597015461/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

HOJI, Masakazu. **Matemática Financeira - Didática, Objetiva e Prática**. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007527/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BALIAN, José Eduardo A.; BROM, Luiz G. **Análise de Investimentos e Capital de Giro** – 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088505/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MATIAS, Alberto Borges (Coord.). **Finanças Corporativas de Curto Prazo: A Gestão do Valor do Capital de Giro** (V. 1), 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484652/>. Acesso em: 23 ago. 2023

MÜLLER, Aderbal N.; ANTONIK, Luís R **Matemática Financeira Descomplicada: para os Cursos de Economia, Administração e Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502157088/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

PISCITELLI, Roberto Bocaccio; Timbó, Maria Zulene Farias. **Contabilidade Pública: Uma Abordagem da Administração Financeira Pública**, 14ª. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597021509/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL | |
| Carga horária | 60 horas |
| EMENTA | |
| Comunicação Empresarial na Sociedade da Informação; Fundamentos da Comunicação Interpessoal; Coesão e Coerência Textual; Correspondências Oficiais. | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. O processo comunicativo e seus elementos 2. Coesão 3. Coerência 4. Correspondências oficiais 5. O significado das palavras no contexto | |
| BIBLIOGRAFIA | |
| <p>BUENO, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Alinhando Teoria e Prática. São Paulo: Manole, 2014. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520446430/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> <p>FERREIRA, Patrícia Ítala; MALHEIROS, Gustavo. Comunicação Empresarial - Planejamento, Aplicação e Resultados. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007268/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> <p>KUNSCH, Margarida. M. K. (Org.). Comunicação Organizacional: linguagem, gestão e perspectiva. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502109261/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> | |
| BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR | |
| <p>BUENO, Wilson da Costa (org.). Comunicação Empresarial e Sustentabilidade. São Paulo: Manole, 2015. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520449073/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> <p>CHINEM, Rivaldo. Introdução à comunicação empresarial. São Paulo, Editora Saraiva, 2010. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502119499/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> <p>FRANÇA, Ana Shirley (Org.). Comunicação Empresarial. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484157/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> <p>PENA, Felipe. 1000 Perguntas Teoria da Comunicação. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2012. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2169-0/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> | |

TERCIOTTI, Sandra Helena. **Comunicação Empresarial na Prática**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502193994/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DISCIPLINA: MÉTODOS QUANTITATIVOS APLICADOS A GESTÃO

| | |
|---------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|---------------|----------|

EMENTA

Conceitos e Aplicações; Análise Exploratória de Dados; Métodos de Estatística Descritiva Aplicados a Negócios; Probabilidade; Distribuições de Probabilidade; Amostragem; Taxas e Pagamentos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Conceitos e Aplicações
2. Análise exploratória de dados
3. Medidas de posição e variabilidade
4. Introdução à probabilidade
5. Distribuição Binomial, Distribuição Poisson e Distribuição Normal
6. A importância da Matemática Financeira
7. Taxas de juros simples
8. Taxas de juros compostos
9. Séries de pagamentos
10. Descontos

BIBLIOGRAFIA

BECKER, João Luiz. **Estatística Básica: transformando dados em informação**. Porto Alegre: Bookman, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582603130/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SIQUEIRA, José de Oliveira. **Fundamentos de Métodos Quantitativos: Aplicados em Administração, Economia e Contabilidade Atuária**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502125872/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SPIEGEL, Murray R.; SCHILLER, John J.; SRINIVASAN, R. Alu. **Probabilidade e Estatística - Coleção Schaum**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565837477/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

COSTA, Giovani Glaucio de Oliveira. **Curso de Estatística Básica**, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498666/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

NAVIDI, William. **Probabilidade e Estatística**. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580550740/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

MOORE, David S.; NOTZ, William I.; FLINGER, Michael A. **A Estatística Básica e sua Prática**, 7ª edição. Rio de Janeiro: LTC, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521634294/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

MORETTIN, Pedro Alberto. **Estatística básica**, 8ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547220228/>.

Acesso em: 23 ago. 2023

MORETTIN, Pedro; HAZZAN, Samuel; BUSSAB, Wilton O. **Introdução ao cálculo: para administração e contabilidade**. São Paulo, Saraiva, 2017. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547221843/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

II - MÓDULO

DISCIPLINA: CONTABILIDADE

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Princípios e Métodos de Contabilidade; Estrutura Patrimonial; Análise de balanços, Planejamentos e Indicadores.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Princípios da Contabilidade
2. Método contábil
3. Estrutura patrimonial e plano de contas
4. Registro contábil
5. Demonstrações contábeis
6. Análise gerencial de balanços
7. Análise da rentabilidade e geração de lucro
8. Gestão de custos e preços de venda
9. Planejamento orçamentário
10. Indicadores não financeiros e *balanced scorecard*

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Iniciação à Contabilidade IFRS e CPC - Facilitada e Sistematizada**. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011616/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRUNI, Adriano Leal. **A Análise Contábil e Financeira**, (V. 4), 3.ed. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522490332/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Curso de Contabilidade para não Contadores**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773183/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ASSAF NETO, Alexandre. **Estrutura e Análise de Balanços: Um Enfoque Econômico-Financeiro**. 12ªed. São Paulo: Atlas, 2020. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024852/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos; Lopes, Christianne Calado V. de Melo.

Curso de contabilidade para não contadores: para as áreas de administração, economia, direito, engenharia: livro de exercícios, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773183/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

LEONE, George Sebastião Guerra; Leone, Rodrigo Jose Guerra. **Curso de contabilidade de custos**. 4.ªed. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522488704/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade comercial fácil**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva. 2017. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547218133/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Contabilidade Gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil**. 7.ed. São Paulo: Grupo GEN, 2010. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522486960/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

DISCIPLINA: ECONOMIA E MERCADO

| | |
|---------------|----------|
| Carga horária | 45 horas |
|---------------|----------|

EMENTA

Estudo introdutório da economia no mercado e seus princípios; a classificação dos bens, serviços e fatores de produção; Análise da oferta, da demanda e preço de equilíbrio.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Fundamentos da Ciência Econômica
2. Produção Econômica

3. Demanda
4. Oferta
5. Equilíbrio de mercado

BIBLIOGRAFIA

ALBERONI, Leide. **Introdução à Economia: Aplicações no Cotidiano**. São Paulo, Atlas 2015. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522499526/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

FRANK, Robert H.; BERNANKE, Ben S. **Princípios de Economia**. 4. ed. Porto Alegre: Grupo A, 2012. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580550979/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

VASCONCELLOS, Marco Antônio S. **Introdução à Economia**. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131747/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GREMAUD, Amaury P.; PINHO, Diva B.; VASCONCELLOS, Marco Antônio Sandoval de. **Manual de economia**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2007. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547220303/>. Acesso em: 23 ago.

2023

MANKIW, N. Gregory. **Macroeconomia**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027594/>. Acesso em: 23 ago. 2023

MARIANO, Jefferson. **Introdução à Economia Brasileira**- 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502173767/>.

ROSSETTI, José Paschoal. **Introdução à Economia**. 21. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008081/>.

Acesso em: 23 ago. 2023

VICECONTI, Eduardo. **Introdução à economia**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502210615/>. Acesso em: 23 ago.

2023. Acesso em: 23 ago. 2023.

DISCIPLINA: FUNDAMENTOS DE PROJETOS

| | |
|---------------|----------|
| Carga horária | 45 horas |
|---------------|----------|

EMENTA

Análise e desenvolvimento do planejamento organizacional; A importância da informação e da qualidade na gestão de projetos; Elaboração de projetos; Estudo dos processos e indicadores de desempenho; Equipes e o processo decisório.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Princípios da excelência
2. Definições e conceitos de qualidade
3. Avaliação permanente
4. Método da qualidade
5. Gerenciamento de processos

BIBLIOGRAFIA

PIRES, Sílvio R. I. **Gestão da Cadeia de Suprimentos - Conceitos, Estratégicas, Práticas e Casos**. 3.^aed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008708/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

SLACK, Nigel, CHAMBERS, Stuart, JOHNSTON, Robert, BETTS, Alan. **Gerenciamento de Operações e de Processos: Princípios e práticas de impacto estratégico**. Porto Alegre, Bookman, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565837934/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

TACHIZAWA, Takeshy , SCAICO, Oswaldo. **Organização governamental e terceiro setor: criação de Ongs e estratégia de atuação**. 62. Ed. São Paulo: Grupo GEN, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597022186/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOWERSOX, Donald J.; CLOSS, David J.; COPPER, M. Bixby; BOWERSOX, John C. **Gestão Logística da Cadeia de Suprimentos**. Porto Alegre: AMGH, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580553185/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

GONÇALVES, Paulo Sérgio. **Logística e Cadeia de Suprimentos: O Essencial**. São Paulo: Manole, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520448915/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

PAOLESCI, Bruno. **Cadeia de Suprimentos**. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536513324/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

PIRES, Sílvio R. I. **Gestão da Cadeia de Suprimentos - Conceitos, Estratégicas, Práticas e Casos**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008708/>.

Acesso em: 23 ago. 2023.

SIMCHI-LEVI, David; KAMINSKY, Philip; SIMCHI-LEVI, Edith. **Cadeia de Suprimentos Projeto e Gestão**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577806638/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

III - MÓDULO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS | |
| Carga horária | 75 horas |
| EMENTA | |
| <p>Conceitos de Recrutamento e Seleção de Pessoas; Compreensão das diversas formas de Recrutamento Interno e Externo; Desenvolvimento de capacidade crítica na entrevista de Seleção de Pessoas; Organizações das Diretrizes e procedimentos da área de Recrutamento e Seleção de Pessoas; Avaliação em Período de Experiência Funcional; Acompanhamento de Programas de Integração no ambiente de trabalho; Importância da Entrevista de Desligamento dos colaboradores; Análise periódica do Turn Over nas organizações.</p> | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Estrutura da área de Recursos Humanos 2. O que é recrutamento? 3. Recrutamento interno e externo 4. Seleção de pessoas 5. Entrevistas de seleção 6. Estrutura de uma entrevista de seleção 7. Provas de conhecimento e testes psicológicos 8. Técnicas vivenciais 9. Gestão da área de recrutamento e seleção 10. Ampliando o conceito de recrutamento e seleção | |
| BIBLIOGRAFIA | |
| <p>BANOV, Márcia Regina Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital. São Paulo: Atlas, 2020. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa. 9. Ed. São Paulo: Manole, 2021. (Serie recursos humanos). Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> <p>FERREIRA, Patrícia Ítala. Atração e Seleção de Talentos. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2577-3/. Acesso em: 23 ago. 2023.</p> | |

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: a aprendizagem da liderança e da inovação**. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522477593/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: conceitos básicos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597003062/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CASCIO, Wayne F. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502226081/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. São Paulo: Manole, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

STEWART, Charles J.; CASH, William B. **Técnicas de Entrevista: Estruturação e Dinâmica para Entrevistados e Entrevistadores**. Porto Alegre: AMGH, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555042/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DISCIPLINA: CARGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Conhecimento de cada função do conjunto de Cargos da empresa; Descrição de Cargos; Requisitos necessários que os ocupantes dos Cargos devem atender; Remuneração e Remuneração Estratégica; Plano de Carreira; Análise, Desenhos e Avaliação de Cargos; Estrutura e Pesquisa Salarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Conceitos Básicos para Iniciar uma Estrutura de Remuneração
2. Princípios Gerais para a Montagem da Estrutura de Cargos e Salários
3. As Etapas para a Construção do Plano de Cargos e Salários (PCS)
4. Divulgação do Projeto e Introdução à Descrição de Cargos
5. Descrição e Especificação dos Cargos
6. Avaliação e Classificação dos Cargos
7. Métodos Quantitativos de Avaliação de Cargos
8. Métodos Sistêmicos e Introdução à Pesquisa

9. Avaliação de Cargos a partir do Manual e Montagem da Estrutura Salarial

10. Política Salarial, Enquadramentos e Estratégias de Remuneração

BIBLIOGRAFIA

BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Y M. **Administração de cargos, salários e benefícios**. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023956/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

LARRATE, Marco. **Governança corporativa e remuneração dos gestores**. São Paulo, Grupo GEN, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522477005/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Como elaborar um plano de carreira para ser um profissional bem-sucedido**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597015577/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas: como desenhar cargos e avaliar desempenho para alcançar resultados**. 8.ed. São Paulo: Manole, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771219/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: como reter talentos na organização**. 6.ed. São Paulo: Manole, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771257/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571441262/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MÓSCA, Hugo Motta B.; CEREJA, José R.; BASTOS, Sérgio Augusto P.; et al. **Série MBA - Gestão de Pessoas nas Organizações Contemporâneas**. São Paulo: Grupo GEN, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2681-7/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: BENEFÍCIOS, INCENTIVOS E RECOMPENSAS | |
| Carga horária | 75 horas |
| EMENTA | |
| Conceito de Benefícios; Tipos de Benefícios; Objetivos de Benefícios; Desenho do Plano de Benefícios; Administração de Planos de Benefícios; Previdência Privada e Social. | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Benefícios e serviços no século XXI 2. Busca da eficiência e produtividade 3. Implantação de um plano de benefícios e serviços 4. Excelência na administração 5. Previdência Social e Privada no Brasil | |
| BIBLIOGRAFIA | |
| <p>CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: Como Reter Talentos na Organização. São Paulo: Manole, 2015. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771257/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> <p>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Direito do trabalho. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> <p>IVANCEVICH, John M. Gestão de Recursos Humanos. São Paulo: Grupo A, 2008. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308825/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> | |
| BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR | |
| <p>CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 9 ed. São Paulo: Manole, 2021. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771233/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502172722/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> <p>MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Recursos Humanos - Estratégia e Gestão de Pessoas na Sociedade Global. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2593-3/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> <p>MARTINS, Sergio P. Direito da seguridade social: direito previdenciário. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626157/.</p> | |

Acesso em: 24 ago. 2023.

ULRICH, Dave; ALLEN, Justin; BROCKBANK, Wayne. **A Transformação do RH: Construindo os Recursos Humanos de Fora para Dentro**. Porto Alegre: Bookman, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577808434/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

IV MÓDULO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Disciplina: LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIA E CONTRATOS | |
| Carga horária | 75 horas |
| EMENTA | |
| <p>Contrato de Trabalho dos Empregados; Admissão e Demissão de Empregados; Jornadas de Trabalho; Folha de Pagamento, Impostos e Contribuições, Homologações Contratuais; Guias de Recolhimento; Segurança do Trabalho; Controle de Benefícios; Direitos dos trabalhadores e Direitos Humanos.</p> | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Admissão de empregados 2. Contratos de trabalho 3. Duração do trabalho 4. Intervalos para a alimentação e repouso 5. Remuneração, salários e trabalho noturno 6. Férias e gratificação natalina 7. Folha de pagamento, contribuição previdenciária e depósito de FGTS 8. Rescisão contratual e exame médico demissional 9. Homologação, indenização adicional e modalidade de rescisão 10. Rescisão contratual por justa causa 11. Direito dos Trabalhadores; 12. Direitos Humanos. | |
| BIBLIOGRAFIA | |
| <p>ADEODATO, João M. A retórica constitucional: sobre tolerância, direitos humanos e outros fundamentos éticos do direito positivo. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502139534/pageid/0 Acesso em: 24 ago. 2023.</p> | |
| <p>ALMEIDA, Amador Paes de. Curso prático de processo do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Disponível em:</p> | |

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553619467/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

LEPORACI, Aline; SILVA, Bianca Merola da. **Manual Prático de Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647996/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho - relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARBOZA, Maytê R. T M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária**. São Paulo: Grupo A, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522496044/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Manual de Direito Previdenciário**. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646548/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Porto Alegre : Editora Manole, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

NETO, José Francisco S.; BERTOLIN, Patrícia Tuma M. **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 a 1985, (V.2)**. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522496044/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de Direito do Trabalho e de Processos do Trabalho**. Portugal: Grupo Almedina (Portugal), 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789724082899/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: SEGURANÇA, SAÚDE, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO | |
| Carga horária | 75 horas |
| EMENTA | |
| <p>Importância da higiene e segurança do trabalho; responsabilidade e a função de staff na higiene e segurança do trabalho; aspectos da saúde ocupacional; causas e consequências dos acidentes de trabalho; higiene do trabalho; saúde ocupacional; segurança no trabalho; qualidade de vida no trabalho; Direitos Humanos.</p> | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Introdução à Segurança, Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho 2. Atestados Médicos 3. Terceirizações 4. Legislação de Segurança, Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho 5. Normas Regulamentadoras - NRS 6. Riscos ocupacionais 7. Acidentes de trabalho 8. Doenças ocupacionais 9. Previdência Social 10. Qualidade de vida, saúde e trabalho 11. Direitos Humanos. | |
| BIBLIOGRAFIA BASICA | |
| <p>BARSANO, Paulo Roberto; Barbosa, Rildo Pereira. Higiene e Segurança do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536514154/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Manole, 2020. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/. Acesso em: 24 ago. 2023.</p> | |

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARSANO, Paulo Roberto. **Legislação Aplicada à Segurança do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536532417/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. São Paulo: Manole, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771233/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

EQUIPE ATLAS. **Segurança e Medicina do Trabalho**, 88^a. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773480/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MATTOS, Ubirajara. **Higiene e Segurança do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595150959/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves. **Treinamento e Desenvolvimento - Educação Corporativa - Para as Áreas de Saúde, Segurança do Trabalho e Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536518725/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Disciplina: PROCESSOS TRABALHISTAS | Carga horária total: 45 horas |
| Ementa | |
| Processos judiciais trabalhistas, fiscais administrativos; documentos fiscais; prazos processuais; tributos; guias de recolhimento. | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Rotinas trabalhistas I 2. Rotinas trabalhistas II 3. Do processo trabalhista 4. Do processo administrativo do trabalho 5. Do processo de execução fiscal | |
| Referências Bibliográficas Básicas | |

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso prático de processo do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553619467/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 45ª ed. São Paulo: Atlas, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626881/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio Bittar. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025040/>. Acesso em: 25 ago. 2023

Referências Bibliográficas Complementares

CISNEIROS, Gustavo. **Processo do Trabalho – Sintetizado**. Rio de Janeiro: Forense, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981440/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

FILHO, Ives Gandra da Silva M. **Manual de direito e processo do trabalho. (Série IDP)**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598742/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 25 ago. 2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624689/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed, Rio de Janeiro : Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

V MÓDULO

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: ESTRATÉGIA EM RECURSOS HUMANOS | |
| Carga horária | 45 horas |
| EMENTA | |
| <p>Processo de gerenciamento dos talentos humanos no âmbito corporativo; as pessoas como recursos e como parceiras na organização; as principais características da gestão de pessoas em um ambiente competitivo e dinâmico; políticas e diretrizes de RH como forma de fortalecer e uniformizar os respectivos sistemas da área; conceitos e técnicas criativas para a contribuição de uma organização mais estratégica e inovadora; operar e gerenciar recursos humanos, com uma postura mais compartilhada e por resultados.</p> | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos Humanos como negócio 2. Planejamento de Recursos Humanos 3. Gerenciamento estratégico de Recursos Humanos 4. A organização do trabalho 5. Implantando a gestão estratégica de Recursos Humanos | |
| BIBLIOGRAFIA | |
| <p>DUTRA, J.S. Gestão de Pessoas: realidade atual e desafios futuros. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/. Acesso em: 25 ago. 2023.</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Gestão estratégica de pessoas - Conceitos e tendências. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502160699/. Acesso em: 25 ago. 2023.</p> <p>MÓSCA, Hugo Motta B.; CEREJA, José R.; BASTOS, Sérgio Augusto P.; et al. Série MBA - Gestão de Pessoas nas Organizações Contemporâneas. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2014. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2681-7/. Acesso em: 25 ago. 2023</p> | |
| BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR | |
| <p>BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de Pessoas nas Organizações: A Evolução do Ser Humano na Vida e na Carreira. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491223/. Acesso em: 25 ago. 2023.</p> <p>FIDELIS, Gilson José. Gestão de Pessoas - Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais. São Paulo: Editora Saraiva, 2014. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517803/. Acesso em: 25 ago. 2023.</p> <p>LUCENA, Maria Diva da Salette. Planejamento Estratégico de Recursos Humanos. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. Disponível em:</p> | |

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

ULRICH, Dave; YOUNGER, Jon; BROCKBANK, Wayne; ULRICH, Mike. **RH de Dentro para Fora: Seis Competências para o Futuro da Área de Recursos Humanos**. Porto Alegre: Bookman, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582600849/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

OLIVEIRA, Luciano O. **Gestão de pessoas aplicada ao setor público**. São Paulo: Grupo A, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021211/>. Acesso em: 25 ago. 2023

DISCIPLINA: COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Aspectos do comportamento das organizações e das pessoas; Direitos Humanos; O trabalho em equipe; Teorias da motivação; Tipos de liderança; Comportamento humano e suas características; O comportamento humano em níveis individuais e grupais; Relações interpessoais e mecanismos que movem o comportamento humano; Motivação, conflitos, frustrações, inteligência emocional; liderança e trabalho em equipe.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Tendências nas Organizações
2. O Ser Humano no Ambiente de Trabalho
3. Direitos Humanos.
4. O Processo Motivacional
5. O Líder como Agente de Transformação
6. Novos Fundamentos do Comportamento
7. A Percepção e a Tomada de Decisões
8. O Processo de Comunicação como Diferencial Competitivo
9. Grupos e Equipes de Trabalho
10. As mudanças e a Cultura Organizacional
11. O Conflito e a Negociação

BIBLIOGRAFIA

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento Organizacional: Conceitos e Práticas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502097292/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

JOHANN, Sílvio Luiz. **Comportamento Organizacional - Teoria e prática**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502212435/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

PEREZ, Francisco Conejero; COBRA, Marcos. **Cultura Organizacional e Gestão Estratégica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009965/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ADEODATO, João M. A retórica constitucional: sobre tolerância, direitos humanos e outros fundamentos éticos do direito positivo. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502139534/pageid/0> Acesso em: 24 ago. 2023.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança**. São Paulo: Grupo GEN, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484485/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

FERREIRA, Patricia Itala. **Série MBA Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MCSHANE, Steven L.; VON GLINOW, Mary Ann. **Comportamento Organizacional: conhecimento emergente, realidade global**, 6ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554045/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

OLIVEIRA, Marco Antônio. **Comportamento Organizacional para Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502108950/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

PAGLIUSO, Antônio Tadeu. **Gestão organizacional**. 1. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502106185/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

DISCIPLINA: SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

| | |
|---------------|----------|
| Carga horária | 45 horas |
|---------------|----------|

EMENTA

Visão introdutória dos Sistemas de Informações Gerenciais, desde sua conceituação elementar e a concepção de projetos empresariais até sua implantação, manutenção e atualização, contemplando seus recursos envolvidos e suas aplicabilidades das informações. Compreensão de conceito, de dado, informação e conhecimento, bem informações. As habilidades de um gestor e como este utiliza e administra um sistema como os processos de obtenção, tratamento, armazenamento e recuperação de informações gerenciais.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. A economia digital
2. O sistema empresa
3. Conceitos gerais de Sistemas de Informação
4. As tecnologias básicas dos SIGs
5. Os SIGs: Sistemas de Informação Gerencial
6. Administrando informações e conhecimentos

BIBLIOGRAFIA

DE SORDI, José O. **Administração da Informação- Fundamentos e práticas para uma nova gestão do conhecimento**. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502634817/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MAXIMIANO, Antônio C. A. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522495559/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas de Informações Gerenciais**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597015447/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Manole, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027525/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

CRUZ, Tadeu. **Sistemas de Informações Gerenciais e Operacionais: tecnologia da informação e organizações do século 21**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597022902/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

KROENKE, David M. **Sistemas de informação gerenciais - 1ª Ed.** São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502183704/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria geral da administração: uma abordagem prática**. 3. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522475018/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

ROSINI, Alessandro Marco, PALMISANO, Ângelo. **Administração de Sistemas de Informação e a gestão do conhecimento**. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522114672/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

DISCIPLINA: ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Análise de cenários e informação; Conceitos e características da administração estratégica; Estudo das oportunidades, estratégias competitivas e decisão estratégica. Administração Estratégica: Princípios, conceitos e Definições. Planejamento Estratégico, Tático, Operacional. Delegação. Tomada de Decisões. Ambiente Organizacional. Missão e Visão; Estratégias de Negócios. Implementação de Estratégias. Sistemas de Controle Estratégico. Estratégias: Tipos. Processo de Gerenciamento dos Talentos Humanos no âmbito Corporativo; As Pessoas como Recursos e como parceiras na Organização; As principais características da Gestão de Pessoas em um ambiente competitivo e dinâmico; Políticas e diretrizes de RH como forma de fortalecer e uniformizar os respectivos sistemas da área.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Fundamentos da Estratégia
2. Cenários de transformação empresarial
3. Utilizando a estratégia para conquistar mercado
4. O ambiente em que as empresas operam
5. Análise do ambiente operacional ou de tarefa
6. Análise do ambiente interno
7. Ferramentas do diagnóstico ambiental
8. O planejamento estratégico
9. Modelos e decisão estratégicas
10. Controle estratégico

BIBLIOGRAFIA

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**, 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522470341/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas - Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais**. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517803/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: o talento humano na sociedade da informação**. São Paulo: Atlas, 2014.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491223/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos**. São Paulo: Manole, 2023. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773848/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502160699/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

2023.

STEPHEN P. Robbins. **Lidere & Inspire - A verdade sobre a gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502638129/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

THOMPSON JR., Arthur A.; STRICKLAND II, A. J.; GAMBLE, John E. **Administração Estratégica**. 15ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2013. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580550054/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

VI MÓDULO

DISCIPLINA: CLIMA ORGANIZACIONAL

Carga horária | 75 horas

EMENTA

Gestão de Clima Organizacional; Pesquisa de Clima Organizacional; Ferramentas de Gestão para o levantamento de opiniões; Modelos de Diagnóstico do Clima Organizacional; Diretrizes de melhoria; o que faz um bom Clima na Organização; Conceito de Clima Empresarial; Ambiente em constante mudança; Necessidade de medir o grau de satisfação ou insatisfação das pessoas na empresa; Quem está envolvido no processo de Clima e como são conduzidas as equipes pesquisadas. Estudo das qualidades de comunicação como ferramentas de aperfeiçoamento do relacionamento inter-pessoal, a saber: comunicação verbal, não-verbal, gestual, assertividade, Comportamento cooperador, integração no grupo de trabalho, bem como no grupo social.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. O ambiente organizacional e as constantes mudanças

2. Gestão do clima organizacional
3. Diagnóstico organizacional
4. Modelos de diagnóstico de clima e cultura organizacional
5. Pesquisa de clima organizacional
6. Tabulação dos dados e análise dos resultados da pesquisa de clima organizacional
7. A importância do feedback na pesquisa de clima organizacional
8. A comunicação no ambiente de trabalho
9. Assertividade no ambiente de trabalho
10. Plano de ação estratégico em Gestão de Pessoas

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Gestão Humana**. São Paulo: Manole, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771233/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

COSTA, Silvia Generali da. **Comportamento Organizacional - Cultura e Casos Brasileiros**. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2582-7/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração - Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012460/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BATALHA, Mário O. **Gestão da Produção e Operações**. São Paulo : Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597021288/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Teoria Geral da Administração - Dos Clássicos à Pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007862/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional: O Comportamento Humano no Trabalho**. Porto Alegre: AMGH, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SCHERMERHORN, John R., Jr.; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577800087/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: ArtMed, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536314945/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

DISCIPLINA: CULTURA E LITERATURA AFRICANA E INDÍGENA

Carga horária | 45 horas

EMENTA

Literaturas e culturas portuguesa e africana de língua portuguesa, objetivando reconhecer a negritude e a presença indígena na construção da identidade brasileira.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. A África lusófona: um pouco de história
2. Cultura e literatura nos arquipélagos africanos lusófonos e na Guiné-Bissau
3. Cultura e literatura em Angola
4. Cultura e literatura em Moçambique
5. África lusófona e Brasil: laços e letras
6. História e historiografia indígena
7. Situação contemporânea dos povos indígenas
8. Demandas, conquistas e projetos do movimento indígena

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BARBIERI, Samia Roges J. **Os Direitos dos Povos Indígenas**. Portugal: Grupo Almedina (Portugal), 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556273594/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

METCAFF, Peter. **Cultura e sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629790/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

DIAS, REINALDO. **Cultura Organizacional: Construção, Consolidação e mudanças**. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484485/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas Organizações. Sua Relação com a Governança, Cultura e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007695/>. Acesso em: 28 ago. 2023

GEERTZ, Clifford. **A interpretação da cultura**. São Paulo: LTC, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2397-7/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

LEITE, Ilka B.; SEVERO, Cristine G. **Kadila: culturas e ambientes - Diálogos Brasil-Angola**. [Digite o Local da Editora]: Editora Blucher, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580392111/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MARCONI, Marina; PRESOTTO, Zelia M. **Antropologia - Uma Introdução**. São Paulo: Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597022681/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MARTINS, Estevão C. de Rezende. **Cultura e Poder**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502110717/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

DISCIPLINA: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

| | |
|---------------|---------|
| Carga horária | 75horas |
|---------------|---------|

EMENTA

Avaliação de Desempenho Humano como um projeto integrado às práticas de Administração de Recursos Humanos; Políticas e Procedimentos para Gestão de Desempenho eficaz; Fatores que afetam o Desempenho no Cargo; Análise de ambientes empresariais maduros ou imaturos para a avaliação de Desempenho 360 graus; Modelos de Avaliação de Desempenho informatizado, interpessoal e auto-avaliativo, integradas no modelo 360 graus; Prioridades para a implantação da Avaliação de Desempenho, bem como associá-la ao processo contínuo de desenvolvimento empresarial. Desenhar os principais fatores que afetam o Desempenho no Cargo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Em que consiste avaliar
2. Padrões de desempenho no cargo
3. Políticas e procedimentos
4. Tipos de avaliação
5. Modelos de avaliação de desempenho
6. Criação e implantação do método 360º
7. Relações de feedback
8. Treinamento e desenvolvimento do processo comunicacional
9. Falhas mais comuns na avaliação de desempenho
10. Implantação da avaliação de desempenho

BIBLIOGRAFIA

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; BERTON, Luiz Hamilton Berton. **Administração estratégica: Da competência empreendedora à avaliação de desempenho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502146013/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas - Enfoque nos Papéis Estratégicos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MALHEIROS, Bruno Taranto; ROCHA, Ana Raquel Coelho. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho**. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ALBERTIN, Alberto Luiz; ALBERTIN, Rosa Maria de Moura. **Tecnologia Informação e Desempenho Empresarial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597006230/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BLANCHARD, Ken; Colaboradores. **Liderança de Alto Nível: Como Criar e Liderar Organizações de Alto Desempenho**. Porto Alegre: Bookman, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582605240/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas: Como Desenhar Cargos e Avaliar o Desempenho para Alcançar Resultados**. São Paulo: Manole, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771219/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados**. São Paulo: Grupo GEN, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522473595/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos; MARTINS, Marco Antônio. **Avaliação de empresas: foco na análise de desempenho para o usuário interno: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522488384/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

VII MÓDULO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO | |
| Carga horária | 75 horas |
| EMENTA | |
| <p>Métodos e técnicas de Treinamento eficazes no meio empresarial; Papel do Gestor de Treinamento como facilitador no Desenvolvimento de Pessoas; Estratégias de Treinamento e o Ciclo de Vida dos Negócios; Processo de Controle do Treinamento e seus Benefícios para a empresa; Mecanismos de Avaliação e validação do Treinamento; Distinguir Treinamentos Técnicos dos Comportamentais; Custo e Investimento em Treinamento; Fatores que contribuem para o sucesso do Treinamento; Formas de Aplicação de Treinamento e Desenvolvimento e os benefícios dos mesmos para as pessoas e organizações.</p> | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Planejamento estratégico e o treinamento e desenvolvimento de pessoas 2. Estratégias de treinamento e o ciclo de vida dos negócios 3. Métodos e técnicas de treinamento eficazes no meio empresarial 4. O gestor de treinamento como facilitador no desenvolvimento de pessoas 5. Mecanismos de avaliação e validação do treinamento 6. Treinamentos técnicos e comportamentais 7. Formas de aplicação de T&D e seus benefícios 8. Fatores que contribuem para o sucesso do treinamento 9. Processo de controle do treinamento e seus benefícios para a empresa 10. Custo e investimento em treinamento | |
| BIBLIOGRAFIA | |
| <p>CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como Incrementar Talentos na Empresa. São Paulo: Manole, 2021. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/. Acesso em: 28 ago. 2023.</p> <p>CODA, Roberto. Competências Comportamentais. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008746/. Acesso em: 28 ago. 2023.</p> <p>NOE, Raymond A. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554854/. Acesso em: 28 ago. 2023.</p> | |
| BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR | |
| <p>BANOV, Márcia Regina Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Disponível em:</p> | |

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto ((Org.)). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2012. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468317/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2010. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017991/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves. **Treinamento e Desenvolvimento - Educação Corporativa - Para as Áreas de Saúde, Segurança do Trabalho e Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536518725/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

TREFF, Marcelo. **Gestão de Pessoas - Olhar Estratégico com Foco em Competências**. São Paulo: Grupo GEN, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595155701/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

DISCIPLINA: PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Conceitos de Planejamento de Desenvolvimento de Carreira; Objetivos do Planejamento de Carreira; Planejamento de Carreira; Estágios para o Planejamento de Carreira; Vantagens do Planejamento de Carreira; Ascensão Profissional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Conceito de planejamento e desenvolvimento de carreira
2. Objetivos do planejamento de carreira
3. Planejamento de carreira
4. Ascensão e sucesso profissional
5. Programação de carreiras

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Manole, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Como elaborar um plano de carreira para ser um profissional bem-sucedido**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597015577/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SNELL, Scott A.; NORRIS, Shad S.; BOHLANDER, George W. **Administração de recursos humanos**. Rio de Janeiro: Cengage Learning Brasil, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522128952/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, Seleção e Competências**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto ((Org.)). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Grupo GEN, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010015/>.

Acesso em: 28 ago. 2023.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017991/>.

Acesso em: 28 ago. 2023

MENESES, Pedro; ZERBINI, Thais; ABBAD, Gardênia. **Manual de treinamento organizacional**. São Paulo: Grupo A, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536325521/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves. **Treinamento e Desenvolvimento - Educação Corporativa - Para as Áreas de Saúde, Segurança do Trabalho e Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536518725/>.

Acesso em: 25 ago. 2023.

DISCIPLINA: MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Definição de Motivação; Objetivos da Motivação nas empresas; Como ocorre a Motivação nas Pessoas; O papel das necessidades da Motivação; A importância do Estilo Gerencial na Motivação do empregado; Pessoas Motivadas; Promover a Motivação no Trabalho; Avaliação da capacidade de Motivar Pessoas; A importância da Liderança no Trabalho; Diferentes abordagens acerca da Liderança; Características e

Tributos que os Líderes devem ter; Estilos de Liderança; Perfil do Líder; Condutas para controlar problemas; Habilidades como Condutor de Reuniões.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Conceitos de motivação
2. Teorias sobre motivação
3. Abordagem comportamental de motivação
4. Como motivar as pessoas no ambiente de trabalho
5. Liderança nos diversos contextos
6. Teoria de liderança com base nos traços de personalidade
7. Teoria dos estilos comportamentais
8. Teorias situacionais
9. Abordagens recentes de liderança
10. Como liderar reuniões

BIBLIOGRAFIA

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 7. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BURMESTER, Haino. **Manual de gestão - organização, processos e práticas de liderança**. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131051/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Nádia dos. **Planejamento e Liderança - Conceitos, Estratégias e Comportamento Humano**. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536530772/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BLANCHARD, Ken; Colaboradores. **Liderança de Alto Nível: Como Criar e Liderar Organizações de Alto Desempenho**. Porto Alegre: Bookman, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582605240/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

FIGUEIREDO, Jayr. **Liderança: Uma Questão de Competência**. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088306/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

JACKSON, Brad; PARRY, Ken. **O livro bom, pequeno e acessível sobre liderança**. Porto Alegre: Bookman, 2010. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577806508/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

REEVE, John Marshall. **Motivação e Emoção**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2016
Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2366-3/>.
Acesso em: 29 ago. 2023.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. **Cultura Organizacional e Liderança**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773626/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

VIII MÓDULO

DISCIPLINA: DIREITO EMPRESARIAL

| | |
|---------------|----------|
| Carga horária | 45 horas |
|---------------|----------|

EMENTA

Contextualização da ciência jurídica na realidade empresarial como instrumento regulador da gestão empresarial e das relações entre as organizações públicas e privadas, com fins lucrativos ou não. Personalidade jurídico-constitucional do Estado; atos e fatos jurídicos; o Direito Administrativo, conceito e fontes; os princípios básicos da Administração Pública: legalidade, moralidade, impessoalidade, finalidade e publicidade; os poderes e deveres do administrador público: eficiência, probidade, prestação de contas e dever de agir; contratos comerciais: conceito e interpretação, tipos, modalidades, legislação, rescisão, prorrogação, renovação, extinção e aditivos contratuais; contratos administrativos, tipos, e suas peculiaridades; licitações.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. O Direito Empresarial no Contexto da Gestão
2. A empresa como Entidade Econômica e sua Decodificação Jurídica
3. Principais Instrumentos de Captação de Recursos no Brasil
4. Prática do Ato Empresarial, Insolvência e Reorganização Societária
5. Direito Econômico

BIBLIOGRAFIA

CHAGAS, Edilson Enedino das. **Direito empresarial esquematizado**. 10^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627321/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

NEGRÃO, Ricardo. **Curso de direito comercial e de empresa: teoria geral da empresa e direito societário**. v.1. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620681/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

SANTOS, Tiago F.; DIHL, Janaina C O.; ILANES, Miriany C S.; et al. **Legislação empresarial aplicada**. São Paulo: Grupo A, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024380/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GOMES, Fábio B. **Manual de Direito Empresarial**. São Paulo: Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643318/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

MARTINS, Fran. **Curso de Direito Comercial Vol. 2**, Rio de Janeiro: Forense, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530986407/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

MAGALHÃES, Giovani. **Direito Empresarial Facilitado**. São Paulo : Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643998/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

NEGRÃO, Ricardo. **Curso de direito comercial e de empresa: teoria geral da empresa e direito societário. v.1**. São Paulo : Editora Saraiva, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553628120/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de Direito Empresarial - Vol. 1 - Teoria Geral e Direito Societário**. 8.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627383/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

DISCIPLINA: TÓPICOS AVANÇADOS EM RECURSOS HUMANOS

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 75 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Conceito de *Downsizing*; Extinção de Postos de Trabalho; Definição de *Resizing*; Conceito de Terceirização; Objetivos e funções da Terceirização; Desafios da Terceirização para a Gestão de Pessoas; Conceito de *Empowerment*; Objetivos da Implantação do *Empowerment* pelas Empresas; Conceito de *Coach*; O papel do *Coach* nas organizações; A importância dos Coaches no contexto empresarial; Habilidades do *Coach*; Conceito de *Mentoring*; Objetivos do *Mentoring* nas organizações; Conceito de *Benchmarking*; Objetivos do *Benchmarking* nas empresas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. O conceito de *downsizing*
2. O projeto de *downsizing*
3. *Resizing*
4. O conceito de terceirização
5. *Empowerment*
6. Princípios do *coaching*
7. Ferramentas de mapeamento do *coaching*
8. Ferramentas de desenvolvimento e mensuração de resultados do *coaching*
9. *Mentoring*

10. *Benchmarking***BIBLIOGRAFIA**

CHIAVENATO, Idalberto. **Coaching e Mentoring - Construção de Talentos**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770403/>.

DUTRA, Joel S.; VELOSO, Elza Fátima R. **Desafios da gestão de carreira**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522480944/>. Acesso em: 29 ago. 2023. Acesso em: 29 ago. 2023.

ROSA, José A.; MARÓSTICA, Eduardo. **Modelos de Negócios: Organizações e gestão**. Rio de Janeiro: Cengage Learning Brasil, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522125821/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

MAXIMINIANO, Antônio César Amauri. **Recursos humanos :estratégia e gestão de pessoas na sociedade global**. 1.ed. Rio de Janeiro: LCT,2014. [Minha Biblioteca]

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, Seleção e Competências**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia S.; MOURÃO, Luciana. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. São Paulo: Grupo A, 2006. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536309880/>. Acesso em: 29 ago. 2023

BOUDREAU, John W.; CASCIO, Wayne F. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. São Paulo : Editora Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502226081/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017991/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SABBAG, Paulo Y. **Competências em Gestão**. Porto Alegre: Editora Alta Books, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550810423/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DISCIPLINA: GESTÃO AMBIENTAL | |
| Carga horária | 30 horas |
| EMENTA | |
| <p>Demonstra como realizar a identificação de aspectos e impactos ambientais e a elaboração de um programa para reduzir esses impactos, através de controles, metas e monitoramento, para que assim a organização comece a reduzir ou eliminar seus impactos ambientais através de metodologias de produção mais limpa e projetos de <i>ecodesign</i>.</p> <p>O Sistema de Gestão Ambiental tem vários princípios e determinações que podem ser associados a sistemas e normas referentes à qualidade, à segurança do trabalho, e se aplica a qualquer tipo de empresa, independente de suas características.</p> | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Introdução às questões ambientais 2. Gerenciamento e tratamento de resíduos 3. Sistema de gerenciamento ambiental – ISO 14000 4. Produção mais limpa 5. Ecodesign: em busca do desenvolvimento sustentável | |
| BIBLIOGRAFIA BÁSICA | |
| <p>BARBIERI, José Carlos. Gestão Ambiental Empresarial - Conceitos, modelos e instrumentos. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547208226/. Acesso em: 29 ago. 2023.</p> <p>DIAS, Reinaldo. Gestão Ambiental - Responsabilidade Social e Sustentabilidade. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011159/. Acesso em: 29 ago. 2023.</p> <p>TACHIZAWA, Takeshy. Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa: Estratégias de Negócios Focadas na Realidade Brasileira. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019803/. Acesso em: 29 ago. 2023.</p> | |
| BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR | |
| <p>FENKER, Eloy Antônio et Al. Gestão Ambiental: Incentivos, Riscos e Custos. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597001181/. Acesso em: 30 ago. 2023.</p> <p>GIACOMELLI, Cinthia L F.; ELTZ, Magnum K F. Direito e legislação ambiental. Porto Alegre : SAGA A ,2018 . Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595022942/. Acesso em: 30 ago. 2023.</p> | |

JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Sousa; JABBOUR, Charbel José Chiappetta. **Gestão ambiental nas organizações: fundamentos e tendências**. São Paulo: Grupo GEN, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522477227/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

LINS, Luiz dos Santos. **Introdução à Gestão Ambiental Empresarial: Abordando Economia, Direito, Contabilidade e Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597001082/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

TINOCO, Eduardo Prudêncio; KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. **Contabilidade e gestão ambiental**. 3. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466535/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

DISCIPLINA: LETRAMENTO EM LIBRAS

| | |
|----------------------|----------|
| Carga horária | 60 horas |
|----------------------|----------|

EMENTA

Experiências linguísticas mediadas por uma língua acessível, de modalidade visual-espacial, pela qual será possível ampliar as possibilidades de inclusão social e exercer o direito de acesso ao conhecimento.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Comunicação visual
2. O alfabeto manual
3. Os numerais
4. A família
5. Sinalizando a casa
6. Brinquedos e brincadeiras infantis
7. Alimentos
8. A cidade e o campo
9. A escola e os meses do ano
10. Conhecendo o Brasil
11. Meios de comunicação
12. Meios de transporte
13. Parâmetros da libras I
14. Escrita de sinais signwriting
15. Diferentes culturas
16. O meio ambiente e os animais
17. O patinho surdo
18. Cinderela surda
19. Humor surdo
20. Poesia surda

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BOTELHO, Paula. **Linguagem e letramento na educação dos surdos - Ideologias e práticas pedagógicas**. Belo Horizonte: Grupo Autêntica, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179314/>.

Acesso em: 30 ago. 2023.

QUADROS, Ronice Muller de. **Língua de herança: língua brasileira de sinais**. Porto Alegre: Penso, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584291113/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

QUADROS, Ronice Muller de. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Penso, 2008. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536316581/>.

Acesso em: 30 ago. 2023.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARROS, Mariângela Estelita. **Elis: sistema brasileiro de escrita das línguas de sinais**. Porto Alegre: Penso, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584290529/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

CORREIA, Ygor; CRUZ, Carina Rebello (orgs.). **Língua brasileira de sinais e tecnologias digitais**. Porto Alegre: Penso, 2019. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584291687/cfi/6/2/4/4@0:0>. Acesso em: 30 ago. 2023.

LOPES, Maura Corcini. **Surdez e educação**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011. (Coleção Temas e Educação). Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179932/cfi/4/4/4@0:00:71.0>.

Acesso em: 30 ago. 2022.

MORAIS, Carlos Eduardo Lima de *et al.* **Libras**. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595027305/cfi/1/4/4@0:00:52.6>.

Acesso em: 30 ago. 2023.

QUADROS, Ronice Muller de. **Língua de sinais: instrumentos de avaliação**. Porto Alegre: Artmed, 2011. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536311746/cfi/2/4/4@0:00:58.5>.

Acesso em: 30 ago. 2023

2.13 CERTIFICAÇÕES INTERMEDIÁRIAS

Através das práticas aplicadas em sala de aula os alunos deverão demonstrar a aquisição e o domínio de algumas competências pertinentes à essa importante área de sua formação, contempladas na Certificação Intermediária de

Analista de Recursos Humanos (Ocupações CBO Associadas – 2524-05) a que o aluno fará jus e de acordo com o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST 2016 (Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016).

O princípio institucional da flexibilização curricular se concretiza no curso de graduação tecnológica de modo específico, uma vez que a matriz curricular prevêem a existência de Certificação Intermediária, conferidas após a conclusão de grupos de unidades de estudo. Essas titulações, ainda não concebidas como de nível superior, dado sua natureza provisória, possibilitam ao aluno a obtenção de certificados que o habilitam a atividades profissionais já instituídas. Nessa perspectiva, amplia-se a flexibilidade dos currículos, criando novas possibilidades de inserção profissional, viabilizando maior adaptação às demandas externas.

Módulo I, II, III e IV
Analista de Recursos Humanos
Ocupações CBO Associadas – 2524-05

2.14 APROVEITAMENTO DE COMPETÊNCIAS

A Faculdade Impacto de Porangatu facilita aos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD, o aproveitamento de competências profissionais adquiridas no ambiente de trabalho, em cursos técnicos e em outros cursos de graduação, com vistas a incentivar o contínuo aperfeiçoamento profissional, com considerável diminuição no tempo de curso para os candidatos a aproveitamento de competências no Curso. Desta forma, os alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – EaD podem ser liberados total ou parcialmente de cursar unidades curriculares.

O aproveitamento de competências, em qualquer condição, deverá ser requerido na secretaria de registro acadêmico, antes do início do desenvolvimento do semestre, indicando os itens específicos para os quais solicita o aproveitamento.

O aluno terá que realizar uma avaliação para atestar a constituição das competências previstas para o curso ou para cada um dos seus componentes curriculares e terá uma função diagnóstica, de caráter continuado e formativo.

Esta avaliação embasará o ajuste de matrícula de maneira a situar o candidato no período adequado ao seu aprendizado/saber profissional.

2.15 METODOLOGIA

A organização curricular é constituída por módulos/trimestre de forma que seus componentes curriculares evidenciem interdisciplinaridade e o cumprimento da formação dos objetivos do curso, perfil do egresso, habilidades e competências. Desta forma, a metodologia do ensino a distância da FIP, foi desenvolvida para que os estudantes tenham acesso ao curso em Gestão de Recursos Humanos a distância, disponibilizado pela internet pelo portal de estudos AVA e também por meio de materiais didáticos físicos (livros e DVDs) reparado por professores qualificados e renomados.

Um sistema de ensino a distância, para um funcionamento eficaz, deve ser adaptado ao aluno, da melhor forma, objetivando motivar e satisfazer as necessidades do estudante, tanto em termos de conteúdo quanto de estilos de aprendizagem.

Willis (1992) sugere estratégias para satisfazer as necessidades dos estudantes que serão adaptadas e aproveitadas pela equipe da FIP, na execução do plano didático para obter maior interação dos alunos no curso. São elas:

- ✓ Alertar os alunos para os novos padrões de comunicação a serem utilizados no curso, fazendo sentirem-se confortáveis com esses padrões;
- ✓ Informar sobre o curso e o perfil profissional de saída;
- ✓ Ser sensível aos diferentes estilos de comunicação e às várias formações culturais (domínio de línguas, hábitos, costumes e outros);
- ✓ Alertar o aluno a assumir papel ativo no curso e responsabilidade pela própria formação, a importância da autodisciplina e demais papéis que tem a desempenhar na aprendizagem a distância;
- ✓ Ajudar os alunos a se familiarizarem e sentirem-se confortáveis com a tecnologia de ensino, preparando-os para resolverem os problemas técnicos que surgirem, concentrando-se na solução dos problemas em conjunto;
- ✓ Observar o cumprimento dos prazos.

Portanto, tanto a interação como a interatividade são aspectos importantes para garantir a qualidade e eficácia do processo formativo a distância e manter o aluno participante ativo no processo, além de permitir ao professor e/ou tutor identificar e atender as necessidades individuais dos alunos, ao mesmo tempo em que se possibilita um fórum de sugestões para o aprimoramento do curso

Assim, devem-se considerar as estratégias para a interação e o feedback para o aluno:

- ✓ A integração de vários meios de interação: telefone, fax, computador para acesso a ferramentas de comunicação como correio eletrônico, chats, videoconferência e Ambiente Virtual de Aprendizagem, para contato individual e a tutoria mesclada com encontros presenciais e virtuais;
- ✓ O contato com cada local (ou estudante), com regularidade, especialmente no começo do curso;
- ✓ Comentários detalhados sobre as tarefas por escrito, indicando fontes adicionais para informação suplementar. Devolver as tarefas sem demora, usando correio eletrônico ou Ambiente Virtual;
- ✓ O estabelecimento de horas de atendimento aos estudantes;
- ✓ Ao iniciar o curso, solicitar que os alunos estabeleçam contato com o professor e interajam entre si através de correio eletrônico, telefone ou outro meio, para que se sintam à vontade com o processo;
- ✓ O uso de questões pré-aula para promover e encorajar o pensamento crítico e a participação por parte de todos os alunos. Compreender que, para aprimorar padrões de comunicação insatisfatórios, demanda tempo;
- ✓ A apresentação das anotações pelos alunos, com frequência, de modo que mantenham um diário de pensamentos e ideias sobre o conteúdo do curso, sobre seus progressos individuais e outras preocupações;
- ✓ A utilização de cartões previamente selados e endereçados e conversas telefônicas, online, ou outro meio, fora do horário de aula para obter feedback sobre o conteúdo, relevância, andamento, apresentação de problemas e outras preocupações pedagógicas;
- ✓ A garantia da participação de todos os estudantes nos encontros presenciais ou por videoconferência, desencorajando, educadamente, aqueles que são monopolizadores;
- ✓ O uso de um “facilitador” em cada grupo para estimular a interação dos alunos que se mostrarem hesitantes em fazer perguntas ou participar. O facilitador pode agir como sendo os “olhos e ouvidos” do professor nos polos remotos

2.15.1 Metodologia de ensino

Metodologias e técnicas didático-pedagógicas que contribuem para a implementação de um processo de ensino-aprendizagem emancipatório, permitindo a abertura de espaços para a construção do próprio conhecimento.

Para implementar essa visão os espaços das aulas devem ser ampliados e/ou substituídos por estratégias diversificadas.

A metodologia se expressa por meio da construção de exercícios/atividades que enriquecem o conteúdo com referências na experiência e no contexto do educando e a indicação dos recursos instrucionais mais aderentes para desenvolver as competências, as habilidades e as atitudes requeridas pelos objetivos dos planos de ensino das disciplinas do curso.

No ensino a distância da FIP a motivação dos alunos para a aprendizagem é um eixo norteador, uma preocupação constante, portanto, alguns princípios são defendidos e sustentam o seu modelo acadêmico:

- A interação entre o aluno e a interface tecnológica deve se caracterizar pela transparência, facilidade e simplicidade de uso e aplicação dos recursos e ferramentas disponíveis;
- A interação entre aluno e conteúdo instrucional deve resultar sempre na estimulação da percepção e a da cognição do aluno, viabilizando a construção de uma aprendizagem significativa, independente do seu estilo e rota de estudo;
- Na interação entre aluno e tutor, a mediação pedagógica e a aprendizagem colaborativa devem ser os princípios norteadores, incentivando a busca do conhecimento.
- As interações entre o aluno e seus pares são elementos estimuladores da participação ativa em todas as atividades propostas, criando condições para a construção de novos conhecimentos aplicáveis ao cotidiano das pessoas e da sociedade.

O modelo metodológico adotado para a educação a distância da FIP constitui uma alternativa para construir o conhecimento significativo, por meio de um ensino contextualizado e integrador que contribua para a formação de profissionais com perfis de competências globalizadas e cidadãos sociais e politicamente conscientes.

Em oposição ao ensino fragmentado, numa noção reducionista de partes isoladas e separadas do todo, onde os fatos acontecem separadamente, busca-se no ensino a distância a incorporação dos problemas do cotidiano ao currículo e a interligação dos saberes, a contextualização de cada conhecimento. Isso significa

ter condições de refletir, analisar, tomar consciência do que sabemos e do que ainda não temos conhecimento.

Assim, a metodologia do ensino a distância da FIP não se encontra concebida meramente na transmissão de conteúdos e informações, embora a informação seja fundamental. Ela deverá ir muito além, pois a emancipação, pessoal e social, requer muito mais do que isso; ela exige a capacidade de construir e reconstruir conhecimentos, ou seja, ela tem o compromisso com o desenvolvimento da autonomia crítica e o protagonismo do aluno.

Adicionalmente, outras estratégias de ensino devem ser cuidadosamente selecionadas e planejadas, de modo a propiciar situações que:

- Viabilizem posicionamentos críticos;
- Proponham problemas e questões, como pontos de partida para discussões;
- Definam a relevância de um problema por sua capacidade de propiciar o saber pensar, não se reduzindo, assim, à aplicação mecânica de fórmulas feitas;
- Provoquem a necessidade de busca de informação;
- Enfatizem a manipulação do conhecimento, não a sua aquisição;
- Otimizem a argumentação e a contra argumentação para a comprovação de pontos de vista;
- Dissolvam receitas prontas, criando oportunidades para tentativas e erros;
- Desmistifiquem o erro, desencadeando a preocupação com a provisoriedade do conhecimento, a necessidade de formulação de argumentações mais sólidas;
- 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, desafiando os alunos a fomentar sua capacidade de problematizar e buscar respostas próprias, calcadas em argumentos convincentes.

Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)

A PBL é “uma metodologia de ensino-aprendizagem colaborativa, construtivista e contextualizada, na qual situações-problema são utilizadas para iniciar, direcionar e motivar a aprendizagem de conceitos, teorias e o desenvolvimento de habilidades e atitudes no contexto de sala de aula, isto é, sem a necessidade de conceber disciplinas especificamente para esse fim” (RIBEIRO, 2010, p. 10).

Foi originalmente concebida para o ensino de medicina na Universidade McMaster (MCMASTER, 2013). Entretanto, por diversos anos, vem sendo utilizada por algumas instituições em seus diversos cursos nas mais diferentes áreas, como é o caso da Victoria University em Melbourne Austrália (VICTORY UNIVERSITY, 2013), a University of Manchester no Reino Unido (UNIVERSITY OF MANCHESTER, 2013) e a Maastricht University na Holanda (MAASTRICHT UNIVERSITY, 2013).

É importante ressaltar que a metodologia será um sucesso sempre que o(s) problema(s) for(em) bem articulado(s) com a teoria e a prática profissional (mais próximo possível), o que inibirá que obstáculos da “experiência primeira” não aconteçam na busca da solução do(s) problema(s), como relatado por Soares (2011).

Dessa forma, os alunos ampliarão o entendimento do problema em um primeiro momento sem se preocupar com a solução do mesmo, seguido de estudo(s) individualizado(s) e em grupo, e finalmente, na busca da solução do(s) problema(s) a ser encontrada pelo grupo. É importante ressaltar que nem sempre a solução é “fechada”, o que contribui mais uma vez para que “surpresas” ou novas descobertas possam acontecer durante o processo de ensinagem nessa metodologia.

Metodologia da Problematização (MP)

A MP envolve em geral apenas uma disciplina e a realidade é o ponto de partida e de chegada. Dessa forma, a aprendizagem dar-se-á por meio da solução de problemas e situações reais que o futuro profissional poderá enfrentar. Na MP, o conhecimento científico é buscado certamente nas literaturas e nas consultas com especialistas, mas também na realidade onde o problema está ocorrendo, ou seja, é natural o uso de técnicas não convencionais construindo o conhecimento que envolve o campo social, político e ético (BERBEL & GAMBOA, 2012).

Tal conhecimento é adquirido na etapa da “teorização” na busca de pontos chave e culmina em uma hipótese, e esta é aplicada à realidade. Se solucionado o problema, encerrasse a atividade, caso contrário, recomeça o ciclo. Por se tratar da realidade, intervenções podem afetar os resultados. Portanto, o ensinante terá

que selecionar a realidade com potencial para que tal conhecimento seja ministrado. Mais uma vez, pode-se afirmar que a “interferência”, em maior ou menor grau do professor-facilitador, ditará o sucesso da implantação dessa metodologia, uma vez que o obstáculo da “experiência primeira” não é desejável na solução do(s) problema(s) por meio da MP (SOARES, 2011).

Orientação por Meio de Projetos (OMP)

A OMP consiste na produção de projetos propostos pelo docente, que para a sua confecção utiliza todo o conteúdo da disciplina ministrada. Dessa forma, o aprendente tem o ensinante apenas como um professor-orientador. Os resultados dos projetos propostos devem ser próximos aos esperados pelo docente, tornando possível assim sua avaliação. Essa metodologia é mais “perigosa” no sentido que o obstáculo da “experiência primeira” e do “conhecimento generalizado, fechado” pode ficar evidenciado (SOARES, 2011). Em especial, isso acontece sempre quando o docente “orienta” seus alunos na busca de uma solução do(s) projeto(s) muitas vezes estruturada por técnicas e padrões pré-estabelecidos, muito comuns no Curso de Gestão de Recursos Humanos - EaD e que, muitas vezes, é até compreensível no mundo do trabalho.

Nesse contexto, fica mais fácil afirmar que essa metodologia é muito útil quando aplicada corretamente nas disciplinas específicas e optativas, geralmente disponíveis ao aluno no final dos cursos de graduação com aplicação no mundo do trabalho.

2.15.2 Adequação da metodologia de ensino à concepção

No curso de Gestão de Recursos Humanos - EaD a flexibilidade estará presente, nas atividades complementares e demais atividades acadêmicas, entre elas a iniciação científica e a extensão. Já a interdisciplinaridade está presente na inter-relação entre as disciplinas, quanto das atividades complementares, e principalmente por meio de projetos que possam vir a ser implementados pelo Colegiado competente da Faculdade, projetos estes que se construirá em trabalhos em comum acordo a cada módulo do curso ou específico de cada disciplina, envolvendo grupos de disciplinas e também, nos laboratórios de

informática e laboratórios específicos. Porém, os conteúdos devem se interagir harmonicamente, envolvendo alunos e professores, construindo assim, um elo que nutri o conhecimento, expandindo os horizontes e a visão da área que se está trabalhando.

O curso de Gestão de Recursos Humanos –EaD compreende que o conhecimento resulta de uma construção contínua e se produz a partir do desenvolvimento de conteúdos integrados de forma progressiva e cumulativa.

O curso de Gestão de Recursos Humanos –EaD da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP, incentiva aos professores que adotem também práticas pedagógicas participativas. Desta maneira, os professores utilizam metodologias por meio de métodos e técnicas de ensino para desenvolvimento de competências relativas ao ato de se relacionar, de liderar e de valorizar a busca do conhecimento permanente.

Assim, a metodologia utilizada no curso de Gestão de Recursos Humanos – EaD da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP faz com que os professores:

- Atuem como facilitadores e orientadores do processo de ensino-aprendizagem;
- Estejam conscientes de que a educação é uma prática social transformadora (uma entre várias possíveis);
- Promovam a socialização do saber por meio da apropriação do conhecimento produzido histórica e socialmente;
- Sejam entusiastas para despertar a atenção dos alunos em relação ao que estão ensinando;
- Desenvolvam e apliquem estratégias de ensino, por meio de métodos e técnicas que facilitem o processo de ensino-aprendizagem.

Serão utilizadas linguagens de maneira clara e explícita, evitando e controlando possíveis mal-entendidos e incompreensões, proporcionando uma rede comunicativa, negociando e compartilhando conhecimentos.

Os acadêmicos deverão ter conhecimento dos instrumentos que os professores utilizam para avaliá-los, sabendo o que o professor quer deles, que meios de ajuda serão proporcionados e que critérios avaliativos serão aplicados, por meio do plano de ensino previamente referido.

2.15.3 Interdisciplinaridade

Um projeto pedagógico engajado na democratização social e cultural tem a função e a responsabilidade de garantir ao aluno o acesso aos saberes necessários para o desenvolvimento e o aprimoramento do uso das línguas, bem como promover a reflexão interdisciplinar, transversal e transdisciplinar dos conteúdos adquiridos ao longo de sua formação acadêmica.

O processo da interdisciplinaridade é linear e fundamenta-se na integração de conhecimentos, resultante da articulação entre as disciplinas, evitando a abordagem isolada de tópicos compartimentalizados. O processo da transversalidade é descontínuo e aponta para a incorporação no currículo dos diversos saberes – conteúdos de ciências afins – filosofia, psicologia e conhecimentos relacionados ao saber cultural do aluno. Na articulação de tais processos, efetua-se a dimensão do aprender a conhecer “dimensão da transdisciplinaridade”, ponto da aquisição de um dado conhecimento, é o conhecer, busca contínua do desenvolvimento pelos processos mentais da argumentação, comparação, interpretação, observação; estimulando ao pensar criativo e reflexivo sobre a realidade, possibilitando o criar, o definir, o construir conhecimento: em síntese, colaborando na construção das identidades e favorecendo a autonomia dos sujeitos envolvidos no processo educacional.

O curso de Gestão de Recursos Humanos –EaD prevê, então, no Projeto Pedagógico, uma proposta para um modelo de educação cuja trajetória direcione-se no sentido da interdisciplinaridade entre os conteúdos “princípio da indissociabilidade para que a formação acadêmica, teórico-prática, não fragmente os saberes das diversas áreas necessárias à formação profissional, viabilizando as relações de interdependência entre os conteúdos. Este eixo promove a integração entre a teoria e prática, envolvendo todo o fluxo das disciplinas, sistematizando o duplo enfoque da pesquisa como construção do saber, e o da prática docente, a partir da própria estrutura interna de todas as disciplinas do curso. O segundo eixo fundamenta-se no princípio da transversalidade, considerando-se que o conhecimento não acontece de forma retilínea e ordenada, mas a partir do conjunto de experiências/vivências que envolvem a dinâmica do processo de ensino e aprendizagem. Trata-se da mobilidade entre os saberes, um fluxo que pode seguir qualquer direção, permitindo qualquer trânsito de ideias. Neste novo contexto, a noção da escola é ampliada -- não é mais entendida como o único lugar da aprendizagem”, dando acesso a qualquer espaço social, inclusive o espaço do

trabalho, o que possibilita que temas transversais de interesse particular e do grupo, da vida e da sociedade adentrem nos saberes desenvolvidos e próprios de cada área comum e específica por meio da realização de estudos integrados, de projetos e de atividades científico acadêmicas, de extensão e culturais; buscando através de uma formação continuada o estabelecimento das conexões entre as áreas do saber. O terceiro eixo é o da transdisciplinaridade, que esboça um movimento progressivo de superação. Superação é o termo chave para se compreender o processo da educação. É um movimento de síntese, no qual tudo que foi apreendido é articulado, condição intrínseca do conhecimento.

2.15.4 Transversalidade

De acordo com a Lei Federal 9.795 de 27 de abril de 1999. Direitos Humanos – Resolução n.º 01 do CNE de 30 de maio de 2012 e Parecer CNE-CP n.º 8 de 2012. Lei 11.645, Parecer CNE-CP 03 de 2004 e Resolução CNE-CP 01 de 2004 – Diretrizes Curriculares para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino da História e Cultura Afro Brasileira e Educação Brasileira.

Será trabalhado com as possibilidades de reconstrução de uma nova concepção de sociedade e natureza, valorizando e enfatizando tanto o meio ambiente quanto os direitos humanos e conduzindo o discente a ter uma visão ampla, sem discriminações, viabilizando a educação ético-raciais e a cultura Afro Brasileira, para que possamos entender de maneira clara que todos somos “iguais” (dentro da mesma situação), independente da cor da pele, crença, religião ou cultura. Desta forma mostrando que o Brasil é um país misto, onde todos temos os mesmos direitos e conscientizando a população não só acadêmica sobre a proteção ao meio ambiente, uma vez que já estamos sofrendo consequências drásticas por falta de nos atentar mais para esta questão.

Isto será feito de forma complementar através de palestras, pesquisas e extensão para atingir a comunidade, de forma que com isso o discente e o docente poderá exercer seu papel, questionando e apontando caminhos que possam promover a consciência para estes assuntos.

Estaremos aguçando assim o senso crítico dos educadores, educando, e sociedade de tal modo que tanto a escola como os sujeitos sociais tornem-se promotores de valores socioambientais e culturais, e as comunidades organizadas

sejam as promotoras das transformações necessárias para a convivência de um mundo melhor.

O enfoque será dado sem perder de vista os elementos que compõem as estruturas políticas econômicas e educacionais, pois o meio ambiente é parte fundamental para ser aprofundada na educação seja pública ou privada de maneira que a sociedade possa se basear na sustentabilidade, de forma que se estimule permanentemente as responsabilidades éticas dos indivíduos visando diferentes segmentos da sociedade, sobre os problemas ambientais, sociais econômicos e extra econômicos considerando a igualdade, justiça social e a ética dos seres vivos.

A sustentabilidade não está voltada somente para uma sustentabilidade ecológica, apresenta também a dimensão ambiental, social, política, econômica, demográfica, cultural, institucional e espacial. Sendo assim não podemos dissociar os fatores sociais dos ambientais, pois eles devem sofrer as transformações juntos.

Trataremos estes assuntos dentro da faculdade também como componentes curriculares de disciplinas ministradas para que possam ser melhor trabalhadas e entendidas por parte da comunidade acadêmica.

Diante disto abordaremos também nas semanas de curso tema voltados para estes assuntos para visar uma melhor conscientização tanto dos discentes como da comunidade não só acadêmica, mas também da sociedade em geral. Pois, a educação é parte integrante e fundamental da sociedade, visto que embora ela não seja a única responsável pelas transformações sociais, mas sem dúvida ela traz consigo as mudanças de maneira mais rápida e consciente.

2.16 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

No âmbito das Atividades Complementares serão desenvolvidas as seguintes atividade extra curriculares: leitura orientada e supervisionada, participação em eventos na área de Gestão, tais como: jornada e semana acadêmica, congresso, seminários, simpósios, outras atividades acadêmicas como teatros, cinema, feiras e viagens culturais, visitas a museus, comunidade, parques culturais e temáticos e, cursos de Extensão dentre outra atividades que possibilitam ao aluno aprofundar seus estudos numa área específica de seu interesse além de propiciar sua iniciação no universo de produção de divulgação do conhecimento através da pesquisa acadêmica, sendo mais um dos meios de articulação entre teoria

e prática da sua formação. Todas as atividades serão desenvolvidas em horário diferenciado do funcionamento do curso, diretamente relacionadas às disciplinas do semestre em curso.

A realização dessas atividades será organizada pela coordenação e professores, e, a escolha dessas atividades estará diretamente ligada ao curso. A carga horária das atividades é de 80 horas no total do curso. Ao final de cada semestre o aluno entregará a coordenação do curso um relatório das atividades, devidamente documentado com recibos de inscrição que comprove a participação do aluno na atividade e com certificados que comprovem a carga horária.

As atividades complementares serão desenvolvidas em três níveis: como instrumento de integração e conhecimento do aluno da realidade social, e do trabalho de sua área/curso; como instrumento de iniciação científica e ao ensino; e como instrumento de iniciação profissional.

A responsabilidade pela normatização das atividades complementares será de competência do colegiado de curso, em coerência com as diretrizes estabelecidas pela Faculdade Impacto de Porangatu – FIP e com as do MEC. As atividades complementares serão computadas no sistema de horas, para efeito de integralização do total previsto para o curso.

As atividades complementares e as modalidades admitidas serão divulgadas pela direção e coordenação do curso, a fim de permitir a sua livre escolha pelo aluno. As Atividades Complementares são componentes curriculares obrigatórios que possibilitam o reconhecimento, por intermédio de avaliação do Colegiado de Curso e das Coordenação, das habilidades, conhecimentos e competências do aluno, compreendidas, inclusive, aquelas adquiridas fora do âmbito da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, incluindo cursos, estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, e interdisciplinares, especialmente no tocante às relações profissionais, nas ações de iniciação científica e de ensino que associam teoria e prática e nas ações de extensão desenvolvidas juntamente à comunidade.

Elas têm como principal objetivo estimular a participação dos alunos em experiências diversificadas que possam contribuir para a sua formação profissional, cuja realização é indispensável à colação de grau.

2.16.1 Cumprimento das Atividades Complementares

Para atender o cumprimento das 80 (oitenta) horas de atividades complementares, a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP aproveitará atividades realizadas pelo aluno, vinculadas à sua formação, visando a complementação dos conteúdos ministrados e/ou à atualização permanente dos alunos acerca de temas emergentes ligados a Gestão de Recursos Humanos.

Será considerado pela faculdade como atividades complementares à realização de projetos de extensão; viagens de estudo; palestras; seminários ou fóruns; módulos temáticos etc.

As atividades complementares não substituem as atividades de ensino à distância e/ou presencial, principalmente em relação aos conteúdos profissionalizantes. O aluno deverá necessariamente optar no mínimo, por três diferentes espécies de atividades complementares.

A Coordenação do Curso, em conjunto com o docente encarregado de coordenar as atividades complementares, poderão estabelecer um cronograma próprio para a realização das atividades de um determinado período, estipulando datas de realização e reorientando-as de acordo com as necessidades teóricas-práticas.

O acadêmico deverá requerer a averbação das atividades complementares, através da submissão do relatório ou comprovante apropriado, devidamente preenchido no portal AVA, junto ao docente responsável pelas atividades complementares, que se encarregará de arquivar a documentação junto à Secretaria Geral, para que esta proceda ao devido registro, inclusive no Histórico Escolar do aluno.

a) REGULAMENTO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES OBRIGATÓRIAS NO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - EAD

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

- I Grupo 1 - Atividades de Ensino;
- II Grupo 2 - Atividades de Extensão;
- III Grupo 3 - Atividades de Pesquisa.

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

Art. 2º As Atividades Complementares terão carga horária global prevista nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação da Instituição, devendo ser cumpridas durante sua integralização.

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

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

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

- a) Participação em seminários, palestras, congressos, conferências, encontros, cursos de atualização e similares;
- b) Estágios extracurriculares;
- c) Participação em ações de extensão patrocinada pela Instituição de Ensino;
- d) Participações em audiências, limitados a 20 h.

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

- a) Iniciação científica;
- b) Trabalhos publicados em periódicos, com tema vinculado à área do Curso, até 40 horas para cada um.

Art. 6º As Atividades Complementares serão supervisionadas pela Coordenação do Curso ou por órgão especialmente criado pela faculdade, ao qual caberá:

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

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

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

§ 2º A Coordenação abrirá prazo de um mês ao final de cada semestre letivo, para recebimento das solicitações de aproveitamento das Atividades Complementares, devendo publicar sua decisão na primeira semana do semestre subsequente.

Art. 7º Os casos omissos, assim como os recursos interpostos, serão apreciados pelo Colegiado do Curso, cabendo recurso ao Conselho Superior da Faculdade.

2.17 AÇÕES DECORRENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO CURSO

2.17.1 Avaliações Externas

No que se refere às avaliações externas realizadas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) existem duas formas de avaliação a considerar, o Exame Nacional de Desempenho do Estudante (ENADE) e o Conceito de Cursos (CC).

2.17.2 Autoavaliação

O Processo de autoavaliação estabelecido pelo PPC é organizado considerando os princípios estabelecidos e as categorias indicadas no documento “Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação presencial e a distância. A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP possui a Comissão Permanente de Avaliação (CPA) e uma coordenação específica para a condução dos trabalhos.

O processo de avaliação institucional realizado pela IES será semestral, sendo que no primeiro semestre letivo é desenvolvido o processo de auto avaliação dos cursos, por meio do qual se busca investigar e determinar a qualidade de

gestão do Coordenador de Curso, sua integração com a equipe de trabalho e condições de infraestrutura dos cursos e da IES por meio da aplicação de questionário ao corpo discente, docente e técnico administrativo.

No segundo semestre tem-se a continuação do processo de Avaliação Institucional, mais abrangente, em conformidade com as diretrizes e dimensões fundamentadas na Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004, regulação e acompanhamento das atividades da Comissão por meio da emissão de relatórios com periodicidade anual, inseridos no sistema e-MEC.

A Metodologia do Processo de Avaliação Institucional na Faculdade Impacto de Porangatu – FIP tem início com a Campanha de Sensibilização, que estimula os corpos docente, discente e técnico-administrativo, a partir da construção da credibilidade da mudança e do comprometimento de todos com a Instituição. Em seguida, as informações são coletadas por meio de formulários elaborados pela CPA e inseridos no sistema acadêmico para que possam ser respondidos de acordo com o sistema e registro acadêmico.

Após o período de aplicação dos formulários, todos os dados são coletados pela própria CPA, de modo isolado e sigiloso, objetivando garantir a fidedignidade do processo.

Posteriormente, são elaborados relatórios que, em momento específico, obedecendo às formalidades legais, são entregues à Diretoria da IES e aos gestores de cursos, além da Diretoria Administrativa, em se tratando de corpo técnico-administrativo.

Os resultados são consolidados em formas de gráficos e por meio de reuniões, é feita a apreciação e discussão a respeito dos mesmos, tomando-se como base os relatórios da autoavaliação interna. Nesta ocasião, são estudados os mecanismos para o saneamento das deficiências apontadas através de reuniões sistemáticas e periódicas junto ao NDE e Colegiado em conjunto com a Direção e CPA, o que gera a constituição de outro documento chamado de “Plano de Melhorias”, cujo objetivo é o acompanhamento das ações que podem ser executadas à curto, à médio ou à longo prazo.

O Plano de melhorias é usado como forma de proporcionar à contínua melhoria do curso, através das análises dos resultados obtidos.

Como parâmetro adota-se, os relatórios da avaliação de autorização e reconhecimento dos cursos, objetivando observar a evolução das ações

desenvolvidas e a redução dos pontos avaliados como negativos, bem como a perceber se a instituição está caminhando em direção coesa à redução de suas carências.

Isso em razão dos formulários identificar a qualidade e entrega dos planos de ensino, o grau de exigência das avaliações, a articulação das disciplinas com outras (interdisciplinaridade), dentre outras informações que auxiliam na satisfação do resultado de exames, a exemplo do ENADE.

Posteriormente, a CPA, viabiliza, de modo democrático, a disseminação dos resultados por meio de cartazes ou informativos, anúncios estes que especificam os pontos fortes e fracos, e também informam, a exemplo dos fracos, quais já foram reparados e como a instituição está trabalhando para extinguir os que ainda não foram.

O processo de autoavaliação devidamente implantado por meio de uma oitiva democrática (técnicos-administrativos, alunos e professores) com base no Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação presencial e a distância permite a IES oferecer a si mesma, informações necessárias para desenvolver o PPC de acordo com as orientações do MEC garantindo um ensino e aprendizagem de qualidade.

2.17.3 Avaliação do Curso

O processo de avaliação do curso tem caráter educativo e pedagógico, deve motivar, constantemente, a melhoria da qualidade do curso por meio de ação democrática, fundada na participação e corresponsabilidade de todos.

A avaliação, como um processo formativo do curso, propiciará a identificação de desvios e correção de rumos, bem como a revisão e inovação de procedimentos direcionados a mudança de postura e à consolidação de uma cultura pedagógica mais adequada à missão do curso e da Faculdade.

Nesta perspectiva, a avaliação de curso na IES tem a finalidade de consolidar ações que garantam:

- Constante repensar do curso;
- Coerência das ações educativas com a missão da Faculdade;
- Coerência entre o proposto no Projeto de Curso e o vivenciado no cotidiano da sala de aula;

- Coerência entre o perfil profissional constante do projeto pedagógico e o desenvolvido pelo curso;
- Integração das diferentes ações de cada um dos cursos;
- Coerência dos planos de ensino e do projeto de curso;
- Corresponsabilidade de cada sujeito envolvido no processo educativo.

A avaliação de curso será realizada anualmente por todos os alunos matriculados e tem como objetivos:

- Buscar a constante qualidade das ações do curso;
- Provocar reflexões que redirecionem as ações e a superação ou minimização dos problemas levantados;
- Subsidiar as decisões acadêmico-administrativas no âmbito do curso;
- Aprofundar o conhecimento de aspectos detectados nas Avaliações Institucional anteriores;
- Colher subsídios complementares para a Avaliação Institucional.

2.17.4 Avaliação do Planejamento e Execução do Trabalho Docente

O acompanhamento do trabalho docente ocorre por meio do Ambiente Virtual de Descrição dos atores. Cada ator envolvido no processo EaD desempenha, conforme normas estabelecidas para o EaD, funções específicas de acordo com o cargo que ocupa, conforme se relaciona a seguir.

Coordenador de Curso

- coordenar, acompanhar e avaliar as atividades acadêmicas do curso;
- participar das atividades de capacitação e de atualização desenvolvidas na Instituição de Ensino;
- participar do grupos de trabalho para o desenvolvimento de metodologia, elaboração de materiais didáticos para a modalidade a distância e sistema de avaliação do aluno;
- realizar o planejamento e o desenvolvimento das atividades de seleção e capacitação dos profissionais envolvidos no curso;
- elaborar, em conjunto com o corpo docente do curso, o sistema de avaliação do aluno;
- participar dos fóruns virtuais e presenciais da área de atuação;
- realizar o planejamento e o desenvolvimento dos processos seletivos de alunos; em conjunto com o professor;

- acompanhar o registro acadêmico dos alunos matriculados no curso;
- verificar, in loco, o bom andamento dos cursos;
- acompanhar e supervisionar as atividades dos tutores, dos professores, do coordenador de tutoria e dos coordenadores de polo;

Coordenador de Tutoria

- participar das atividades de capacitação e atualização;
- acompanhar o planejamento e o desenvolvimento processos seletivos de tutores, em conjunto com o coordenador de curso;
- acompanhar as atividades acadêmicas do curso;
- verificar, in loco, o bom andamento dos cursos;
- acompanhar o planejamento e desenvolvimento das atividades de seleção e capacitação dos tutores envolvidos no curso;
- acompanhar e supervisionar as atividades dos tutores;
- encaminhar à coordenação do curso relatório semestral de desempenho da tutoria.

Professor Conteudista

- elaborar e entregar os conteúdos dos módulos desenvolvidos ao longo do curso no prazo determinado;
- adequar conteúdos, materiais didáticos, mídias e bibliografia utilizados para o desenvolvimento do curso à linguagem da modalidade a distância
- realizar a revisão de linguagem do material didático desenvolvido para a modalidade a distância;
- adequar e disponibilizar, para o coordenador de curso, o material didático nas diversas mídias;
- participar e/ou atuar nas atividades de capacitação desenvolvidas na Instituição de Ensino;

Professor Formador – Mediador

- desenvolver as atividades docentes da disciplina em oferta na modalidade a distância mediante o uso dos recursos e metodologia previstos no projeto acadêmico do curso;
- coordenar as atividades acadêmicas dos tutores atuantes em disciplinas ou conteúdos sob sua coordenação;
- desenvolver as atividades docentes na capacitação de coordenadores, professores e tutores mediante o uso dos recursos e metodologia previstos no plano de capacitação;
- desenvolver o sistema de avaliação de alunos, mediante o uso dos recursos e metodologia previstos no plano de curso;
- apresentar ao coordenador de curso, ao final da disciplina ofertada, relatório do desempenho dos estudantes e do desenvolvimento da disciplina;

- participar de grupo de trabalho para o desenvolvimento de metodologia e materiais didáticos para a modalidade a distância.
- realizar a revisão de linguagem do material didático desenvolvido para a modalidade a distância;
- participar das atividades de docência das disciplinas curriculares do curso;
- desenvolver, em colaboração com o coordenador de curso, a metodologia de avaliação do aluno;;
- desenvolver pesquisa de acompanhamento das atividades de ensino desenvolvidas nos cursos na modalidade a distância;
- elaborar relatórios semestrais sobre as atividades de ensino no âmbito de suas atribuições, para encaminhamento à Coordenação do Curso, ou quando solicitado.

Tutor Presencial e a Distância

- mediar a comunicação de conteúdos entre o professor e os cursistas;
- acompanhar as atividades discentes, conforme o cronograma do curso;
- manter regularidade de acesso ao AVA e dar retorno às solicitações do cursista no prazo máximo de 48 horas;
- estabelecer contato permanente com os alunos e mediar as atividades discentes;
- colaborar com a coordenação do curso na avaliação dos estudantes;
- participar das atividades de capacitação e atualização promovidas pela Instituição de Ensino;
- elaborar relatórios mensais de acompanhamento dos alunos e encaminhar à coordenação de tutoria;
- participar do processo de avaliação da disciplina sob orientação do professor responsável;
- apoiar operacionalmente a coordenação do curso nas atividades presenciais nos polos, em especial na aplicação de avaliações.

Demais atores do Curso

Com o intuito de manter a qualidade do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade à a distância, como padrão estipulado para os cursos presenciais optou se por instituir também uma coordenação do curso presencial para o curso a distância, quais sejam:

Coordenação de Ambiente Virtual de Ensino e Aprendizagem – AVEA;

E as atribuições desses atores estão definidas pelas normas do ensino do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) que é uma ferramenta que possibilita ao docente disponibilizar Planos de Ensino, aulas ministradas, atividades acadêmicas, promover debates e fóruns, disponibilizar vídeos, postar textos possibilitando a interação professor/coordenação de curso e aluno de forma virtual.

Outra forma de acompanhamento do trabalho docente é por meio da CPA que traça o perfil do aluno ingressante, com objetivo de subsidiar os coordenadores e professores e tutores na atualização dos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs) e na atualização ou elaboração dos Planos de ensino e Planejamento das aulas.

Esta atualização dos Planos de Ensino e aula são avaliados, supervisionados e aprovados pelos coordenadores via portal, uma vez que são disponibilizados para a gestão institucional e para os alunos. Também a avaliação do planejamento e execução o trabalho docente é realizado pela CPA no processo de autoavaliação institucional, realizado semestralmente e com retorno aos docentes.

2.18 TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – TIC NO PROCESSO ENSINO APRENDIZAGEM

As transformações operadas no âmbito da sociedade, provenientes, em grande medida, do acelerado desenvolvimento tecnológico experimentado nas últimas décadas, vêm exigindo a construção de novo *habitus* didático-pedagógico. Tudo isso implica, diretamente, na garantia de acesso às informações, criação e desenvolvimento de um ambiente científico e tecnológico, cabendo às instituições de ensino superior atuar no sentido de criar cursos e centros de extensão que possam contribuir, a médio e longo prazo, para o novo perfil do profissional requerido pelo mercado, que exige novas habilidades e aptidões.

A evolução tecnológica aplicada à educação é um fator presente dentro do planejamento acadêmico da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP. Apropriar-se de novas tecnologias e agregar valor na oferta de conteúdos e atividades será uma busca constante da instituição. As ferramentas tecnológicas como facilitadores da relação professor (a) /aluno (a) e como fatores de flexibilização da oferta de disciplinas e currículos são hoje fatores de diferenciação e aproximação do novo contexto educacional. Contexto hoje de novas realidades pedagógicas com linguagem, desenho e formatação própria. Criar situações de interação pedagógica

e superação das dificuldades inerentes ao processo é um desafio que precisamos enfrentar com novos recursos, novas habilidades e diferentes combinações de ferramentas e recursos tecnológicos.

O ensinar e o aprender estão sendo desafiados como nunca antes. Há informações demais, múltiplas fontes, visões diferentes de mundo. Educar hoje é mais complexo porque a sociedade também é mais complexa e também o são as competências necessárias. As tecnologias estão hoje ao alcance do estudante e do professor.

Os espaços acadêmicos da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP vêm sendo reestruturados de forma a oferecer a conectividade através da rede sem fio. Com a conectividade o acesso às redes virtuais e outras tecnologias possibilitará a organização das aulas dentro e fora da sala de aula.

É com o propósito de participar na construção dessa nova realidade, cumprindo o seu papel de instituição de educação, que a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, implementou, considerando o conjunto das justificativas apresentadas, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD como possibilidades de enfrentar os desafios impostos pela nova ordem econômica mundial e contribuir para maximizar a competência individual e coletiva diante das perspectivas amplamente favoráveis para seja para o profissional/professor, para o gestor, tendo em vista o grau de competitividade alcançado no mercado de trabalho, mobilizando-se no sentido de possibilitar uma formação sintonizada com o seu tempo e com as demandas e expectativas da sociedade.

A Instituição disponibiliza a seus alunos o laboratório de Informática equipado com máquinas com acesso à internet.

Os docentes possuem uma sala de professores e sala do NDE, com equipamentos de informática, todos com acesso à internet. Vale ressaltar que aos professores são disponibilizados também, através de agendamento, os recursos audiovisuais e de multimídia.

Os docentes e discentes da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP possuem a sua disposição terminais de computadores existentes na biblioteca, todos para consulta ao acervo da biblioteca e trabalhos de pesquisa e estudos acadêmicos.

Assim sendo, em consonância com o cenário atual, a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP pretende utilizar algumas ferramentas tecnológicas disponíveis

para a busca pela excelência no seu processo ensino-aprendizagem. A ideia é estimular a comunicação instantânea, mantendo a sinergia física entre alunos e professores de maneira atrativa, colaborativa, criativa e dinâmica, extraindo o máximo de seus benefícios e que estes passem a ser uma extensão da sala de aula na busca por mais conhecimento, vez que abrem novas alternativas de aprender e ensinar.

Nesta assertiva, entre as principais ações de interatividade da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, com o meio digital, destaca-se o compromisso desta em incentivar e treinar os docentes para o uso dos recursos do Ambiente Virtual de Aprendizagem como suporte tecnológico inovador, na sua ação didática de sala de aula presencial, de maneira que até o final de 2023, já estando, até lá, todos os cursos reconhecidos os docentes estejam desenvolvendo atividades com carga horária pelo método semipresencial.

Ainda, dentro do mesmo prazo, inserir também nas suas atividades acadêmicas canais de comunicação online, intermediados por recursos físicos, com o objetivo de promover aprendizagem e interatividades a se falar dos seguintes:

- I. Internet;
- II. Fórum - Chats;
- III. Blogs - Listas de Discussão;
- IV. E-mails;
- V. Ambiente Virtual de Ensino e Aprendizagem (AVA e AVP): Moodle;
- VI. Google Docs – documentos online, e;
- VII. Redes Sociais.

Desta forma, com o auxílio dos atuais recursos tecnológicos, que dispomos, e muitos outros que certamente estarão por vir, a Faculdade Impacto de Porangatu - FIP acredita ser possível que educador e educando ampliem seus conceitos e estreitem suas relações físicas e virtuais, colaborando significativamente para tornar o processo de educação mais eficiente e mais eficaz.

2.19 MATERIAL DIDÁTICO

O material didático é o elo entre as palavras e a realidade. A função principal deste é suprir a ausência do professor. Por isso, apresenta condições que facilitam um “diálogo didático”, servindo para orientar o aprendiz, proporcionando ajuda para entender eficazmente os conteúdos e propor espaços para participação e contextualização para a construção do conhecimento.

Os cursos propostos em EaD serão realizados com base no material didático (livros e videoaulas) e com o suporte por meio do Portal AVA. O PDF do livro estará disponível para download, as videoaulas serão assistidas no próprio computador (vídeo streaming), além de estarem disponibilizadas também em DV ou VMP, (cabe ao aluno escolher o formato mais adequado aos seus estudos). Todo material está estruturado de forma autoexplicativa, o que vai ao encontro da proposta metodológica. Para organizar o autoestudo, também é disponibilizado no AVA, o calendário com a indicação do conteúdo a ser estudado.

Sobre o material didático:

1. Livros: Elaborados por professores qualificados, revisados e editados para esta metodologia de ensino. Os livros estão disponíveis em formato PDF.
2. Videoaulas: São aulas gravadas em estúdio por conceituados professores e editadas para que sejam veiculadas em forma de videoaulas. É de fundamental importância este recurso audiovisual no processo de aprendizagem, uma vez que além da explanação dos conteúdos, contam com enquetes, vinhetas, animações, entrevistas, depoimentos de profissionais da área, etc. As videoaulas estão disponíveis no Portal AVA, ou VMP.
3. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA): O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) denominado Impactoead é um facilitador do processo de ensino e aprendizagem na modalidade de educação a distância. Fazendo uso da tecnologia como uma ferramenta de mediação entre professores e alunos, que permite o esclarecimento de dúvidas, aplicação de exercícios de fixação, reforço e acompanhamento de desempenho individual.

2.19.1 Sistema de Controle, Produção e Distribuição

O material didático audiovisual é gravado por autores renomados e com experiência na formação de milhares de alunos. A videoaula possibilita a recapitulação de conteúdos para melhor assimilação. O material didático desenvolvido é composto por livros que podem ser impressos ou acessados pela internet. O material didático (audiovisual e escrito), é acessado pelo Portal AVA, uma plataforma exclusiva que contempla as necessidades de desenvolvimento e autonomia dos estudantes. Esse ambiente virtual possui livros digitais, videoaulas, atividades acadêmicas e materiais de apoio que facilitam o processo ensino-aprendizagem.

Todos os alunos matriculados nos cursos de graduação a distância da FIP, possuem acesso ao material didático composto por livros em PDF e videoaulas, que contemplam todo o conteúdo do curso, permitindo um aprendizado flexível e

eficaz. Esse material é disponibilizado diretamente no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), de acordo com a matrícula feita pelo aluno.

Apesar dos avanços intelectuais e de informação com o advento da tecnologia, o livro ainda é fator de importância para o desenvolvimento da sociedade e para o crescimento intelectual dos indivíduos, assim como as videoaulas, que auxiliam na disseminação do conhecimento em locais afastados dos grandes centros urbanos.

2.20 AVA – AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP, tem a assessoria da Editora Inter Saberes para o conteúdo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD. Essa Editora, é especializada em conteúdos universitários. Essa editora possui um catálogo com mais de 1.000 obras nas áreas de educação, negócios, ciências sociais, letras e capacitação profissional.

O Ambiente Virtual de Aprendizagem é um facilitador do processo de ensino e aprendizagem na modalidade de educação a distância, fazendo uso da tecnologia como uma ferramenta de mediação entre professores e alunos, permitindo o esclarecimento de dúvidas, aplicação de exercícios de fixação, reforço e acompanhamento de desempenho individual.

A Inter Saberes oferece conteúdo de qualidade, autores de renome, uma grande variedade de temas e títulos, linha gráfica moderna e atraente em diferentes formatos, mídias e suportes.

Desenvolvido para as disciplinas semipresenciais e para os cursos à distância da FIP, é ferramenta eficiente para a transmissão de conteúdos on-line, pois possui recursos que possibilitam a integração de materiais de profissionais renomados. Com interface intuitiva, versátil, possibilita o acesso aos livros digitais e videoaulas por computadores e diferentes dispositivos móveis. Quanto às características gerais e técnicas do AVA da FIP:

1. A estrutura tecnológica do AVA da FIP é baseada em cloud computing³;

³ O conceito de computação em nuvem (em inglês, cloud computing) refere-se à utilização da memória e das capacidades de armazenamento e cálculo de computadores e servidores compartilhados e interligados por meio da Internet, seguindo o princípio da computação em grade.

2. O servidor do sistema utiliza plataforma em nuvem, utilizando o maior player atual, ou seja, Amazon AWS⁴, baseando-se no modelo IaaS (Infrastructure as a service⁵);
3. O Monitoramento, por sua vez, é ativo 24x7, isto é, ininterrupto, provendo escalabilidade de acordo com a necessidade e sem limites;
4. O Backup é realizado diariamente, onde são gerados snapshots⁶ e armazenados em nuvem, além dos backups providos por versionamento;
5. Gerenciamento centralizado para proteção de vírus utilizando McAfee (proteção contra vírus, malwares, estouro de buffer⁷ e DLP – Data Loss Prevention⁸);
6. Sistema operacional Linux com Nginx + PHP-FIP para www. E Sistema operacional Windows com SQL Server Standard para banco de dados;
7. Administração de Sistema Operacional: Os serviços de administração de sistema operacional são realizados por equipes de arquitetos certificados pela Amazon AWS;
8. Banda Internet: Ilimitada.

2.21 NÚMERO DE VAGAS

O número de 400 vagas anuais solicitadas (está fundamentado em estudo específico sobre sua adequação às condições de infraestrutura e do corpo docente) visa corresponder, com qualidade, à dimensão do corpo docente/tutor (presencial e a distância) e as condições de infraestrutura física e tecnológica para o curso da FIP.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a distância tem a oferta de 75 vagas trimestrais. Tal proposta toma como base a realidade local e dos polos (quando houver), pois é proporcional à necessidade da região e dos polos a ser atendida pelo curso estando de acordo com o RELATÓRIO DO ESTUDO DE DEMANDA.

Para este número de vagas é disponibilizado um corpo docente/tutor altamente capacitado e uma infraestrutura de qualidade.

⁴ Amazon Web Services (tradução livre: Serviços Web da Amazon), também conhecido como AWS, é uma plataforma de serviços de computação em nuvem, que formam uma plataforma de computação na nuvem oferecida pela Amazon.com.

⁵ Infraestrutura como serviço.

⁶ Cópia instantânea de volume ou captura instantânea de volume.

⁷ Em segurança computacional e programação, um transbordamento de dados ou estouro de buffer (do inglês buffer overflow ou buffer overrun) é uma anomalia onde um programa, ao escrever dados em um buffer, ultrapassa os limites do buffer e sobrescreve a memória adjacente.

⁸ Prevenção de perda de dados.

III. CORPO DOCENTE

A composição e funcionamento do colegiado de curso têm previsão regimental e regulamentação própria, as quais se comprovam através de documentos oficiais da Instituição.

As instâncias coletivas de deliberação e discussão de questões inerentes ao desenvolvimento e busca de excelência do curso irão contar com o Núcleo docente Estruturante NDE, Colegiado de Curso e Conselho Superior, além de reuniões com todos os professores. Todas as reuniões são devidamente documentadas e repassadas ao grupo de professores do curso.

A Faculdade é administrada por órgãos Conselho Superior, Colegiado Geral, órgãos de apoio e outros serviços destinados a complementar as atividades da Faculdade, na forma de seu Regimento. Esses órgãos podem ser divididos de acordo com a sua missão, competências e atribuições regimentais.

A composição e funcionamento do colegiado de curso têm previsão regimental e regulamentação própria, as quais se comprovam através de documentos oficiais da Instituição.

As instâncias coletivas de deliberação e discussão de questões inerentes ao desenvolvimento e busca de excelência do curso irão contar com o Núcleo Docente Estruturante NDE, Colegiado de Curso e Conselho Superior, além de reuniões com todos os professores. Todas as reuniões são devidamente documentadas e repassadas ao grupo de professores do curso.

A Faculdade é administrada pelo Conselho Superior, Colegiado Geral, órgãos de apoio e outros serviços destinados a complementar as atividades da Faculdade, na forma de seu Regimento. Esses órgãos podem ser divididos de acordo com a sua missão, competências e atribuições regimentais.

Quadro I - Composição do Corpo docente do curso:

| | Professor | Titulação | Regime de Trabalho | Formação |
|----|------------------------------|------------------|---------------------------|-----------------|
| 01 | Maria Raimunda Pinto Cardozo | Mestre | Integral | Administração |

| | | | | |
|----|--------------------------------------|--------------|----------|-------------------------------------------------------|
| 02 | Brandina Mendonça de Castro Andrade | Mestre | Parcial | Ciências Econômicas |
| 03 | Carolina Martins dos Santos Carvalho | Doutora | Integral | Psicologia |
| 04 | Cássia Rodrigues dos Santos | Doutora | Parcial | Letras (português/ Inglês) |
| 05 | Clodoaldo Valverde | Doutor/ PhD | Integral | Pedagogia/ Direito/ Física/ Engenharia |
| 06 | Fernanda Jerônimo dos Reis Mendonça | Especialista | Integral | Pedagogia/ Letras |
| 07 | Girlandia Rodrigues dos Santos | Especialista | Integral | Letras / Pedagogia |
| 08 | Ionara Lucia de Melo Castro Oliveira | Mestre | Integral | Ciências Contábeis |
| 09 | Lizandro Poletto | Doutor | Integral | Administração GRH/ Pedagogia/ Direito/ Teologia |
| 10 | Rodrigo Corrêa Pires | Mestre | Parcial | Direito |
| 11 | Roseli Vieira Pires | Doutora/ PhD | Integral | Administração/ Ciências Contábeis/ Pedagogia/ Direito |
| 12 | Suelma Rodrigues Duarte | Mestre | Parcial | Administração |

3.1 ATUAÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE - NDE

O Núcleo Docente Estruturante do Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, atenderá em sua plenitude às atribuições acadêmicas decorrentes de sua criação e atuação. É composto por cinco docentes vinculados ao curso, com significativa atuação profissional e de magistério, possuindo amplo conhecimento da concepção da proposta pedagógica do curso.

O perfil do Núcleo Docente Estruturante do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP é coerente com o PPC, bem como, detentor de visões empreendedoras, analítica, crítica e ética da área profissional direta ou indiretamente ligada à atividade do setor e à macro área de concentração profissional.

Os professores indicados para o NDE do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD são suficientes em número e reúnem competências associadas a todos os componentes da estrutura curricular. Sua dedicação é adequada à proposta do curso para garantir o bom nível de interação entre discentes e docentes. Os professores possuem qualificações adequadas às atividades que desenvolvem e para as quais foram recrutados, levando-se em consideração as características regionais da localidade do curso, bem como a concepção pedagógica proposta.

A competência global dos docentes, pertencentes ao NDE, pode ser inferida de fatores como qualificação acadêmica, experiência docente, habilidade para a comunicação, entusiasmo para o desenvolvimento de estratégias educacionais mais efetivas, participação em sociedades educacionais e técnico-científicas, exercício efetivo de atividades educacionais, em áreas compatíveis com as do ensino nos programas dos cursos.

O NDE do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD possui atribuições acadêmicas de acompanhamento e atuação na concepção, consolidação e contínua atualização do projeto pedagógico.

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP é o órgão consultivo responsável pela concepção, atualização e revitalização do Projeto Pedagógico do curso e tem por finalidade elaborar a política de ensino, pesquisa e extensão contemplados no PPC, e acompanhar a sua execução.

O Núcleo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos –EaD atende à Resolução nº 01/CONAES de 17 de junho de 2010, sendo composto por 5 docentes com atuação no curso, sendo 4 docentes em regime de tempo integral e 1 docente em regime de tempo parcial. Além disso, todos os integrantes do NDE possuem titulação em nível de pós-graduação lato sensu e/ou stricto sensu.

Composição do NDE:

| | Professor | Titulação | Regime de Trabalho | Formação |
|----|------------------------------|------------------|---------------------------|-----------------|
| 01 | Maria Raimunda Pinto Cardozo | Mestre | Integral | Administração |

| | | | | |
|----|-----------------------------------------|-----------------|----------|-------------------------------------------------------------------|
| 02 | Carolina Martins dos Santos Carvalho | Doutora | Integral | Psicologia |
| 03 | Lizandro Poletto | Doutor/ PhD | Integral | Administração GRH/ Pedagogia/ Direito/ Teologia |
| 04 | Roseli Vieira Pires | Doutora/ PhD | Integral | Administração/ Ciências Contábeis/ Pedagogia/ Direito |
| 05 | Suelma Duarte Rodrigues | Mestre | Parcial | Administração |

a) REGULAMENTO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

O presente regulamento visa estabelecer a estrutura organizacional do Núcleo Docente Estruturante dos Cursos de Graduação da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, conforme a Resolução n.º 01 de 17 de junho de 2010 da Comissão Nacional de Avaliação.

CAPÍTULO I

DAS CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O Núcleo Docente Estruturante (NDE) dos cursos da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP é o órgão executivo e consultivo responsável pela concepção, atualização e revitalização do Projeto Pedagógico do curso e tem por finalidade elaborar e implantar a política de ensino, iniciação científica e extensão e acompanhar a sua execução, possuindo caráter deliberativo e normativo em sua esfera de decisão.

Parágrafo Único – É vedado ao Núcleo Docente Estruturante - NDE deliberar sobre assuntos que não se relacionem exclusivamente com os interesses da Instituição.

CAPÍTULO II

DAS ATRIBUIÇÕES DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE

Art. 2º. Atribuições do NDE:

- I. Apoiar as ações da coordenação;
- II. Contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
- III. Zelar pela integralização interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- IV. Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de iniciação científica e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;
- V. Zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso;
- VI. Estabelecer o perfil profissional do egresso do curso;
- VII. Atualizar periodicamente o projeto pedagógico do curso;
- VIII. Conduzir os trabalhos de reestruturação curricular, para aprovação no Colegiado de Curso, sempre que necessário;
- IX. Supervisionar as formas de avaliação e acompanhamento do curso definidas pelo Colegiado;
- X. Elaboração e implantação do Plano de melhorias acadêmicas;
- XI. Organização e divulgação dos eventos internos e externos;
- XII. Elaborar planos de melhorias do curso possibilitando um melhor desempenho dos acadêmicos no ENADE;
- XIII. Analisar e avaliar os Planos de Ensino dos componentes curriculares;

CAPÍTULO III

DA CONSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE

Art. 3º. O Núcleo Docente Estruturante – NDE é composto por um mínimo de 5 (cinco) professores pertencentes ao corpo docente do curso; ter pelo menos 60% dos seus membros com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu*; ter todos os membros em regime de trabalho em tempo parcial ou integral sendo pelos menos 20% em tempo integral; assegurar estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a assegurar continuidade no processo de acompanhamento do curso;

Parágrafo 1º- A titulação, a formação acadêmica e o regime de trabalho dos membros do NDE seguem as legislações vigentes expedidas pelo órgão federal.

Parágrafo 2º - Coordenador do Curso é o responsável por convocar e também participa das reuniões de NDE. Em caso de faltas e impedimentos será substituído pelo membro do Núcleo Docente Estruturante - NDE mais antigo no magistério.

Art. 4º. A indicação dos representantes docentes para a composição do NDE de cada curso será feita pelo Coordenador de Curso e aprovada pela Diretoria da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP tendo sempre por base os professores lotados no curso naquele período e garantindo a permanência mínima de membros, desde o último ato regulatório, em conformidade com a legislação vigente, expedida pelo órgão federal.

CAPÍTULO IV DAS REUNIÕES

Art. 5º. O Núcleo Docente Estruturante - NDE reúne-se ordinariamente, uma vez por bimestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Coordenador ou por 2/3 dos seus membros.

Parágrafo 1º - A convocação de todos os seus membros é feita pelo Coordenador de Curso mediante aviso com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas antes da hora marcada para o início da sessão e, sempre que possível, com a pauta da reunião;

Parágrafo 2º - Somente em casos de extrema urgência poderá ser reduzido o prazo de que trata o *caput* deste artigo, desde que todos os membros do Núcleo Docente Estruturante – NDE tenham conhecimento da convocação e ciência das causas determinantes de urgência dos assuntos a serem tratados;

Parágrafo 3º - O Núcleo Docente Estruturante - NDE salvo quórum estabelecido por lei ou por este Regulamento, funciona e delibera, normalmente, com a presença da maioria absoluta de seus membros;

Parágrafo 4º - O Núcleo Docente Estruturante - NDE poderá requisitar junto à Secretaria da Faculdade, o pessoal técnico necessário para auxiliar nas suas atividades.

Art. 6º. A pauta dos trabalhos das sessões ordinárias será obrigatoriamente a seguinte:

- I Leitura e aprovação da Ata da sessão anterior;
- II Expediente;

III Ordem do dia;

IV Outros assuntos de interesse geral.

Parágrafo 1º - Podem ser submetidos à consideração do plenário assuntos de urgência, a critério do Núcleo Docente Estruturante – NDE, que não constem da Ordem do Dia, se encaminhados por qualquer um de seus membros;

Parágrafo 2º- A ata circunstanciada das reuniões, será lavrada por um dos membros do Núcleo Docente Estruturante - NDE, que, depois de lida e aprovada é assinada pelos membros presentes na reunião.

Art. 7º. Todo membro do Núcleo Docente Estruturante tem direito à voz e voto, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Art. 8º. Observar-se-á nas votações os seguintes procedimentos:

- I Em todos os casos a votação é em aberto;
- II Qualquer membro do Núcleo Docente Estruturante pode fazer consignar em ata expressamente o seu voto;
- III Nenhum membro do Núcleo Docente Estruturante deve votar ou deliberar em assuntos que lhe interessem pessoalmente;
- IV Não são admitidos votos por procuração.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º - Os casos omissos serão resolvidos pelo Núcleo ou órgão superior, de acordo com a competência dos mesmos.

Art. 10º - O presente regulamento entra em vigor após aprovação pelo Conselho Superior.

3.2 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

O contexto atual de expansão do ensino superior e, particularmente, das possibilidades da educação a distância enquanto propiciadora de espaços de

democratização da educação e de inclusão social, o trabalho conjunto entre as Equipes Multidisciplinares e os docentes da EaD certamente tem muito a contribuir.

Essa contribuição manifesta-se, particularmente, na possibilidade de uma construção coletiva de conhecimentos, na qualificação profissional e pessoal dos envolvidos e no material didático de qualidade que vem a ser oferecido através dessas parcerias, auxiliando no processo de ensino e de aprendizagem no contexto de educação a distância.

Em atendimento à Portaria nº 1.134, de 10 de outubro de 2016, a equipe multidisciplinar do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos em EaD será formada por 7 (sete) docentes e o profissional da T.I. de diferentes áreas do conhecimento e serão responsáveis pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais, contemplando desde o apoio pedagógico, as revisões linguísticas e técnicas, as ilustrações, as fotografias, a produção de audiovisuais, a diagramação, até a área de tecnologia da informação, para a educação a distância, os quais trabalharão 20% da carga horária total on-line, para articular as disciplinas dentro do perfil multidisciplinar, crítico e autônomo em que deve estar pautado o profissional a se formar, ou seja, especializado em determinadas áreas, mas ciente do seu papel social.

A figura do docente e suas diversas funções, assumidas no ensino a distância, requer o auxílio de uma equipe que esteja apta a lhe dar suporte para o processo de ensino e aprendizagem.

Portanto, essa equipe multidisciplinar, trabalhando em conjunto com a coordenação do curso e em permanente diálogo, constituem-se como elementos fundamentais no processo de auxílio didático, pedagógico e técnico ao trabalho docente no âmbito da EaD, atendendo a demanda dos cursos de graduação e de pós-graduação da Faculdade e procurando constantemente aprimorar-se e atualizar-se para oferecer materiais de qualidade para a construção de conhecimentos do público EaD.

Quadro III - Composição da equipe multidisciplinar

| | Professor | Titulação | Regime de Trabalho | Formação |
|----|--------------------------------------|------------------|---------------------------|----------------------------------------------|
| 01 | Clodoaldo Valverde | Doutor/PhD | Integral | Engenharia/ Pedagogia/ Direito/ Física |
| 02 | Cássia Rodrigues dos Santos | Mestre | Parcial | Letras |
| 03 | Fernanda Jerônimo dos Reis | Especialista | Integral | Pedagogia |
| 04 | Ionara Lucia de Melo Castro Oliveira | Mestre | Integral | Ciências Contábeis |
| 05 | Maria Raimunda Pinto Cardozo | Mestre | Integral | Administração |
| 06 | Roseli Vieira Pires | Doutora | Integral | Administração; Ciências Contábeis |
| 07 | Solange Silva Moreira | Especialista | Integral | Ciências Contábeis |
| 08 | Bladsthon Borges Araújo | Especialista | Integral | Sistemas de Informação |

3.3 ATUAÇÃO DO COORDENADOR

Compete à coordenação, administrar o curso de maneira que viabilize o processo educacional a que se propõe. Há a disponibilidade de carga horária satisfatória para a execução das atividades pertinentes à função, sendo elas, de assessoramento pedagógico ao professor, orientação didático-pedagógica ao discente, planejamento e execução das políticas educacionais do curso, supervisão das atividades extras sala de aula, assim como a elaboração e despacho de documentos oficiais e de normatização, sempre em consonância com as políticas institucionais e com a legislação pertinente, bem como em sintonia com o Colegiado do Curso.

A Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP é exercida pela professora Maria Raimunda Pinto Cardozo⁹.

A referida professora e coordenadora é Graduada em Administração pelo Centro Universitário de Goiás Uni-Anhanguera (1981) e Mestre em Administração

⁹ Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/2755895000077216>

pela Universidade Santo Amaro (2009), conforme link do currículo lattes em nota de rodapé. Possui experiência em Gestão pública de mais de 20 anos e também atua como professora do ensino superior, em instituições privadas.

A coordenadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD possui uma formação que lhe permite ter domínio do desenvolvimento do Projeto Pedagógico do Curso.

REGIME DE TRABALHO

A coordenadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD é contratada em regime de tempo integral, com 40 horas de atividades semanais, estando prevista carga horária para coordenação, administração e condução do curso.

3.4 ARTICULAÇÃO DA GESTÃO DO CURSO COM A GESTÃO INSTITUCIONAL

A articulação da gestão do curso com a gestão institucional se dará mediante o desenvolvimento das seguintes ações:

- Realização de reuniões com os professores do curso antes do início de cada semestre para discussão dos planos de ensino das disciplinas: dados de identificação, ementários, objetivos, conteúdos programáticos, metodologia de ensino-aprendizagem, metodologia de avaliação, bibliografias e cronograma;
- Levantamento junto aos registros acadêmicos da frequência, dos índices de evasão, dos trancamentos, dos resultados das avaliações, dentre outros aspectos, com o intuito de acompanhar o desempenho do discente;
- Levantamento junto aos docentes dos níveis de facilidades e dificuldades encontradas na administração das aulas;
- Promoção de reuniões com profissionais da área, dos setores público e privado da região;
- Realização sistemática de reuniões com os representantes estudantis em conjunto com os líderes de cada período do curso. Realização de

avaliações sistemáticas do desempenho docente e discente, tanto de cunho quantitativo quanto qualitativo.

- Revisão sistemática do projeto pedagógico do Curso como um todo com a participação dos segmentos envolvidos no processo, tanto do âmbito interno como externo;
- Revisão sistemática dos procedimentos acadêmicos e administrativos utilizados pelo curso;
- Revisão dos meios de comunicação utilizados para os públicos internos e externos;
- Organização de atividades extracurriculares para promover a integração do corpo docente e discente, bem como, para complementar a aprendizagem dos alunos, com conhecimentos não programados no currículo que podem ser programados, por exemplo, em forma de seminários, *workshops*, etc;
- Realização de avaliações sistemáticas dos conteúdos ministrados em cada período no final do semestre;
- Coordenação da matrícula e supervisionar o trabalho de orientação acadêmica;
- Articulação das atividades acadêmicas desenvolvidas para o curso no sentido de propiciar a melhor qualidade do ensino;
- Coordenação da programação do horário de provas finais junto aos respectivos departamentos.

3.5 FUNCIONAMENTO DO COLEGIADO DE CURSO

A composição e funcionamento do colegiado de curso têm previsão regimental e regulamentação própria, as quais se comprovam através de documentos oficiais da Instituição. Destaca-se que a constituição e as atribuições do colegiado conferem excelente representatividade e importância nas decisões sobre os assuntos acadêmicos.

As instâncias coletivas de deliberação e discussão de questões inerentes ao desenvolvimento e busca de excelência do curso contam com o Núcleo docente Estruturante NDE, Colegiado de Curso e Congregação, além de reuniões com

todos os professores. Todas as reuniões serão devidamente documentadas e repassadas ao grupo de professores do curso.

A Faculdade é administrada por órgãos, Conselho de Superior, Colegiado Geral, órgãos de apoio e outros serviços destinados a complementar as atividades da Faculdade, na forma de seu Regimento. Esses órgãos podem ser divididos de acordo com a sua missão, competências e atribuições regimentais.

A Coordenação do curso é a unidade básica da estrutura da Faculdade para todos os efeitos de organização acadêmica, administrativa, didático-científica e administração de pessoal, sendo integrado pelo coordenador e o colegiado do curso. O colegiado do curso reúne-se em separado, ordinariamente, em datas fixadas em calendário acadêmico e extraordinariamente quando convocados pelo coordenador ou a requerimento de um terço de seus membros. O Colegiado de Curso será integrado pelos seguintes membros:

- O Coordenador do Curso, que o preside;
- Todos do corpo docente do curso, com mandato de um ano, podendo haver recondução;
- Um representante do corpo discente, indicado pelo Diretório ou Centro Acadêmico do Curso, com mandato de 1 (um) ano, sem direito a recondução.

Ao Colegiado de Curso aplicam-se as seguintes normas:

- o Colegiado funciona com a presença da maioria absoluta de seus membros e decide com maioria simples, salvo nos casos previstos no Regimento;
- o presidente do Colegiado, além de seu voto, tem, nos casos de empate, o voto de qualidade;
- as reuniões que não se realizem em datas pré-fixadas no calendário acadêmico são convocadas com antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo em caso de urgência, constando da convocação a pauta dos assuntos;
- as reuniões de caráter solene são públicas e funcionam com qualquer número;
- das reuniões é lavrada ata, lida e assinada na mesma reunião ou na seguinte;
- é obrigatório e tem preferência sobre qualquer outra atividade o comparecimento dos membros às reuniões dos colegiados.

O Colegiado de Curso reúne-se bimestralmente e, extraordinariamente, quando convocado pela Diretoria Geral, pelo Coordenador de curso, por iniciativa própria ou a requerimento de 2/3 dos seus membros, com indicação do motivo e convocado com antecedência mínima de 48 horas.

Compete ao Colegiado de Curso:

- Deliberar sobre o projeto pedagógico do curso, atendidas as diretrizes curriculares nacionais e as normas fixadas pela Congregação;
- Deliberar sobre os programas e planos de ensino das disciplinas ou unidades curriculares;
- Emitir parecer sobre os projetos de ensino, pesquisa e de extensão que lhe forem apresentados, para decisão final da Congregação;
- Pronunciar-se, em grau de curso, sobre aproveitamento e adaptação de estudos, assim como sobre aceleração e recuperação de estudos;
- Opinar, quando consultado, sobre admissão, promoção e afastamento de seu pessoal docente;
- Aprovar o plano e o calendário anual de atividades do Curso, elaborado pelo Coordenador;
- Promover a avaliação periódica do curso; e
- Exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e no Regimento.

Quadro IV - Composição do Colegiado doo curso

| | Professor | Titulação | Regime de Trabalho | Formação |
|----|--------------------------------------|------------------|---------------------------|-----------------------|
| 01 | Maria Raimunda Pinto Cardozo | Mestre | Integral | Administração |
| 02 | Carolina Martins dos Santos Carvalho | Doutora | Integral | Psicologia |
| 03 | Fernanda Jerônimo dos Reis Mendonça | Especialista | Integral | Pedagogia/ Letras |
| 04 | Girlandia Rodrigues dos Santos | Especialista | Integral | Letras / Pedagogia |
| 05 | Samila Lopes de Abreu | Discente | | |

a) REGULAMENTO DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS DOS CURSOS

CAPÍTULO I DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS

Art. 1º. O Curso é a unidade básica da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP para todos os efeitos de organização administrativa e didático-científica, sendo integrado pelos professores das disciplinas e unidades curriculares que compõem o seu currículo, pelos alunos nele matriculados, e pelo pessoal técnico-administrativo nele lotado.

Parágrafo Único. O Curso é integrado pelo Colegiado de Curso, para as funções deliberativas, e pela Coordenadoria de Curso, para as tarefas executivas.

CAPITULO II DO COLEGIADO DOS CURSOS

Art. 2º. O Colegiado de Curso, subordinado à Coordenação do Curso, órgão consultivo, deliberativo e de assessoramento em questões didático-pedagógicas e administrativas do ensino, tem a seguinte composição:

- I O Coordenador de Curso, que o preside;
- II Corpo docente do curso, escolhidos por seus pares, com mandato de 01 (um) ano, podendo ser reconduzidos;
- III Um representante do corpo discente, indicado pelo Diretório ou Centro Acadêmico do Curso, com mandato de 01 (um) ano, podendo ser reconduzido.

CAPITULO III MANDATOS DO COLEGIADO DO CURSO

Art. 3º. Os membros do Colegiado de Curso têm os seguintes mandatos:

- I Coincidente com o tempo de permanência no cargo consignado, no caso do Coordenador do Curso;

II Um ano para os representantes docentes, condicionado ao exercício da docência no curso, devendo ser substituído no caso de inexistência de vínculo com o curso;

III Um ano para o representante discente.

IV Os membros do colegiado poderão ser reconduzidos aos cargos mediante indicação e seus pares, inclusive o representante discente que poderá ser reconduzido.

CAPÍTULO IV DAS REUNIÕES

Art. 4º. Os Colegiados dos Cursos reúnem-se ordinariamente, duas vezes por semestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Coordenador ou por 2/3 dos seus membros.

Parágrafo 1º - As convocações ordinárias são definidas pelo calendário acadêmico. As convocações extraordinárias de todos os seus membros são feitas pelo Coordenador de Curso mediante aviso com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas antes da hora marcada para o início da sessão e, sempre que possível, com a pauta da reunião.

Parágrafo 2º - Somente em casos de extrema urgência poderá ser reduzido o prazo de que trata o *caput* deste artigo, desde que todos os membros do Colegiado tenham conhecimento da convocação e ciência das causas determinantes de urgência dos assuntos a serem tratados.

Parágrafo 3º - O Colegiado, salvo *quórum* estabelecido por lei ou por este Regulamento, funciona e delibera normalmente com a presença da maioria absoluta de seus membros;

Art. 5º. A pauta dos trabalhos das sessões ordinárias será obrigatoriamente a seguinte:

- I Leitura e aprovação da Ata da sessão anterior;
- II Expediente;
- III Ordem do dia;
- IV Outros assuntos de interesse geral.

Parágrafo 1º - Podem ser submetidos à consideração do plenário assuntos de urgência, a critério do Colegiado, que não constem da Ordem do Dia, se encaminhados por qualquer um de seus membros;

Parágrafo 2º- A ata circunstanciada das reuniões, será lavrada por um dos membros do Colegiado, que, depois de lida e aprovada é assinada pelos membros presentes na reunião.

Art. 6º. Todo membro do Colegiado tem direito à voz e voto, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Art. 7º. Observar-se-á nas votações os seguintes procedimentos:

- I Em todos os casos a votação é em aberto;
- II Qualquer membro do Colegiado pode fazer consignar em ata expressamente o seu voto;
- III Nenhum membro do Colegiado deve votar ou deliberar em assuntos que lhe interessem pessoalmente;
- IV Não são admitidos votos por procuração.

CAPITULO V

COMPETÊNCIAS DO COLEGIADO DO CURSO

Art. 8º. Compete ao Colegiado do Curso:

- I Distribuir encargos de ensino, pesquisa e extensão entre seus professores, respeitadas as especialidades;
- II Deliberar sobre os programas e planos de ensino das disciplinas e unidades curriculares;
- III Emitir parecer sobre os projetos de ensino, pesquisa e extensão que lhe forem apresentados, para decisão final do Conselho Superior;
- IV Pronunciar-se sobre aproveitamento de estudos e adaptações de alunos;
- V Opinar sobre admissão, promoção e afastamento de seu pessoal docente;
- VI Aprovar o plano e o calendário anual de atividades do curso, elaborado pelo Coordenador; e

VII Exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e no Regimento.

CAPITULO VI

DAS DISPOSIÇÕES AO FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS DO CURSO

Art. 9º. Às reuniões dos órgãos colegiados aplicam-se as seguintes normas:

- I. Os órgãos colegiados têm regulamentos internos próprios, respeitadas as disposições constantes no Regimento Interno da IES;
- II. O colegiado funciona com a presença da maioria absoluta de seus membros e decide por maioria de votos dos presentes, salvo nos casos previstos neste Regimento em que se exija *quórum* e votação especial;
- III. As reuniões de caráter solene são públicas e funcionam com qualquer *quórum*;
- IV. Nas votações o Presidente do colegiado tem voto ordinário e, no caso de empate, decide por meio do voto de qualidade;
- V. Nenhum membro do colegiado pode participar de sessão em que aprecie matéria de seu particular interesse;
- VI. Ressalvados os impedimentos legais, nenhum membro do órgão colegiado pode recusar-se a votar;
- VII. As reuniões são convocadas pelo presidente, mediante edital, com antecedência mínima de 48 horas, em primeira convocação, ou de 24 horas em convocação subsequente, constando da convocação a ordem do dia;
- VIII. As reuniões são lavradas em atas, em livro próprio, lidas, aprovadas e assinadas pelo secretário, presidente e por todos os presentes, na mesma sessão ou na seguinte;
- IX. O comparecimento dos membros do colegiado às reuniões plenárias é de caráter obrigatório e tem preferência sobre qualquer outra atividade acadêmica, perdendo o mandato aquele que, sem motivo justificado, deixar de comparecer a mais de duas reuniões consecutivas ou quatro alternadas;
- X. As presenças são registradas em livro próprio de cada colegiado, mediante a oposição das assinaturas dos presentes;

- XI. Em caso de urgência manifesta, o presidente pode decidir *ad referendum*, sobre matéria de competência do colegiado, devendo submeter o seu ato, mediante justificativa, à ratificação na reunião imediata que se realizar;
- XII. Sempre que o assunto e interesse da matéria exigir, a critério do Diretor Geral, os colegiados podem se reunir e tomar decisões conjuntas, desde que convocados para esse fim, sendo lavrada ata de reunião conjunta e sancionados os atos decorrentes com as especificações necessárias.
- XIII. Orientar e acompanhar a vida acadêmica, bem como proceder adaptações curriculares dos alunos do curso;
- XIV. Deliberar sobre requerimentos de alunos no âmbito de suas competências;
- XV. Deliberar sobre transferências em ofício;
- XVI. Aprovar o horário de aulas;
- XVII. Elaborar e aprovar o Relatório Anual de Atividades;
- XVIII. Outras competências definidas pelo Regimento Interno da Unidade;
- XIX. Definir critérios para avaliação de programas de estágio e de monitoria bem como a elaboração das mesmas;
- XX. Apresentar ao Conselho Superior proposta de mudanças curriculares;

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10º. Este Regulamento entra em vigor a partir de sua aprovação pelo Colegiado de Curso, ratificada pelo Conselho Superior, revogando-se disposições anteriores.

Art. 11º. Os casos omissos e as interpretações deste regulamento serão apreciados pela Direção.

IV. CORPO DISCENTE

4.1 APOIO AO DISCENTE

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP proporcionará o atendimento extraclasse, realizado por todos os setores da instituição (Secretaria Acadêmica, Biblioteca, Coordenadoria do Curso, Professores em TI e TP, entre outros), a fim de proporcionar ao discente ambiente adequado ao êxito da aprendizagem.

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP desenvolverá o serviço de atendimento psicopedagógico ao discente e docente, denominado Núcleo Psicopedagógico de Apoio ao Discente e Docente (NUPADD), para atender, mediar e solucionar situações que possam surgir no decorrer da vida acadêmica do corpo discente. Tem por objetivo oferecer acompanhamento psicopedagógico aos docentes, técnicos administrativos e discentes, e subsídios para melhoria do desempenho de alunos que apresentem dificuldades.

Contribui para o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem em geral, recuperando as motivações, promovendo a integridade psicológica dos alunos, realizando a orientação e os serviços de aconselhamento e assegurando sua adaptação, especialmente, dos ingressantes. Este serviço é coordenado por um profissional com formação na área de psicologia e/ou psicopedagogia e o atendimento deve ser caracterizado por orientações individuais a alunos encaminhados pelos professores, Coordenador do Curso ou àqueles que procurarem o serviço espontaneamente.

Programa de atendimento extraclasse da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP consiste no atendimento aos alunos pelos professores e tem como objetivos:

- Propiciar ao aluno um espaço e momento para esclarecimento de dúvidas e aprofundamento de temas pertinentes à matéria;
- Permitir ao professor desenvolver atividades destinadas a sedimentar, junto aos alunos, os conhecimentos transmitidos em sala de aula;
- Nivelar turmas heterogêneas, que se encontrem em diferentes estágios dentro do processo de conhecimento.

O atendimento extraclasse será desenvolvido nas dependências da Faculdade, conforme o procedimento prescrito a seguir:

- I Verificada a dificuldade na aprendizagem de determinada disciplina, o aluno(s), deverá encaminhar ao Coordenador do respectivo curso, um requerimento solicitando um atendimento especial do professor.
- II Do requerimento, disponibilizado na Coordenadoria de Cursos, deverá constar:
 - a) Identificação do curso, da disciplina e respectiva turma, bem como do professor;
 - b) Justificativa do pedido;
 - c) Relação de temas/conteúdos a serem abordados pelo professor;
 - d) Indicação da data de início do(s) plantão(ões) do professor;
 - e) Disponibilidade de horário do aluno (s).
- III O requerimento deverá ser protocolado junto à Coordenação de Cursos até 7 (sete) dias úteis antes da data sugerida para o primeiro plantão.
- IV O Coordenador de Curso deverá se manifestar a respeito do requerimento dentro de 3 (três) dias úteis a contar do seu protocolo.
 - a) Avaliar os requerimentos para realização dos plantões, face à justificativa apresentada;
 - b) Contatar o professor da disciplina, expondo ao mesmo as alegações contidas no requerimento;
 - c) Deferido o pedido, organizar o(s) plantão (ões) de comum acordo entre o professor e os alunos;
 - d) Acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos através dos relatórios apresentados pelo professor/tutor, bem como pelo instrumento de avaliação respondido pelos alunos;
 - e) Manter a Diretoria da IES informada a respeito de todos os pedidos encaminhados, bem como das providências tomadas.

Constituem atribuições do Professor/Tutor:

- Definição de um plano de trabalho, em conjunto com o Coordenador, a partir do teor do requerimento apresentado pelos alunos;
- Solicitar a participação de um monitor, escolhido dentre os alunos da classe, para auxiliá-lo durante os plantões;
- Por ocasião dos plantões, retomar o conteúdo para esclarecimento de dúvidas, indicar a bibliografia destinada ao aprofundamento da disciplina, desenvolver estudo de casos, propiciar a aplicação prática dos

conhecimentos transmitidos e demais atividades destinadas ao enriquecimento do processo de ensino-aprendizagem;

- Registrar o comparecimento dos alunos e monitor(es) através da respectiva lista de presença;
- Apresentar ao Coordenador de Curso relatório sobre as atividades desenvolvidas, bem como os resultados alcançados.

Os números de plantões, bem como sua duração, serão definidos pelo Coordenador de Curso, de acordo com a dotação orçamentária destinada ao Programa de Atendimento Extraclasse.

Os plantões não poderão ser realizados em horários coincidentes com as aulas. Os recursos necessários aos plantões tais como salas de aula, aparelhos audiovisuais, laboratórios de informática, etc., deverão ser previamente agendados.

4.2 OUVIDORIA

A Ouvidoria Acadêmica da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP é um órgão interno que representa o mecanismo de interação entre a comunidade acadêmica ou externa e as instâncias administrativas da IES, visando contribuir para o aperfeiçoamento da gestão institucional.

A Ouvidoria Acadêmica é nomeada e subordinada à Direção Geral e não possui poder deliberativo, executivo e de julgamento. No entanto, desde que observadas às disposições legais, estatutárias e regimentais aplicáveis, o Ouvidor exercerá suas funções com independência e autonomia.

4.3 ASSESSORIA PEDAGÓGICA

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP proporcionará o atendimento extraclasse, realizado por todos os setores da instituição (Secretaria Acadêmica, Biblioteca, Coordenadoria do Curso, Professores em TI e TP, entre outros), a fim de proporcionar ao discente ambiente adequado ao êxito da aprendizagem.

O programa de atendimento extraclasse da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP concernente ao atendimento dos alunos pelos professores e tem como objetivos:

- Propiciar ao aluno um espaço e momento para esclarecimento de dúvidas e aprofundamento de temas pertinentes à matéria;
- Permitir ao professor desenvolver atividades destinadas a sedimentar, junto aos alunos, os conhecimentos transmitidos em sala de aula;
- Nivelar turmas heterogêneas, que se encontrem em diferentes estágios dentro do processo de conhecimento.

O atendimento extraclasse será desenvolvido nas dependências da Faculdade, conforme o procedimento prescrito a seguir:

- I. Verificada a dificuldade na aprendizagem de determinada disciplina, os alunos, deverão encaminhar ao Coordenador do respectivo curso, um requerimento solicitando um atendimento especial do professor.
- II. Do requerimento, disponibilizado na Coordenadoria de Cursos, deverá constar:
 - a) Identificação do curso, da disciplina e respectiva turma, bem como do professor;
 - b) Justificativa do pedido;
 - c) Relação de temas/conteúdos a serem abordados pelo professor;
 - d) Indicação da data de início do(s) plantão(ões) do professor;
 - e) Disponibilidade de horário dos alunos.
- III O requerimento deverá ser protocolado junto à Secretaria da Coordenadoria de Cursos até 07 (sete) dias úteis antes da data sugerida para o primeiro plantão.
- IV O Coordenador de Curso deverá se manifestar a respeito do requerimento dentro de 03 (três) dias úteis a contar do seu protocolo, devendo:
 - a) Avaliar os requerimentos para realização dos plantões, face à justificativa apresentada;
 - b) Contatar o professor da disciplina, expondo ao mesmo as alegações contidas no requerimento;
 - c) Deferido o pedido, organizar o(s) plantão (ões) de comum acordo entre o professor e os alunos;
 - d) Acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos através dos relatórios apresentados pelo professor/tutor, bem como pelo instrumento de avaliação respondido pelos alunos;

- e) Manter a Diretoria da IES informada a respeito de todos os pedidos encaminhados, bem como das providências tomadas.

Constituem atribuições do Professor/Tutor:

- Definição de um plano de trabalho, em conjunto com o Coordenador, a partir do teor do requerimento apresentado pelos alunos;
- Solicitar a participação de um monitor, escolhido dentre os alunos da classe, para auxiliá-lo durante os plantões;
- Por ocasião dos plantões, retomar o conteúdo para esclarecimento de dúvidas, indicar a bibliografia destinada ao aprofundamento da disciplina, desenvolver estudo de casos, propiciar a aplicação prática dos conhecimentos transmitidos e demais atividades destinadas ao enriquecimento do processo de ensino-aprendizagem;
- Registrar o comparecimento dos alunos e monitor(es) através da respectiva lista de presença;
- Apresentar ao Coordenador de Curso relatório sobre as atividades desenvolvidas, bem como os resultados alcançados.

Os números de plantões, bem como sua duração, serão definidos pelo Coordenador de Curso, de acordo com a dotação orçamentária destinada ao Programa de Atendimento Extraclasse.

Os plantões não poderão ser realizados em horários coincidentes com as aulas. Os recursos necessários aos plantões tais como salas de aula, aparelhos audiovisuais, laboratórios de informática, etc., deverão ser previamente agendados.

4.4 ATENDIMENTO PSICOPEDAGÓGICOS

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP desenvolve o serviço de atendimento psicopedagógico ao discente, denominado Núcleo Psicopedagógico de Apoio ao Discente e Docentes (NUPADD), para atender, mediar e solucionar situações que possam surgir no decorrer da vida acadêmica do corpo discente.

Tem por objetivo oferecer acompanhamento psicopedagógico aos discentes e subsídios para melhoria do desempenho de alunos que apresentem dificuldades. Contribui para o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem em geral, recuperando as motivações, promovendo a integridade psicológica dos alunos,

realizando a orientação e os serviços de aconselhamento e assegurando sua adaptação, especialmente, dos ingressantes.

Este serviço é coordenado por um profissional com formação na área de psicologia e/ou psicopedagogia e o atendimento deve ser caracterizado por orientações individuais a alunos encaminhados pelos professores, Coordenador do Curso ou àqueles que procurarem o serviço espontaneamente.

4.5 NÚCLEO PSICOPEDAGÓGICO DE APOIO AO DISCENTE E DOCENTES-NUPADD

Núcleo Psicopedagógico de Apoio ao Discente e Docentes (NUPADD) é um órgão de apoio acadêmico e tem por finalidade apoiar os alunos da Instituição no desenvolvimento do seu curso de graduação.

O Núcleo Psicopedagógico de Apoio ao Discente e Docente (NUPADD) consiste em uma ação multidisciplinar voltada para o atendimento e orientação dos acadêmicos da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, no que tange ao acompanhamento, orientação e superação das dificuldades que venham a apresentar e que afetem o desempenho dos mesmos.

O NUPADD se organiza como um núcleo adjunto as Coordenações cursos, com a finalidade de prestar auxílio aos acadêmicos e professores assegurar continuidade no processo de acompanhamento dos discentes e docentes ao longo de sua trajetória acadêmica.

A proposta do NUPADD é oferecer apoio ao pleno desenvolvimento acadêmico e profissional dos discentes e docentes, por meio de atendimento de questões específicas e emergentes ao longo do processo educativo visando contribuir para o acompanhamento e orientação geral nos estudos.

4.6 NIVELAMENTO

O Programa de Nivelamento apresenta-se como uma das ações necessárias para a adaptação dos discentes no ensino superior que, além de experimentarem uma forte transição metodológica, trazem consigo muitas diferenciações em níveis de conhecimentos básicos.

O sistema de nivelamento tem por objetivo diminuir as diferenças de conhecimento básico necessário como pré-requisitos para determinado curso

superior. O nivelamento é uma forma de proporcionar um equilíbrio de conhecimento em determinado assunto na turma que foi composta no início de cada curso, com isto as dificuldades de conhecimentos anteriores que deveriam ser advindos do ensino médio são supridas.

O Programa de Nivelamento tem caráter acadêmico pedagógico e de assistência ao aluno. Deverá ser realizado, sistematicamente, mediante diagnóstico dos alunos com dificuldade de aprendizagem e carência no domínio dos conteúdos, nos dois primeiros períodos, paralelamente, às demais disciplinas.

Esse programa objetiva reduzir problemas de desistência e reprovação nos períodos iniciais, possibilitar ao aluno a revisão e aprendizagem de conteúdos básicos e indispensáveis à aprendizagem em cursos superior e produzir metodologias que facilitem os estudos e o resgate dos conteúdos não assimilados pelos egressos do ensino médio. Os programas e as atividades de nivelamento são organizados por professores, admitindo-se também, alunos em regime de monitoria, e gerenciados pela Coordenação do Curso.

São consideradas atividades de nivelamento: cursos, seminários, oficinas, aulas em disciplinas básicas ou específicas, assim relacionadas, como Língua Portuguesa e Introdução ao EaD, Informática e matemática.

4.7 MONITORIA

A Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, através do Programa de Monitoria, institui monitores e bolsistas de iniciação científica, admitindo alunos regulares, selecionados pela Direção acadêmica em articulação com as Coordenações de Curso e designados pelo Diretor Acadêmico, dentre os estudantes que tenham demonstrado rendimento satisfatório na disciplina ou área de monitoria, bem como, aptidão para as atividades auxiliares de ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica.

A monitoria e a bolsa de iniciação científica não implicam em vínculo empregatício e são exercidas sob a orientação de um professor e/ou de um profissional credenciado pela Faculdade, vedada a utilização de monitor e/ou bolsista para ministrar aulas teóricas ou práticas correspondentes à carga horária regular de disciplina curricular.

4.8 FUNDO DE FINANCIAMENTO AO ESTUDANTE DO ENSINO SUPERIOR FIES

O Programa de Financiamento Estudantil - FIES é destinado a financiar a graduação no Ensino Superior de estudantes que não têm condições de arcar com os custos de sua formação e estejam regularmente matriculados em instituições não gratuitas, cadastradas no Programa e com avaliação positiva nos processos conduzidos pelo MEC.

Criado em 1999 para substituir o Programa de Crédito Educativo – PCE/CREDUC, o FIES tem registrado uma participação cada vez maior das Instituições de Ensino Superior – IES e dos estudantes do país. Em 2007 foram 1.046 mantenedoras, 1.459 IES, 2.080 campi em todo Brasil. Desde 1999 já são mais de 500 mil estudantes beneficiados, com uma aplicação de recursos da ordem de R\$ 4,6 bilhões entre contratações e renovações semestrais dos financiamentos desde a criação do programa.

A única forma de ingressar no Programa é mediante participação em Processo Seletivo de candidatos ao financiamento através do Site da Caixa Econômica Federal (www3.caixa.gov.br/fies) e do Banco do Brasil (WWW.bb.gov.br/fies), de modo a garantir a democratização de acesso ao FIES e, conseqüentemente, ao ensino superior.

A partir de 2005, o FIES passou a conceder financiamento também aos bolsistas parciais, beneficiados com bolsa de 50%, do PROUNI – Programa Universidade para Todos. Apenas para este público já foram realizadas mais de 4,6 mil contratações.

Os critérios de seleção, impessoais e objetivos, têm como premissa atender à população com efetividade, destinando e distribuindo os recursos de forma justa e igualitária, garantindo a prioridade no atendimento aos estudantes de situação econômica menos privilegiada.

4.9 PROGRAMA UNIVERSIDADE PARA TODOS PROUNI

O Programa Universidade para Todos - PROUNI, é um programa do Ministério da Educação, criado pelo Governo Federal em 2004, destinado à concessão de bolsas de estudo integrais e bolsas de estudo parciais (meia-bolsa) para cursos de graduação e sequencias de formação específica, em instituições

privadas de ensino superior, com ou sem fins lucrativos. É um benefício concedido ao estudante, na forma de desconto parcial ou integral. Sobre os valores cobrados pelas instituições de ensino privadas.

Os estudantes que atendam aos critérios definidos no programa podem concorrer a dois tipos de bolsa de estudo:

1. Instituições com fins lucrativos e sem fins lucrativos não beneficentes:
 - Bolsa integral: o estudante deverá ter renda familiar per capita de, no máximo, um salário mínimo e meio.
 - Bolsa parcial (meia bolsa): o estudante deverá ter renda familiar per capita de, no máximo, três salários mínimos.
2. Público que poderá ser atendido pelo programa:
 - Estudantes que tenha cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou em instituição privada na condição de bolsista integral.
 - Estudante que tenha feito o Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM (ano vigente).
 - Estudante portador de necessidades especiais.
 - Professor da rede pública de ensino que se candidate a cursos de licenciatura destinada ao magistério e educação básica e pedagogia, independente da renda.

Só pode se candidatar ao PROUNI, o estudante que tiver participando do Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM referente a cada ano e obtido a nota mínima de 45 pontos. Não são consideradas as notas obtidas nos ENEMs anteriores. Os Resultados do ENEM são usados como critério para a distribuição das bolsas de Estudo, isto é, as bolsas são distribuídas conforme as notas obtidas pelos estudantes no ENEM. Assim, os estudantes que alcançarem as melhores notas no exame terão maiores chances de escolher o curso e a instituição em que estudarão.

O PROUNI visa atender as necessidades da população mais pobre do país, a qual fez o Ensino Básico em escola pública ou particular com bolsa integral.

4.10 ACOMPANHAMENTO DOS EGRESSOS

A POLÍTICA DE ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP garante o acompanhamento desse público e vincula-se à ideia de obter uma avaliação continuada das condições de oferta dos cursos da IES em suas diferentes modalidades e níveis de aprendizagem, incentivando os novos acessos e a permanência para seus egressos, bem como visando à formação de profissionais capazes de se integrarem no mercado de trabalho.

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP conta com uma política institucional de egressos vinculada as ações de marketing institucional que se materializa em uma Política de Acompanhamento de Egressos. As atividades dessa política possibilitam também uma avaliação contínua da Instituição, viabilizando a participação dos egressos em atividades de Extensão e educação continuada.

Portanto, a FIP manterá 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 contará com uma base de dados, com informações atualizadas dos egressos; mecanismos para a promoção de um relacionamento contínuo entre a FIP e seus egressos; e mecanismos para avaliar a adequação da formação do profissional para o mercado de trabalho.

A partir das informações constantes na base de dados será possível estabelecer um canal de comunicação com os egressos, por meio do qual os ex-alunos receberão 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 contará com mecanismos para conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida, tanto curricular quanto ética. Assim, o levantamento do índice de ocupação entre eles poderá ser utilizado para estabelecer relação entre a ocupação, a formação profissional recebida e o índice de empregabilidade. Serão aplicados questionários para obter avaliações sobre o curso realizado (pontos positivos e negativos), a atuação no mercado de trabalho, dificuldades encontradas na profissão. Tais

levantamentos serão interessantes para a certificação do bom preparo dos egressos para o mercado de trabalho.

Este levantamento ainda articulará 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 cases de sucesso, e outras. Isso também propiciará a aproximação entre os egressos e as comunidades interna e externa da FIP.

Também serão coletadas opiniões dos empregadores dos egressos, sendo está 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 servirão como parte do levantamento e análise.

Os dados obtidos serão analisados pelos Colegiados de Curso, que deverão revisar o plano e programas do curso de forma a obter uma melhor adequação do Projeto Pedagógico do Curso às expectativas do mercado de trabalho. Em seguida, os dados e as considerações dos Colegiados de Curso serão encaminhados à Comissão Própria de Avaliação e ao Conselho Superior, a quem compete adotar as medidas necessárias para correção de eventuais distorções identificadas.

V. INFRAESTRUTURA FÍSICA E RECURSOS DE APOIO PARA O CURSO

5.1 GABINETE DE TRABALHO PARA PROFESSORES DE TEMPO INTEGRAL E PARCIAL

Os gabinetes de trabalho para os docentes em tempo integral (TI) do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP possuem infraestrutura necessária no que tange a equipamentos (computadores conectados à internet) e pessoal, e obedecem às normas de salubridade e segurança. Além disso, contam com os laboratórios instalados no primeiro andar, para o desenvolvimento das atividades administrativas e didático-pedagógicas.

O NDE compartilha com a CPA, sala para reuniões e atividades. Esse ambiente possui horários agendados para o melhor aproveitamento das atividades acadêmicas.

5.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO E SERVIÇOS ACADÊMICOS

O gabinete de trabalho para o Coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP possui infraestrutura necessária no que tange a equipamentos (computadores conectados à internet) e pessoal, e, obedecem às normas de salubridade e segurança. Além disso, possui serviços de secretaria, a fim de atender as demandas burocráticas e serviço de auxiliar de coordenação para atender as demandas acadêmicas rotineiras.

5.3 SALA DOS PROFESSORES

Visando uma convivência harmônica, a Faculdade Impacto de Porangatu – FIP criou espaços específicos para garantir o bom relacionamento pessoal e didático-pedagógico de seus docentes. Esses ambientes atendem aos padrões exigidos quanto à dimensão, limpeza, luminosidade, acústica e ventilação, lazer, bem como quanto ao estado de conservação dos mobiliários e equipamentos e a comodidade dos envolvidos nas atividades planejadas. A sala de professores, oferece infraestrutura, com computador para preparo de atividades, sendo de uso exclusivo dos docentes. Além disso, para o planejamento, avaliação e discussão dos assuntos pertinentes ao andamento do curso, os docentes utilizam a sala de reunião, equipada segundo a finalidade a que se destina.

5.4 SALAS DE AULA

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP conta com um número de salas de aula suficiente para o funcionamento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD e demais cursos da IES. Esses ambientes atendem aos padrões exigidos quanto à dimensão, limpeza, luminosidade, acústica e

ventilação, bem como quanto ao estado de conservação dos mobiliários e equipamentos e a comodidade dos envolvidos às atividades planejadas.

5.5 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: QUANTIDADE

As instalações e laboratórios específicos para o curso atendem aos requisitos de acessibilidade para portadores de necessidades especiais e são dotados dos equipamentos de segurança necessários a cada tipo de laboratório ou serviço, observando as normas da ABNT. O acesso aos laboratórios é planejado de modo que as disciplinas possam dispor, de, pelo menos, duas horas semanais por turma.

A Faculdade Impacto de Porangatu – FIP possui dois Laboratórios de Informática disponível ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública - EaD, onde os equipamentos e instrumentos do Laboratório de Informática seguem as normas e padrões de qualidade e adequabilidade aos objetivos e anseios pedagógicos da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP. Além disso, na aquisição de equipamentos leva-se em consideração a relação do número de alunos por máquina.

O Laboratório funciona durante o mesmo horário de funcionamento da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP e têm por objetivo o desenvolvimento de atividades acadêmicas e de pesquisa que necessitem de recursos computacionais. Estes laboratórios, com acesso à internet, são compostos por 70 computadores atualizados e compatíveis com as atividades acadêmicas, obedecendo às condições de salubridade e segurança e com os softwares necessários ao desenvolvimento do curso. (Sistema Operacional; Processador de Texto; Planilha de Cálculo; Gerenciador de Apresentações; Navegador *Web*; *Adobe Reader*; Antivírus.) Além dos *softwares*, descritos acima, especificamente para os cursos de CST em Gestão de Recursos Humanos, Administração e Ciências Contábeis temos o Sistema TRON. Os Laboratórios de Informática poderão ser utilizados também, além das atividades práticas acadêmicas dos discentes, para prestação de serviços diversos, desde que não prejudique o desenvolvimento das práticas didático-pedagógicas da comunidade acadêmica.

5.5.1 Laboratórios Didáticos Especializados: Qualidade

Os laboratórios possuem regulamentos próprios, que disponibilizam as normas de funcionamento, manuseio e trânsito em suas instalações. Todos são adequados ao quantitativo de alunos previstos e terão o funcionamento organizado através da implementação de cronograma de utilização e atividades a serem desenvolvidas. Os equipamentos serão criticados periodicamente, objetivando sua atualização. Ao mesmo tempo, os insumos necessários para o funcionamento dos laboratórios e a consequente dinâmica de aula, serão adquiridos regularmente, a partir de planejamento de alimentação e manutenção de cada laboratório. O acesso às suas dependências é fácil e possível mesmo para os que apresentam algum tipo de dificuldade motora.

5.5.2 Laboratórios Didáticos Especializados: Serviços

Os Laboratórios previstos para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD seguem os padrões de segurança para que possam oferecer apoio instrucional e técnico à comunidade interna e externa. Para tanto, nos Laboratórios serão feitas atualizações conforme a necessidade dos alunos e professores e, pelo menos, duas vezes ao ano. As manutenções preventivas serão realizadas diariamente visando o perfeito funcionamento de todos os equipamentos. A manutenção e conservação dos laboratórios serão executadas por funcionários lotados nos cursos ou por pessoal especializado ou treinado para exercer estas funções e, quando não for possível resolver o problema na instituição, será encaminhado para uma empresa terceirizada, especializada em manutenção de equipamentos. Haverá supervisores por laboratório ou grupos de laboratórios definidos pelo órgão responsável de administração dos laboratórios. Os procedimentos de manutenção serão divididos em três grupos: manutenção preventiva, manutenção corretiva e manutenção de emergência.

5.5.3 Empresa Júnior

A direção da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP estimulará seus alunos para constituírem uma Empresa Júnior, alocando professores para as atividades

de orientação (com horas remuneradas para tal), os alunos deverão constituir legalmente uma empresa, sob a supervisão do Coordenador Geral, tendo como metas principais:

Visão: ser uma empresa de vanguarda e reconhecida na comunidade por aplicar corretamente os princípios, técnicas e métodos da administração, da educação e das atividades acadêmicas ensinadas na Faculdade Impacto de Porangatu - FIP.

Missão: prestar bons serviços à comunidade visando o desenvolvimento, a cidadania, a qualidade de vida e o sucesso empresarial e profissional da Empresa Júnior da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP.

Objetivos Permanentes:

- Ser um provedor natural de talentos humanos (profissionais), de modelos de excelência, criatividade, iniciativa, transparência, comprometimento com a ética e profissionalismo, para o mercado e região;
- Viabilizar projetos em parceria com a comunidade, voltados para o resgate do patrimônio histórico e cultural de Porangatu, revitalizando o município e os conceitos de civismo e cidadania;
- Desenvolver estudos e pesquisas, bem como atividades de treinamento e desenvolvimento em todos os níveis da sociedade;
- Incentivar e fomentar ações e projetos de preservação do meio ambiente em parceria com a sociedade;
- Estabelecer parcerias com entidades colaborando em projetos e ações comunitárias, sociais e outros, visando o bem-estar da comunidade e a melhoria da qualidade de vida;
- Prestar serviços à sociedade, proporcionando campanhas, treinamentos, orientações, esclarecimentos, ensinamentos, fundamentos e demais atividades para o bem-estar das pessoas e das famílias em geral;
- Prestar serviços de assessoria e consultoria, treinamento e desenvolvimento, eventos e empreendimentos compartilhados para o segmento da saúde, comércio, as indústrias, o setor de serviços, turismo, ONG'S (Organizações Não-Governamentais), sindicatos, igrejas, clubes de serviços e outros.

5.6 ACESSO DOS ALUNOS AOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA E RECURSOS AUDIOVISUAIS E MULTIMÍDIAS

Os alunos poderão acessar os equipamentos dos Laboratórios de Informática da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP, de acordo com as normas estabelecidas pelos órgãos colegiados competentes. Também estão disponibilizados aos alunos computadores na Biblioteca, cuja utilização deve respeitar a normatização deste ambiente de apoio acadêmico. Por fim, em todo complexo físico da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP, existem pontos para acesso *wireless*, onde a comunidade acadêmica poderá se beneficiar desta tecnologia por meio de *notebook*, *netbook*, *tablet*, *ipad*, celular etc. Com relação à proporção aluno por máquina, alcança todos os alunos matriculados na Faculdade. O total de equipamentos disponíveis para acesso dos alunos nos Laboratórios de Informática são de 70 computadores e na Biblioteca 15 computadores, atingindo 85 computadores. Desta forma, suportando bem toda comunidade acadêmica. Se levarmos em consideração que na Faculdade Impacto de Porangatu – FIP existe rede sem fio (*wireless*) os benefícios aos alunos são suficientemente grandes, onde toda comunidade acadêmica poderá se beneficiar, a qualquer momento, dos serviços disponibilizados pela internet por equipamentos próprios ou da instituição. Os espaços são higienizados diariamente e contam com luminosidade e ventilação adequadas. Sobre a velocidade da internet, o plano contratado é o de IP Dedicado de 50 MB.

Através dos laboratórios de Informática da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP os alunos possuem livre acesso aos computadores, é livre desde que os laboratórios não estejam sendo utilizados ou estejam reservados para aulas ou outras atividades práticas.

Os alunos possuem acesso regular aos recursos audiovisuais da instituição como meio de diversificar e atualizar as práticas acadêmicas, estes equipamentos estão disponíveis na biblioteca e em salas devidamente preparadas e quando necessário os professores solicitam reservas para sua utilização, sendo feita através de reservas no departamento próprio.

5.7 ESPAÇO FÍSICO

A estrutura física da instituição possui dois bloco de três pavimentos cada sendo que os quais abrigam salas de aula, Biblioteca, laboratórios e o corpo técnico-administrativo (secretaria, tesouraria, coordenação, diretoria).

Atualmente, o espaço físico está formatado da seguinte forma:

| TIPO DE ÁREA | QT | Área |
|-----------------------------------------------------------------------|----|-------------------------|
| Salas de Aulas | 22 | 1.213,66 m ² |
| Sala atendimentos | 01 | 24,20 m ² |
| Salas de Coordenações | 06 | 18 m ² |
| Sala de Professores | 01 | 32 m ² |
| Sala de Reunião | 01 | 27.34 m ² |
| Sala de Acervo Acadêmico | 01 | 21.68 m ² |
| Sala do Escritório Modelo e Empresa Junior | 01 | 26.85 m ² |
| Laboratórios de Física/Biofísica | 01 | 32,02 m ² |
| Laboratórios de Química/Bioquímica | 01 | 32,02 m ² |
| Laboratórios Informática | 02 | 64,04 m ² |
| Laboratório de habilidades em Saúde | 01 | 26.85 m ² |
| Laboratório de Anatomia | 01 | 32,02 m ² |
| Laboratório de Fisiologia | 01 | 32,02 m ² |
| Laboratório Citologia e Histologia | 01 | 32,02 m ² |
| Laboratório Microscopia | 01 | 32,02 m ² |
| Sala de Coleta de Material | 01 | 26.85 m ² |
| Laboratório de Semiologia e Semiotécnica. | 01 | 32,02 m ² |
| Laboratório de Práticas em Enfermagem | 01 | 75,00 m ² |
| Núcleo de Estudos e Práticas de Atendimentos Psicoterápicos (NEPAPSI) | 01 | 70,00 m ² |
| Biblioteca | 01 | 56.07 m ² |
| Brinquedoteca | 03 | 150 m ² |
| Sala CPA | 01 | 7.11 m ² |
| Sala NDE | 01 | 7.11 m ² |
| Ouvidoria | 01 | 8 m ² |

| TIPO DE ÁREA | QT | Área |
|----------------------------|----|----------------------|
| Psicopedagógico | 01 | 7.11 m ² |
| Sala Tempo Integral | 02 | 14.22 m ² |
| Áreas de Eventos Culturais | 01 | 203 m ² |
| Sanitários | 08 | 48.31 m ² |
| Praça de Alimentação | 01 | 203 m ² |
| Anfiteatro | 01 | 56.02 m ² |

Fonte: FIP (2023)

5.8 CONDIÇÕES DE ACESSO PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A Faculdade, integrada com os órgãos que reúnem e defendem os interesses dos portadores de necessidades especiais, procura continuamente adequar a Instituição para garantir o acesso a todos os alunos. Assim, o estacionamento de veículos conta com áreas reservadas para este grupo de alunos ou visitantes e o pessoal responsável pela vigilância e segurança estão treinados para oferecer assistência.

Havendo necessidade, os vigilantes ajudam estes a terem acessos aos seus meios de locomoção, retirando-os de seus veículos, acomodando-os e, sendo solicitado, conduzindo-os até o local desejado.

As calçadas possuem rampas de acesso nos padrões estabelecidos, permitindo que alunos ou visitantes portadores de necessidades especiais se locomovam. Para as áreas na qual o acesso é feito por escadas, estes contam com o serviço de elevadores que lhes proporcionam total integração e participação em todas as atividades. Os sanitários também estão adaptados para uso dos alunos com necessidades especiais. O Apoio Psicopedagógico, desde o momento da matrícula faz as entrevistas e identifica as necessidades dos alunos para tomar providências como, por exemplo: carteiras especiais.

No que concerne a alunos portadores de **deficiência visual**, o Instituto de Educação do Norte Goiano assume o compromisso formal, no caso de vir a ser solicitada e até que o aluno conclua o curso:

- De manter sala de apoio equipada com máquina de datilografia em braile, impressora braile acoplada ao computador, sistema de síntese de voz, gravador e foto copiadora que amplie textos, software de ampliação de tela,

equipamento para ampliação de textos para atendimento a aluno com visão subnormal, lupas, réguas de leitura, scanner acoplado a um computador;

- De adotar um plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico em braile e de fitas sonoras para uso didático.

Quanto a alunos portadores de **deficiência auditiva**, compromisso formal da instituição, no caso de vir a ser solicitada e até que o aluno conclua o curso:

- De propiciar, sempre que necessário o tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa, especialmente quando da realização e revisão de provas, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este não tenha expressado o real conhecimento do aluno;
- O tradutor e interprete da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) atuará:
 - I Nos processos seletivos para cursos na instituição de ensino;
 - II Nas salas de aula para viabilizar o acesso dos alunos aos conhecimentos e conteúdos curriculares, em todas as atividades didático-pedagógicas; e
 - III No apoio à acessibilidade aos serviços e às atividades-fim da instituição de ensino.
- De adotar flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando o conteúdo semântico;
- De estimular o aprendizado da língua portuguesa, principalmente na modalidade escrita, para o uso de vocabulário pertinente às matérias do curso em que o estudante estiver matriculado;
- De proporcionar aos professores acesso à literatura e informações sobre a especificidade linguística do portador de deficiência auditiva.
- De disponibilizar equipamentos, acesso às novas tecnologias de informação e comunicação, bem como recursos didáticos para apoiar a educação de alunos surdos ou com deficiência auditiva.

A instituição, em atenção aos princípios da Política Nacional de Proteção aos Direitos das Pessoas com o **Transtorno do Espectro Autista**, pretende promover e assegurar, caso seja solicitada, desde o acesso até a conclusão do curso:

- A igualdade de condições para o acesso e a garantia de permanência na instituição, inclusive promovendo a capacitação de profissionais para o atendimento especializado (assistente de ensino e apoio);
- O desenvolvimento de métodos que se adéque aos Autistas para auxiliá-los no processo do ensino e aprendizagem, possibilitando-os a compreensão da capacidade de cada um e pontuando fatores como: a acessibilidade, a avaliação, o planejamento das aulas, o atendimento especializado, a participação dos pais na vida escolar, com o objetivo de estabelecer uma parceria escola-família, bem como respeitado o seu tempo de aprendizado.

Dessa forma espera-se que todos esses elementos de forma conjunta possam somar para que cada aluno avance nesse processo de forma particular;

- A socialização com os demais atores da comunidade acadêmica, inclusive com os seus pares, os alunos. E, nesta relação motivar a compreensão e o respeito de uns para com os outros, conhecendo e respeitando a heterogeneidade que cada um representa e respondendo de acordo com suas potencialidades e necessidades apresentadas;
- O atendimento individualizado e reservado em sala de apoio equipada com recursos multifuncionais, necessários e indispensáveis a aprendizagem das pessoas com necessidades especiais sendo de grande importância de acordo à necessidade de cada aluno um ambiente favorável para se desenvolver de maneira saudável;
- A contratação ou formação continuada de professores com formação na área da Educação Especial. O termo professor especializado, conforme a Resolução CNE/CEB N° 2 estabelece, àquele que desenvolve: [...] competências para identificar as necessidades educacionais especiais para definir, implementar, liderar e apoiar a implementação de estratégias de flexibilização, adaptação curricular, procedimentos didáticos pedagógicos e práticas alternativas, adequados aos atendimentos das mesmas, bem como trabalhar em equipe, assistindo o professor de classe comum nas práticas que são necessárias para promover inclusão dos alunos com necessidades educacionais especiais. (BRASIL, 2001, p. 78. Art. 18, § 2º). É fato, que a inclusão na sala de aula está sendo aprendida no dia a dia, com a experiência de cada professor. "Mas não existe formação dissociada da prática. Estamos aprendendo ao fazer", é o que pondera Cláudia Pereira Dutra, secretária de Educação Especial do Ministério da Educação (MEC);
- Ao final, não menos importante, estimular, entre os alunos, o interesse para a pesquisa científica relativa à temática da Pessoa com o Transtorno do Espectro Autista, em cumprimento às Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, tendo em vista a relevância do tema no momento atual que é de construção e respeito às adversidades da pessoa humana.

Além disso, será implantado nas dependências da FIP o “Projeto de Atendimento Educacional Inclusivo (PAEI)” que tem por objetivo o planejamento psicopedagógico na realização de atividades de ensino/ aprendizagem direcionadas aos alunos com dificuldade de aprendizagem envolvendo aspectos como: necessidades educacionais especiais (baixa visão/ cegueira, surdez, autismo, superdotação) diversidade étnico-racial, gênero e diversidade

socioeconômica, inseridos nas salas regulares dos cursos oferecidos pela Faculdade Impacto de Porangatu – FIP.

5.9 BIBLIOTECA

Torna-se imperioso estruturar de forma continuada a biblioteca do Curso, no sentido de constituir-se em ferramenta básica de pesquisa do professorado e do alunado.

O sistema de informatização da biblioteca foi preparado pela bibliotecária da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP, o qual já está devidamente implantado.

Como um meio importante de subsidiar consultas e informações bibliográficas, os dirigentes da Instituição promovem um salto qualitativo colocando à disposição dos seus corpos discente e docente as NTI (o uso intensivo da Internet, inclusive uma capacitação específica dos discentes e docentes na busca de textos, dados e outras informações na Internet), bem como possibilitar uma informação sempre atualizada. A Biblioteca possui um papel fundamental no sentido de facilitar e possibilitar o acesso à informação, com a preocupação de garantir o desenvolvimento científico, tecnológico e social da comunidade.

A biblioteca da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP disponibiliza aos vários cursos oferecidos, condições adequadas quanto à área física, acervo de livros, periódicos especializados, CD-ROM, bem como moderna gestão e informatização do acervo, pautada em política de atualização e expansão, além do acesso às redes de informação.

5.9.1 Acervo virtual

Além do conteúdo existente no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, também existe o acervo virtual por meio da Minha Biblioteca¹⁰, com mais de 12.000 (doze mil) títulos on-line.

¹⁰Consórcio formado pelas quatro principais editoras de livros acadêmicos do Brasil - Grupo A, Grupo Gen-Atlas, Manole e Saraiva - que oferece às instituições de ensino superior uma plataforma prática e inovadora para acesso a um conteúdo técnico e científico de qualidade pela internet. Através da plataforma Minha Biblioteca, estudantes terão acesso rápido e fácil a milhares de títulos acadêmicos entre as principais publicações de diversas áreas de especialização: direito, ciências sociais aplicadas, saúde, entre outras. Fonte: <https://minhabiblioteca.com.br/>

E ainda com a finalidade exclusiva de contribuir com o desenvolvimento e disseminação do conhecimento produzido no ambiente acadêmico, a Biblioteca da FIP oferece também vários links gratuitos de conteúdo eletrônico no Portal do Aluno.

A biblioteca da Faculdade Impacto de Porangatu – FIP disponibiliza aos vários cursos oferecidos, condições adequadas quanto à área física, acervo de livros, periódicos especializados, CD-ROM, bem como moderna gestão e informatização do acervo, pautada em política de atualização e expansão, além do acesso às redes de informação.

5.9.2 Serviços

A Biblioteca tem como objetivo principal servir como subsídio para alunos e professores para as atividades curriculares da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP. Conta com um acervo atualizado nas várias áreas do conhecimento humano, além do grande número de assinaturas de jornais, revistas, periódicos científicos, revistas informativas e material audiovisual.

A Biblioteca funciona nos seguintes horários: de segunda a sexta-feira, das 7:00 às 22 horas, aos sábados, das 7:00 às 12:00 horas. As reservas de livros são realizadas no balcão de atendimento da biblioteca. O acervo é franqueado a alunos, professores, funcionários administrativos e visitantes.

5.9.3 Pessoal técnico-administrativo

A Faculdade mantém no atendimento da Biblioteca, auxiliares que são bem treinados e qualificados para o bom atendimento e orientação dos usuários quanto ao acervo disponível, os quais são devidamente orientados pela bibliotecária.

5.9.4 Política de aquisição, expansão e atualização

A política de atualização e expansão do Acervo incorporou as tendências atuais da Biblioteconomia e da Ciência da Informação procurando atender ao que

preconizam os padrões da Biblioteconomia e aos indicadores da Avaliação das Condições de Ensino do Ministério da Educação – MEC.

A atualização e expansão têm como objetivo subsidiar o processo de aquisição, e de permuta de materiais bibliográficos e audiovisuais, a partir da necessidade de implementação do acervo.

Assim, a política de atualização e expansão tem os seguintes objetivos:

- Identificar os campos de interesse da biblioteca;
- Favorecer o crescimento racional e equilibrado do acervo;
- Determinar os itens de informação compatíveis com a formação da coleção e interesses da Instituição;
- Determinar critérios mínimos para a duplicação de títulos;
- Estabelecer parâmetros para o descarte do material.

A atualização do acervo é feita com seleção e compras programadas, a partir de indicações de coordenadores, professores, alunos, bibliotecária, que atendam, sobretudo a bibliografia básica e complementar indicada no projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD e nos projetos pedagógicos dos demais cursos oferecidos pela Instituição.

A Biblioteca deve reunir em seu acervo, diferentes tipos de material, como:

- Número de referência (almanaques, censos estatísticos, dicionários linguísticos, enciclopédias, etc);
- Livros;
- Periódicos (revistas especializadas e gerais, jornais, etc);
- Todas as publicações editadas pela Instituição;
- Multimeios (CD-ROM, DVD, etc);
- Outras publicações de interesse da Instituição.

Em se tratando de uma biblioteca vinculada a uma instituição em desenvolvimento, a priori, deve privilegiar as áreas do conhecimento concernentes aos cursos de graduação em funcionamento. Para maior ou menor ênfase, a cada campo de conhecimento, devem ser analisados, com rigor, os seguintes tópicos:

- Número de oferta da matrícula por curso;
- Número de professores por curso;
- Matriz curricular;
- Demanda por disciplina.

Para a formação do acervo, é traçado um perfil da Instituição e de seus usuários, em termos de demanda informacional. É necessário ter conhecimentos mínimos acerca dos próprios materiais a ser adquirido o que só é possível via estudo de fontes de informação para seleção, com destaque para os (as):

- Materiais distribuídos por editores, distribuidores e livrarias-catálogos;
- Guias de literatura geral e especializada;
- Catálogos, listas de novas aquisições e boletins de outras bibliotecas;
- Sugestões de usuários;
- Visitas a livrarias, exposições literárias, feiras de livros e eventos similares;
- Informações coletadas através de redes eletrônicas de informação, com ênfase para a Internet.

Diante da inexistência de uma medida-padrão, a duplicação de títulos deve ser determinada pela demanda de cada título em particular, o que exige estatística de uso, e análise da possibilidade de utilização de outras publicações de conteúdo similar. No entanto, é de suma relevância verificar se a demanda é apenas transitória, decorrente da indicação de um professor “X” ou de um evento específico, o que nem sempre justifica a duplicação de títulos.

É preciso seguir o parâmetro ditado pela MEC, que prevê livros-texto em quantidade suficiente para atender aos alunos, idealmente da ordem de um exemplar para cada dez alunos. Este número é considerado como mínimo, estando a coleção de periódicos, permanentemente em desenvolvimento.

5.9.5 Implementação das Políticas Institucionais de Atualização do Acervo no Âmbito do Curso

As políticas usadas pela instituição para aquisição de livros, revistas e periódicos seguem critérios pré-estabelecidos, os quais visam atender as necessidades dos cursos por ordem de prioridades geridas nas discussões entre professores e coordenadores de cada curso.

Para efetivação dessa política de atendimento aos cursos, a Biblioteca passa semestralmente uma relação às coordenações de curso para que sejam elencados livros, periódicos, revistas e jornais, vídeos e CD-ROM, etc, que atuam como condição à aprendizagem e suporte teórico para alunos e professores do curso.

5.9.6 Bibliografia Básica

O acervo de livros da bibliografia básica para o funcionamento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP atende as necessidades dos conteúdos apresentados nas respectivas disciplinas. Além disso, a indicação da bibliografia básica tem por base os autores de renome das diversas áreas de conhecimento, em conformidade com os conteúdos do curso. Em cada disciplina foram indicados 3 títulos na bibliografia básica.

Para as disciplinas de todos os semestres. O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD possui hoje um acervo de bibliografias básicas o conjunto de obras constante na Minha Biblioteca com quantidade de acessos superior a 2000 assinaturas de cada unidade curricular disponível para consulta no acervo digital.

5.9.7 Bibliografia Complementar

O acervo complementar do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD Faculdade Impacto de Porangatu - FIP atende as necessidades dos conteúdos apresentados nas respectivas disciplinas. Além disso, a indicação da bibliografia complementar tem por base a mesma linha de pensamento estabelecido pelos autores da bibliografia básica, construindo desta forma um elo, porém não deixando de lado as visões de cada autor sobre um determinado assunto.

Em cada disciplina de todos os semestres foram indicados 5 títulos na bibliografia complementar por unidade curricular os quais disponíveis para consulta no acervo digital.

5.9.8 Periódicos Especializados

Para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD, a Instituição conta com um grande acervo assinaturas *online* de periódicos especializados, indexado e corrente, abrangendo as principais áreas do curso.

VI REQUISITOS LEGAIS E NORMATIVOS

6.1 DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD está coerente com as diretrizes curriculares nacionais previstas no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, ao Decreto nº 5.626/2005 de 22/12/2005, possível de ser aferida ao longo de todo o Projeto.

6.2 COMPONENTES CURRICULARES

Os conteúdos foram distribuídos de forma a atender, igualmente, às Resoluções CNE/CES nº 2/7, de 18 de junho de 2007, que dispões sobre a carga horária mínima e os procedimentos relativos à integralização e a duração do curso; e CNE/CES nº 3/7, de 2 de julho de 2007, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados quanto aos conceitos de horas/aula.

6.3 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 n.º 9.394/96, com a redação dada pelas Leis n.º 10.639/2003 e Nº 11.645/2008 e da Resolução CNE/CP Nº 1/2004, fundamentada no Parecer CNE/CP n.º 3/2004.

Essas diretrizes específicas encontram-se atendidas na disciplina de Sociologia e responsabilidade social.

6.4 DIRETRIZES NACIONAIS PARA A EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Conforme disposto no Parecer CNE/CP nº 8, de 6/3/2012, que originou a Resolução CNE/CP nº 1, de 30/5/2012.

Essas diretrizes específicas encontram-se atendidas na disciplina de Legislação Trabalhista, Previdenciária e contratos.

6.5 ESTUDOS REFERENTES À TEMÁTICA DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

O tratamento dessa questão está incluso nas ementas das disciplinas de Cultura e Literatura Africana e Indígena, conforme termos explicitados no Parecer CNE/CP nº 3, de 10 de março de 2004, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 17 de Junho de 2004. É requisito legal e normativo a ser cumprido, conforme Instrumento de Avaliação de Cursos Superior de Tecnologia.

6.6 PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Conforme disposto na Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, a Faculdade Impacto de Porangatu – FIP prevê para os discentes com espectro autista um atendimento diferenciado e especializado, por meio do atendimento psicopedagógico.

6.7 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE

Todo corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade Impacto de Porangatu - FIP possui formação em pós-graduação *lato sensu* e/ou *stricto sensu*.

6.8 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

O Núcleo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EaD atende à Resolução nº 1/CONAES de 17 de junho de 2010, sendo composto por cinco docentes com atuação no curso, sendo quatro docentes em regime de tempo integral e um docente em regime de tempo parcial. Além disso, todos os integrantes do NDE possuem titulação em nível de pós-graduação *lato sensu* e/ou *stricto sensu*.

6.9 TEMPO DE INTEGRALIZAÇÃO

O curso atende ao tempo de integralização previsto na Resolução nº 2, de 18 de junho de 2007.

6.10 CONDIÇÕES DE ACESSO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU MOBILIDADE REDUZIDA

Conforme disposto na CF/88, art. 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei nº 10.098/2000, nos Decretos nº 5.296/2004, nº 6.949/2009, nº 7.611/2011 e na Portaria nº 3.284/2003.

A IES apresenta condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida em todas as suas dependências.

6.11 DISCIPLINA DE LIBRAS (DEC. Nº 5.626/2005)

O PPC contempla a disciplina de libras na estrutura curricular. A disciplina está prevista no 8º Módulo (trimestre) do curso com 45 horas.

6.12 INFORMAÇÕES ACADÊMICAS (PORTARIA NORMATIVA Nº 40 DE 12/12/2007, ALTERADA PELA PORTARIA NORMATIVA MEC Nº 23 DE 01/12/2010, PUBLICADA EM 29/12/2010)

As informações acadêmicas encontram-se disponibilizadas de forma impressa e virtual.

6.13 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)

Há integração da educação ambiental às disciplinas do curso de forma transversal, contínua e permanente, nos termos preconizados pela Resolução CNE/CP nº 2/2012 e também na disciplina de Gestão ambiental.