



PROJETO PEDAGÓGICO

EM

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

EaD

TECNÓLOGO

Sumário

ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	4
INTRODUÇÃO.....	4
Identificação da Mantenedora.....	8
Identificação da Faculdade	8
Identificação do Curso	8
CONTEXTUALIZAÇÃO DA NECESSIDADE DO CURSO	9
Justificativa para Implantação do Polo/Sede	11
Características Regionais.....	12
Área De Atuação.....	14
HISTÓRICO E DESENVOLVIMENTO DA IES	21
HISTÓRICO DO EAD NA FACE ALFOR.....	23
DA MISSÃO	25
Missão da Faculdade de Ciências e Gerenciais Alves Fortes	25
Missão do Curso EaD de em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos	25
OBJETIVOS E METAS	26
O MERCADO DE TRABALHO	29
POLÍTICAS, PRINCÍPIOS E FILOSOFIA DO CURSO.....	31
Filosofia do Curso.....	31
Os fundamentos do curso.....	32
Dos Fundamentos Éticos-Políticos.....	32
Dos Fundamentos Epistemológicos.....	32
Dos Fundamentos Didático-Pedagógicos	32
Das Ações Educativas	32
Políticas Institucionais no âmbito do curso	33
Competências, Habilidades e Atitudes	37
1. Gerenciamento de riscos.....	37
2. Pensamento globalizado	37
3. Flexibilidade	37
4. Excelente comunicação.....	38
5. Alta qualificação.....	38
Perfil do Professor	38
Diretrizes Ccurriculares Nacionais	39
Educação em Relações Étnico-raciais, História, Cultura Afro-Brasileira e Indígena.....	39
Educação em Direitos Humanos.....	39
Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista	39
Metodologia e práticas pedagógicas inovadoras.....	40
A convergência dos modelos de ensino presencial e a distância	40
A proposta do Ensino Híbrido – a inovação disruptiva no ensino superior brasileiro.....	41
Utilizando as metodologias ativas e a educação a distância para inverter a sala de aula.....	43
Os encontros presenciais semanais e as atividades de tutoria	44
Procedimentos de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem	48
Material Didático Institucional	49
Itens que compõem uma Unidade de Aprendizagem:	50
DA ORGANIZAÇÃO CURRICULAR	53
Número de vagas	59
Ambiente Virtual de Aprendizagem	60
Tecnologias de informação e comunicação – TICs – no processo ensino-aprendizagem.....	60
Mecanismos de interação entre docentes, professores/tutores e estudantes	62
Extensão	63
Monitoria	63
Nivelamento.....	63
Competências em Educação a Distância.....	66

QUADROS, R. M. <i>Educação de surdos: a aquisição da linguagem</i> . Porto Alegre: Artmed, 1997. 128 p. E-book. ISBN 9788573072655.	85
QUADROS, R. M.; CRUZ, C. R. <i>Língua de sinais: instrumentos de avaliação</i> . Porto Alegre: Artmed, 2011. 160 p. E-book. ISBN 9788536324784.	85
QUADROS, R. M.; KARNOP, L. B. <i>Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos</i> . Porto Alegre: Artmed, 2003. 222 p. E-book. ISBN 9788536303086.	85
Segue a lista de periódicos com links de acesso à disposição dos alunos:	87
APOIO AO DISCENTE	89
Apoio Pedagógico.....	89
Atendimento Psicopedagógico	89
Apoio Financeiro	89
Financiamento estudantil FEAP	90
Ouvidoria	90
Convênios e Parcerias.....	90
FEAP Talento	90
Monitoria	90
Nivelamento.....	90
Plano de Acolhimento Estudantil (PAE)	91
Programa de Bolsa da FEAP	91
Bolsa Família.....	91
Bolsa Monitoria.....	91
Bolsa Pesquisa.....	91
Bolsa Transferência e Reingresso.....	92
Bolsa Funcionário e Dependente	92
Bolsa Convênio	92
Bolsas pela Câmara Municipal de Além Paraíba (bolsa cidadã)	92
Bolsa Social/Assistencial.....	93
GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA	94
Procedimentos de auto avaliação EaD.....	96
Ações decorrentes dos processos de avaliação do curso.....	96
Funcionamento do Colegiado De Curso	97
NDE - Núcleo Docente Estruturante.....	98
NEAD - Núcleo de Educação a Distância	100
EM - Equipe Multidisciplinar	101
ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)	103
CORPO DOCENTE E TUTORIAL	104
COORDENAÇÃO	104
Atuação do coordenador.....	104
Experiência do coordenador do curso.....	105
Regime de trabalho do coordenador do curso.....	105
CORPO DOCENTE DO CURSO	106
Titulação do corpo docente.....	109
Regime de trabalho do corpo docente.....	110
Experiência profissional do corpo docente	111
Experiência de magistério superior do corpo docente	112
Experiência na educação a distância do corpo docente	113
Relação de disciplina por docente	114
Relação entre o número de docentes e o número de estudantes.....	116
INFRAESTRUTURA	117
Infraestrutura física.....	117
Gabinetes de Trabalho para professores Tempo Integral – TI.....	117
Espaço de Trabalho para Coordenação do Curso e Serviços Alunos	117
Sala de Professores	117
Salas de Aula	117
Biblioteca.....	117



FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ALÉM PARAÍBA
FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES FORTES –
TECNÓLO EM RECURSOS HUMANOS - EaD

Laboratórios de informática	118
Bibliografia Básica	118
Bibliografia Complementar	118
Acesso dos alunos a equipamentos de informática	118
Produção do material didático	119

ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

INTRODUÇÃO

Recursos humanos era entendido como contingente humano em toda as suas dimensões até a década de 70 onde a Administração designou a área para lidar com atividades relativas ao elemento humano tratando assim os problemas destes.

Quanto mais os anos se passaram mais as mudanças aconteceram no significado desse campo de estudo que acabou necessariamente conceituado hoje como Recursos Humanos que tem um conjunto de princípios a serem considerados, sendo eles estratégias e técnicas que visa, basicamente, desenvolver o indivíduo dentro de uma organização, independentemente do porte e função desta. De forma geral, a tarefa mais relevante dos Recursos Humanos é analisar o comportamento organizacional do grupo.

É na modernidade que o perfil da ação do RH ganhou força no ambiente empresarial, ou seja, quando se relaciona às ações políticas, militares e religiosas. A muito tempo a grande hierarquia era a característica das organizações daquela época. Essas características geravam aquilo que se chama de elitismo e impedia que os comandados dessem opinião a respeito do trabalho que desempenhavam. Tendo início na Europa o movimento em prol da democracia e do humanismo mostrou que isso era a solução para os problemas vividos numa organização autoritária e altamente burocrática.

Após o sec. XVIII, o RH começou a pesquisar sobre a auto realização dos trabalhadores. Dessa forma, as atividades organizadas do trabalho, devem promover o aperfeiçoamento da pessoa como ser, ou seja, ser mais humanista, caso contrário, se há um conjunto de forças que restringem a auto realização, então haverá Alienação.

Como consequência da Revolução Industrial houve um aumento a distância entre os detentores do poder e os subordinados, pois, a partir desse momento, manda que tiver o conhecimento e os meios de produção. Todos os problemas gerados e aumentados nas organizações após a Revolução Industrial fizeram surgir o primeiro movimento sindical, que denunciava os abusos ocorridos nas organizações.

O surgimento dos sindicatos fez com que o Recursos Humanos tivesse mais uma função além daquelas já observadas, é a função de amenizar as pressões feitas pelos sindicatos contra as organizações. Nesse momento o RH passou a ser mais formal e busca encaixar o contingente humano nas organizações, assim ele se caracteriza pela vigilância, controle férreo, coerção e manipulação do contingente de pessoal das organizações. A visão nesse momento é de que o ser humano não é único e pode ser analisado em termos rigorosamente científicos.

Essa corrente tentou humanizar e democratizar a organização de forma mal compreendida, surgindo então as teorias motivacionais, organizacionais e de liderança, denunciando as condições restritivas dos membros de uma organização. Três pilares (autonomia, autocontrole e autodesenvolvimento) são as metas em todo processo de integração e desenvolvimento do RH de uma organização. Cada vez mais os indivíduos resistem a serem manipulados e utilizados. Tanto o capitalismo industrial como o socialismo autoritário, fracassaram em suas intenções humanistas.

Hoje, condena-se o capitalismo Taylorista por sua rigidez e injustiça em relação ao predomínio dos administradores. O socialismo instalado na Rússia tinha a mesma rigidez e também cometia muitas injustiças, mas sempre levantando a bandeira da igualdade. Processo parecido ocorreu também na China, caracterizado por alienação com máscara humanista. O RH pode ser utilizado dentro de um direcionamento ético e justo ou injusto.

Mesmo que, historicamente, o tenha sido utilizado de forma equivocada, acredita-se que poderá vir a ser um agente positivo para as organizações. Em benefício do desenvolvimento democrático e humanista das organizações em geral, impedimentos como a pouca informação recíproca e a falta de sinergia de esforço entre o comportamento organizacional no trabalho, a Filosofia e as ciências sociais, deve ser superado.

O órgão de Recursos Humanos tem as funções de educação, assessoramento, serviços, pesquisas, controle e relações sindicais. Os sindicatos são importantes porque lutam para que a democracia se mantenha equilibrada. Eles lutam para ter condições de disputar os espaços nas relações de poder, assim sendo, a organização sindical também busca auto realização. Há dois níveis de atuação das teorias de RH: a mentalização, que é a conscientização; e a instrumentação como sendo a prática dos princípios e conceitos.

A administração por objetivos proporciona que cada indivíduo ou grupo controlem, eles mesmos, seu desempenho. Enriquecer as funções é uma busca para aumentar o interesse e desafio do desempenho, através de funções, e dessa forma permite maior nível de autonomia e desenvolvimento. Nas modernas teorias e práticas de RH existe nítida presença de princípios libertários, entre eles, descentralização, associação espontânea, alta valorização da interação aberta e confiante e respeito pelas minorias.

<https://administradores.com.br/artigos/a-historia-do-rh>

O papel do gestor de Pessoas nas Organizações Modernas

Segundo Peter Drucker, o pai da Gestão de Recursos humanos na atualidade, e conforme a história dessa área de pessoas, é sabido que o profissional de Recursos Humanos passou por transformações significativas iniciando como simples repetidor de tarefas, de atividades rotineiras, desde sua fase contábil, após a fase legal, com a introdução das leis trabalhistas até a fase

estratégica atual, contemporânea, que trouxe a participação do Gestor de Pessoas na Administração das empresas. Esse gestor é um indivíduo compromissado com as necessidades do Ser Humano Organizacional, na sua restrita e ampla concepção; alguém que conhece os processos e procedimentos institucionais e responsável pela motivação do pessoal envolvido estratégica, tática e operacionalmente nos resultados institucionais, um ser agente de mudança com caráter de líder participativo e um estrategista, agregador e visionário para gestão organizacional, com foco nos resultados do negócio.

Gerir pessoas nunca foi fácil e nem será uma tarefa fácil, mas quem sabe lidar com pessoas demonstrando habilidades como: tolerância; resignação, limites, feedback transparente e educacional, já leva ampla vantagem competitiva no mercado.

Atuar como Gestor de Pessoas nas organizações modernas, é um desafio diário de agregar valores; despertar perfis; motivar capacitações; conhecer objetivos, metas, estratégias que as empresas e colaboradores precisam párea trabalhar em consonância com resultados positivos da organização e com necessidades individuais e coletivas do todo.

Os grandes papéis que esses profissionais possuem pela frente são:

- **FEEDBACK:** Manter uma comunicação aberta, clara, direta e polida nas relações de trabalho nos ambientes internos e externos da empresa.
- **COMPETÊNCIA:** Precisa ter conhecimento técnico (com a preocupação contínua de atualização do seu “Saber”) para desenvolver processos alinhados aos objetivos individuais e coletivos dos colaboradores. É o SABER permanente e atualizado, reciclado as necessidades de vanguarda do mercado exigente e tecnologicamente competitivo.
- **HABILIDADES:** É a necessidade de executar as atividades e tarefas diárias do trabalho com presteza e destreza, ou seja, é “SABER FAZER” com eficiência e eficácia o que lhe for demandado.
- **ATTITUDE:** É a necessidade individual e coletiva de se ter iniciativa, sair daquilo que denomino “Sedentarismo mental, intelectual e físico” e partir para a busca constante de ideias, criatividade, estratégias sustentáveis e rentáveis para organização.
- **MOTIVAÇÃO:** Caminhar para ação, ou seja, mostrar para colaborador da empresa, a importância de seu papel institucional, buscando as responsabilidades e comprometimento com objetivo traçado pela organização, como também valorizar, elogiar seu desempenho positivo interno e externamente, quando for o caso.
- **AMOR:** As atitudes de um Gestor de Pessoas deve ser o exemplo para que seja seguido, implantando, demonstrando e repassando com emoção, prazer as tarefas, pois se sabe que o gestor lida com SERES HUMANOS (que trazem em sua essência: razão e emoção), logo

precisa desenvolver a sensibilidade para a efetividade nas palavras, atos, ações, situações que o dia a dia organizacional impõem.

Aplicando esses fatores acima, que conotam variáveis intrínsecas e extrínsecas, o Gestor de Pessoas, obterá sucesso no seu papel estratégico organizacional pretendido para este século XXI.

Fonte:<https://www.linkedin.com/pulse/o-papel-do-gestor-de-pessoas-nas-organiza%C3%A7%C3%B5es-modernas-vera-fidalgo>

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Identificação da Mantenedora

Nome: **Fundação Educacional de Além Paraíba**
Endereço: **Av. Augusto Perácio, 226, São Luiz, Além Paraíba, MG, 36660-000**
CNPJ: **17.708.520/0001-56.**
Telefone: **(32)3462-7030**
E-mail: **secretariageral@feap.edu.br**

Identificação da Faculdade

Nome: **Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes (FACE-ALFOR)**
Mantenedora: **Fundação Educacional de Além Paraíba (FEAP)**
Endereço: **Avenida Augusto Perácio, nº 50 BR 116, KM820, Além Paraíba, MG,**
CEP: **36660-000**
Telefone: **(32)3462-2149**
E-mail: **secretaria.facealfor@feap.edu.br**

Identificação do Curso

Nome: **Graduação Gestão em Recurso Humanos**
Grau: **Tecnológico**
Situação Legal: **Pedido de Autorização**
Coordenadora: **Jucilene de Fatima Vital de Souza**
E-mail: jucilenevital.rh@gmail.com
Telefone: **(32)3462-2149**
Regime: **Semestral**
Carga Horária: **1.720 Horas**
Duração: **(02) anos (quatro semestres)**
Vagas: **300 Vagas anuais**
Modalidade De Ensino: **Ensino a Distância**
Local De Funcionamento: **FACE-ALFOR - Campus Zamboni**
Endereço: **Av Augusto Perácio, Nº 50, BR 116 - Km 820, Além Paraíba - MG.**
Forma De Ingresso: **Vestibular, Transferência Interna e Transferência Externa.**

CONTEXTUALIZAÇÃO DA NECESSIDADE DO CURSO

O processo de desenvolvimento econômico e social contemporâneo está marcado pelas constantes e rápidas transformações, pelo uso intensivo de novas tecnologias e informações. A capacidade de adaptação às mudanças, a agilidade nos processos de tomada de decisão, a leitura dos movimentos de mercado – preferencialmente antecipando-se a estes movimentos, a formação de uma equipe eficiente, coesa, produtiva e de alto desempenho, são essenciais para a obtenção de vantagens competitivas sustentáveis.

Neste contexto, destacamos um aspecto essencial à obtenção de vantagens competitivas: o nível de qualificação das equipes. Equipes somente atingem o alto desempenho se devidamente formadas, treinadas e capacitadas. E o que se pretende destacar aqui é a importância da formação de Gestores de Recursos Humanos para o sucesso das organizações.

Sabe-se, ainda, que as organizações são afetadas pelo ambiente onde se encontram, mas que também são capazes de influenciar este mesmo ambiente pelas estratégias e inteligências que aportam, sendo fundamental a gestão, formação, retenção e promoção de talentos. A valorização do capital humano tem sido apontada pelos pesquisadores em gestão de pessoas como o grande diferencial competitivo de uma organização para sobreviver em um mercado cuja competição mercadológica, tecnologia e informação estão cada vez mais a serviço de todos. Assim, os desafios da sociedade para integrar um novo perfil de trabalhadores e aproveitar ao máximo o potencial dos que já estão incluídos, estão exigindo também o desenvolvimento de novas tecnologias de ensino para a área de Gestão de Recursos Humanos.

A procura por um curso voltado para o desenvolvimento humano, que atenda a interesses tanto de empresas quanto de outras organizações ou profissões deve aumentar nos próximos anos. É importante destacar que a crescente procura por cursos de graduação tecnológica em Recursos Humanos, é motivada pela necessidade de atualização constante das empresas e de todos os profissionais que estão no mercado de trabalho ou que pretendem entrar nele.

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos aqui proposta visa garantir que o gestor compreenda a inserção do indivíduo, no grupo, na estrutura organizacional e nas mudanças que são inerentes ao cotidiano. Também tem a função de formar competências técnicas que propiciarão aos egressos habilidades para atuarem em atividades de gerência de planejamento estratégico, gerência de processos de recursos humanos e produtivos, gerência da qualidade, gerências diversas, analista de treinamento, e também como consultor, em organizações de todos os níveis.

Sendo um curso em EAD, cabe levantar que os registros do MEC e do INEP mostram que essa modalidade de ensino atente preponderantemente a alunos que são profissionais já no mercado de trabalho, com média de idade de 33 anos, contra média de 26 anos no Ensino Presencial, e que tenham ainda menor renda familiar média que os colegas da educação tradicional. Este grupo de novos alunos da Educação Superior encontra na modalidade a distância uma chance única de seguir nos estudos, compatibilizando com os compromissos pessoais e familiares.

Assim, é imperativo destacar que, além da sua pertinência e contemporaneidade, trata-se de uma modalidade de ensino com maior flexibilidade, necessária ao perfil da sociedade atual, além da importante dimensão da inclusão social.

A demanda para o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos pela modalidade a distância mostra-se expressiva, crescente e consolidada de acordo com os dados do INEP desde 2010. Os dados são os seguintes, apenas para a Educação a Distância: Em 2010 foram 35.486 ingressantes, passando a 87.062 em 2015. Nos anos seguintes, foram: 47.310 em 2011; 65.173 em 2012; 75.366 em 2013; 88.292 em 2014.

O cenário socioeconômico do País apresenta-se em expansão econômica com demanda por novos profissionais em Gestão de Recursos Humanos, e com grande aceitação para a formação por Educação a Distância.

Incrementar a formação em Gestão de Recursos Humanos está na direção da melhoria dos fatores de promoção do desenvolvimento socioeconômico no Brasil, e em completo alinhamento com as metas do Governo Federal para o aumento da cobertura no Ensino Superior, como detalhado no Plano Nacional de Educação. Portanto, é nesta dimensão de perfil profissional que o curso de Gestão de Recursos Humanos se desenvolve, seja no setor privado ou na esfera pública, sempre alinhado com o que determina o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.

Dessa forma, o currículo do curso visa atender esse contexto de mudanças, contribuindo de maneira significativa para o atendimento das demandas da sociedade brasileira.

Sabe-se, ainda, que as organizações são afetadas pelo ambiente onde se encontram, mas que também são capazes influenciar este mesmo ambiente. Portanto, organizações bem-sucedidas representam desenvolvimento local e regional.

O mercado de atuação de profissionais na área de RH é promissor na região de atuação da IES e existe uma demanda significativa de pessoas interessadas em Ensino a Distância na área da gestão. São inúmeras as solicitações de Ensino a Distância.

Um grande volume da procura é feito por um público que fez o Ensino Médio há alguns anos, já colocados no mercado de trabalho que buscam uma melhor qualificação, especialmente

aqueles que se veem impossibilitados de frequentar um curso superior presencial, em razão da distância e da falta de disponibilidade de tempo para se deslocarem e participarem das aulas diariamente.

Existe também um volume de procura considerável por candidatos de diversas faixas etárias que residem em regiões de interior (cabe ressaltar que a área de atuação da IES abarca mais de 30 municípios, em sua maioria geograficamente extensos, porém com baixa densidade populacional), que não dispõem de meios de locomoção diário para a realização de um curso presencial.

O curso Gestão em Recurso Humanos da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes responde a demanda da formação profissional em nível superior, e além da sua pertinência e contemporaneidade, trata-se de uma modalidade de ensino com maior flexibilidade, necessária ao perfil da sociedade atual, além da importante dimensão da inclusão social.

Justificativa para Implantação do Polo/Sede

A implantação do Polo/Sede no município de Além Paraíba/MG está alinhada com a missão institucional da IES que é contribuir para o desenvolvimento regional, através das relações com o saber, formando profissionais com valores éticos e de competência múltiplas, gerando soluções criativas, capazes de estender a comunidade em que vive, o conhecimento técnico científico, cultural, educacional e social, intervindo na sociedade e fortalecendo os ideais de liberdade e democracia.

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnólogo em Recurso Humanos estabelece, como diretriz norteadora do Curso, a formação de alto nível, busca a excelência, visando a que seus tecnólogos sejam capazes de reagir aos desafios permanentes que a competição crescente e a velocidade das mudanças tem trazido aos gestores de negócios, em face das frequentes mudanças e turbulências por que passam o mundo e, a reboque desses acontecimentos emerge a real necessidade de atualização em relação a esse cenário econômico. A sociedade requer profissionais capazes de responder às nuances de um ambiente de negócios em constante transformação, não só para atender as empresas, no que tange às suas demandas específicas de registros fiscais e ações de planejamento e controle, mas que também sejam capazes de contribuir para o desenvolvimento do conhecimento científico.

Desses acontecimentos emerge a real necessidade de repassá-los para a sala de aula, quando do exercício do magistério, que é razão maior de elaboração do presente projeto pedagógico.

Para isso, é importante possibilitar ao graduando, durante a sua formação, múltiplas oportunidades de contato com a realidade empresarial, de modo a conhecer as verdadeiras exigências da prática profissional. No entanto, é igualmente relevante que ele tenha, na ambiência da IES, possibilidades de experimentar situações criativas e inovadoras, fazendo uso de laboratórios

didáticos, mantendo contato com professores que possuem experiência profissional de Gestão e participando de atividades em grupos.

O Polo/Sede na cidade de Além Paraíba, além de concentrar toda a estrutura administrativa e profissional da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes situa-se em posição geográfica privilegiada permitindo que pessoas de mais de 30 municípios tenham condições de frequentá-lo ao menos uma vez por semana. Outro ponto importante a se ressaltar é que o processo de deslocamento de muitos acadêmicos para o Polo/Sede na cidade de Além Paraíba é gratuito, já que existem parcerias firmadas entre a Fundação Educacional de Além Paraíba e diversas prefeituras da região para a disponibilização de transporte público para os acadêmicos.

Características Regionais

A Zona da Mata Mineira, mais precisamente o município de Além Paraíba é uma região marcada por fatores culturais, geográficos, estruturais e econômicos que precisam ser destacados.

A IES está situada no município de Além Paraíba, na divisa com a região norte fluminense. Sua localização privilegiada promove o atendimento de vários municípios, dentre eles: Sapucaia, Teresópolis, Carmo, Sumidouro, Cantagalo, Santa Maria Madalena, Cachoeira de Macacu, Macuco, Cordeiro, Três Rios, Pirapitinga, Volta Grande, Estrela Dalva, Santo Antônio de Aventureiro, Mar de Espanha, Senador Côrtes, Leopoldina, São José do Vale do Rio Preto e outros circunvizinhos, encontrando os munícipes, na FACE-ALFOR, por meio de educação superior de qualidade, a oportunidade de desenvolverem habilidades; compreensão do mundo; capacidade de gerar autonomia; renda e bem-estar. Centenas de alunos já se formaram pela IES e hoje, inseridos no mercado de trabalho, contribuem para o desenvolvimento da sociedade local e regional.

Em relação aos fatores culturais, historicamente, ao longo do século XIX, a Zona da Mata Mineira se destacou como uma região possuidora de um significativo plantel de escravos, que migraram das zonas auríferas para as lavouras que foram se estabelecendo de acordo com as demandas produtivas próprias da dinâmica da economia cafeeira e, de acordo com informações do IBGE “as correntes migratórias, provocadas pelo fim do Ciclo do Ouro, em meados do século XIX, visavam a exploração da lavoura e ao estabelecimento de relações comerciais entre o interior e os núcleos urbanos mais próximos ao litoral”¹.

¹<http://cidades.ibge.gov.br/painel/historico.php?lang=&codmun=310150&search=minas-gerais|alem-paraiba|infográficos:-histórico> [capturado em 02/05/2014]

Trabalhos importantes e recentes da historiografia sobre o assunto, como os de Rômulo Andrade, *Jonis* Freire, Elione Guimarães, *Vitória Schettini* e Fernando Lamas², assinalam a contribuição dos escravos e ex-escravos para a formação da população da região, especificamente a população de algumas cidades que dela fazem parte e Além Paraíba se destaca neste cenário.

Muitas fazendas produtoras de café concentraram centenas de escravos e estes, foram, ao longo do tempo, constituindo famílias, responsáveis por contribuírem para a diversidade étnica da Zona da Mata Mineira. Após a lei de 1850 que proibiu o fim do tráfico transatlântico, a mão de obra escrava, continuou suprimindo as necessidades econômicas e, ao contrário do que um dia se chegou a afirmar, a região da Zona da Mata Mineira, não assistiu uma crise por falta de “braços” para a produção de café, graças ao crescimento natural dos cativos, o que acena para a existência de um grande contingente de escravos.

Percebe-se, no entanto, que a região concentra hoje, um grande número de afrodescendentes o que enriquece a cultura local, cujo processo de miscigenação remonta os primeiros marcos de ocupação e povoamento da região.

Mesmo após o processo que culmina na abolição da escravidão, muitas famílias de ex-escravos permaneceram na região contribuindo para o desenvolvimento econômico da cidade de Além Paraíba e redondezas.

² ANDRADE, Rômulo Garcia de, Família escrava e estrutura agrária nas Minas Gerais oitocentista. Revista População e Família. nº 1, p.181-210, jan-jun. São Paulo, Humanistas/CEDHAL, 1998. FREIRE, Jonis. Escravidão e Família Escrava na Zona da Mata Mineira Oitocentista. Tese de doutorado. UNICAMP, 2009. GUIMARÃES, Elione Silva. Criminalidade entre municípios e comunidade escrava no contexto de grandes fazendas da zona da mata mineira, 1850-1888. X Seminário de Economia Mineira, 2002. ANDRADE, Vitória Fernanda Schettini de. Os sertões de São Paulo do Muriaé: Terra, Riqueza e Família na Zona da Mata Mineira (1946-1888). Tese de Doutorado. Rio de Janeiro, UFRRJ, 2011. LAMAS, Fernando Gaudereto; SARAIVA, Luiz Fernando; ALMICO, Rita de Cássia. A Zona da Mata Mineira: Subsídios para uma Historiografia.

Área De Atuação

A IES está situada no município de Além Paraíba - MG, Zona da Mata Mineira, divisa com a região norte fluminense, sua localização privilegiada promove o atendimento de vários municípios.

Encontrando esses municípios, na FACE-ALFOR, por meio de educação superior de qualidade, a oportunidade de desenvolverem habilidades; compreensão do mundo; capacidade de gerar autonomia; renda e bem-estar. Centenas de alunos já se formaram pela IES e hoje, inseridos no mercado de trabalho, contribuem para o desenvolvimento da sociedade local e regional.

Dessa maneira, a FACE-ALFOR proporciona, através de seus serviços educacionais, igualdade de oportunidades. A oferta do Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância contribuirá ainda mais para a democratização do ensino superior de qualidade.



No que tange as questões geográficas, Além Paraíba está localizada no entroncamento das Rodovias BR-393 e BR-116, o que torna essa região um local estratégico para muitas empresas ligadas à área de transporte rodoviário e distribuidores comerciais, é interessante lembrar ainda que a poucos quilômetros de distância encontra-se a Rodovia BR-040, o que facilita ainda mais o escoamento de toda a produção regional e promove a circulação e a integração das pessoas.

Em relação aos aspectos econômicos, se destacam no município de Além Paraíba o comércio e a prestação de serviços, acordo com IBGE (2016), maior gerador de receita no município.

A região de atuação da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes também possui força nos setores de agropecuária, se destacando nacionalmente pela produção de leite, carne, legumes e hortaliças; pelo setor de transporte rodoviário de cargas, nesta região estão situadas várias transportadoras que trabalham em todo o território nacional; pelo setor de distribuição, nessa região concentra a cede de grandes distribuidores de produtos categorizados, de alimentos a produtos de limpezas; e ainda empresas de outros setores, como: fabricantes de papel e embalagens de papel ondulado, fabricantes de bebidas (cervejas e refrigerantes), fabricantes de máquinas para automação industrial e insumos para a indústria que também contribuem para a economia regional. Esses aspectos produtivos, evidentemente contribuem para o desenvolvimento local, aquecem a economia e proporcionam o aparecimento e o crescimento de empresas ligadas ao comércio e a prestação de serviços, que complementam e ampliam o campo de trabalho do Gestor em RH.

Entretanto a grande maioria das empresas da região é de pequeno e médio porte, que exigem de seus gestores a capacidade de visualizar sistemicamente as situações organizacionais e atuar ao mesmo tempo em mais de uma área da organização, sem perder a habilidade de se relacionar com os demais colaboradores de maneira ética, responsável e satisfazer o cliente da empresa com inovação e criatividade. Neste sentido, o curso de Tecnólogo em Recurso Humanos - EaD busca formar profissionais com competências e habilidades para identificar objetivos de conhecimento, articulá-los, ordená-los e interpretar a legislação, para criar e recriar soluções em face de cada desafio operando e aplicando lógicas e evitando a fragmentação com ampla capacidade de liderança, relacionamento interpessoal e pensamento criativo e inovador para serviços e processos.

Esta característica regional tem se mostrado um campo fértil para os profissionais de Recurso Humanos, que contam um número muito grande de empresas que ainda não se profissionalizaram e demandam cada vez mais de profissionais para comporem seu quadro chaves.

A região de atuação da FACEALFOR é formada por mais de 30 municípios de pequeno e médio porte, conforme demonstrado no mapa acima e na tabela que se segue:

EAD

Cidade	UF	População Estimada	Matrículas no fundamental	Matrículas no médio	Número de Empresas Ativas
Além Paraíba	MG	35.321	4259	1055	1.455
Areal	RJ	12.471	1392	324	525
Argirita	MG	2.751	315	100	44
Bicas	MG	14.431	1807	366	606
Bom Jardim	RJ	27.269	3703	816	804
Cantagalo	RJ	20.177	2391	572	636
Carmo	RJ	18.755	2184	599	484
Cataguases	MG	74.691	7484	2137	2.370
Chiador	MG	2.702	405	77	41
Comend. Levy Gasparian	RJ	8.544	1181	217	440
Cordeiro	RJ	21.806	2629	747	821
Duas Barras	RJ	11.454	1468	356	254
Estrela Dalva	MG	2.361	292	101	41
Laranjal	MG	6.786	659	160	247
Leopoldina	MG	52.532	6364	1935	1.718
Macuco	RJ	5.574	1132	274	209
Mar de Espanha	MG	12.725	1390	390	452
Maripá de Minas	MG	2.959	362	150	97
Pequeri	MG	3.310	404	113	133
Pirapetinga	MG	10.731	1163	238	285
Recreio	MG	10.514	988	281	266
Santa Maria Madalena	RJ	10.417	1137	192	278
Santana do Deserto	MG	3.971	484	119	71
Santo Antônio de Pádua	RJ	42.359	4994	1810	1.418
São José do V. do Rio Preto	RJ	21.670	2540	555	516
São Sebastião do alto	RJ	9.326	925	209	172
Sapucaia	RJ	18.205	2355	705	529
Senador Cortes	MG	2.007	329	100	55

EAD

Sto Antonio do Aventureiro	MG	3.602	446	179	65
Sumidouro	RJ	15.577	1956	318	258
Teresópolis	RJ	180.886	21642	5534	5.185
Trajano de Moraes	RJ	10.611	1405	361	195
Três Rios	RJ	81.453	11233	3154	2.832
Volta Grande	MG	5.243	562	232	118
Totais		763.191	91.980	24.476	23.620

Em 2016, o salário médio mensal era de 1,8 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 23,3%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 213 de 853 e 103 de 853, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 2836 de 5570 e 925 de 5570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 32,7% da população nessas condições, o que o colocava na posição 655 de 853 dentre as cidades do estado e na posição 4111 de 5570 dentre as cidades do Brasil.

Salário médio mensal dos trabalhadores formais 1,8 salários mínimos

Comparando a outros municípios



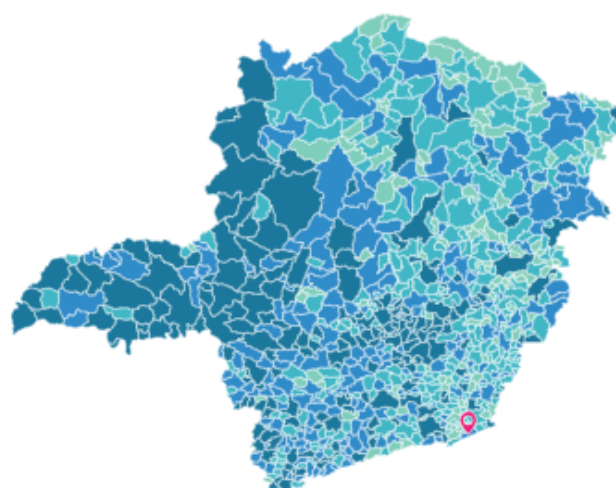
[Acessar página de ranking](#)

Pessoal ocupado
8335 pessoas

População ocupada
23,3 %

Percentual da população com rendimento nominal mensal per capita de até 1/2 salário mínimo
32,7 %

Salário médio mensal dos trabalhadores formais



Legenda

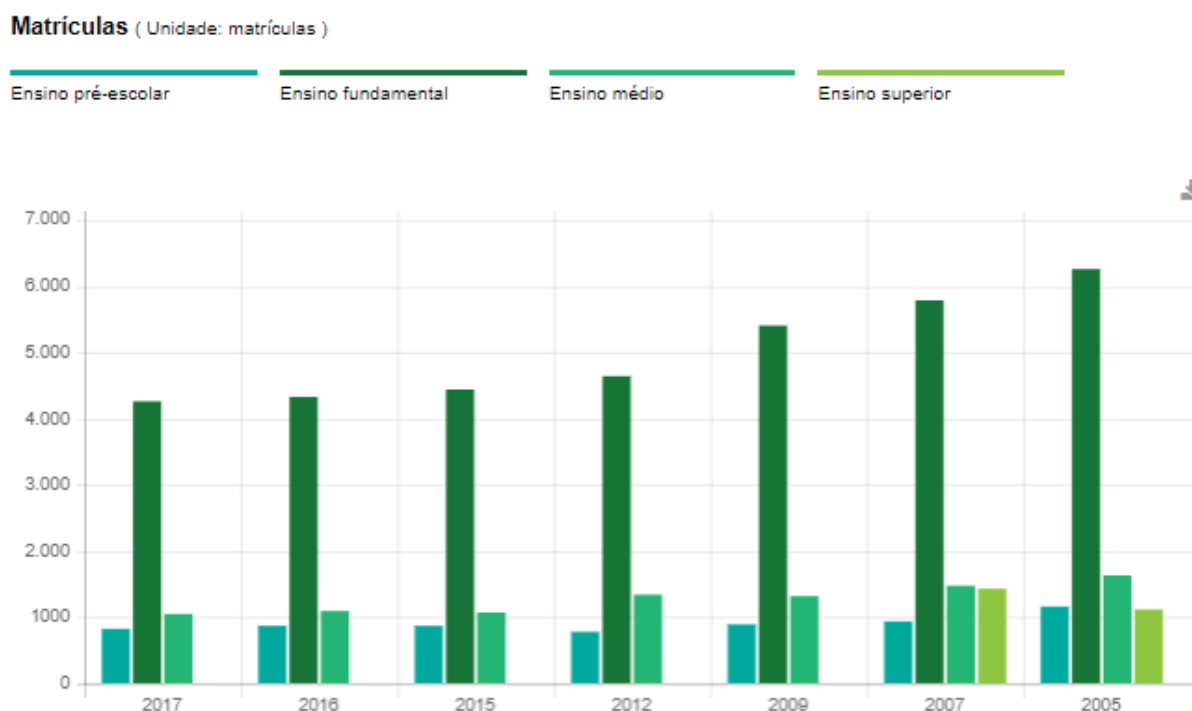


Fonte: IBGE (2017)

Outro dado que nos preocupa são as matrículas por nível escolar, segundo fontes do IBGE em 2005 no ensino pré-escolar tínhamos matriculados 1050 alunos e em 2017 apenas 824, o mesmo ocorre no ensino fundamental em 2005 tínhamos 6250 alunos e em 2017, 4259, o ensino médio também tivemos um decréscimo de matrículas em 2005 tínhamos 1626 aluno e em 2015 apenas 1055, conforme gráfico abaixo.

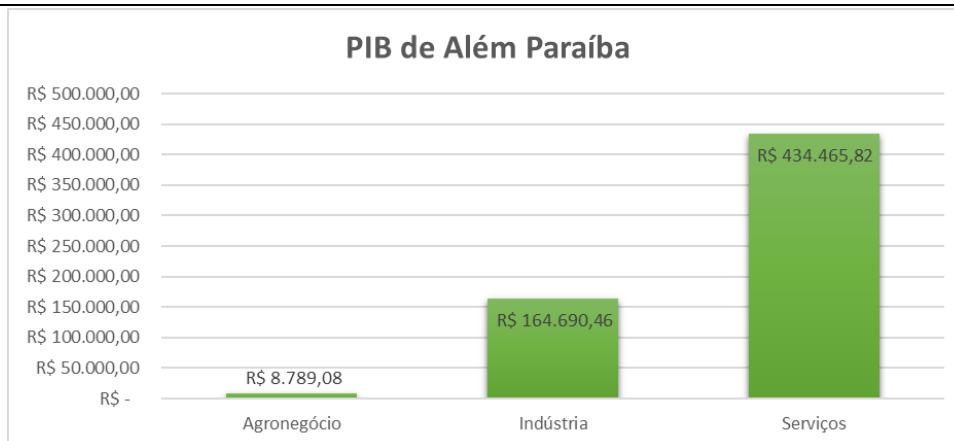
Em 2015, os alunos dos anos iniciais da rede pública da cidade tiveram nota média de 5.6 no IDEB. Para os alunos dos anos finais, essa nota foi de 4.1. Na comparação com cidades do mesmo estado, a nota dos alunos dos anos iniciais colocava esta cidade na posição 624 de 853. Considerando a nota dos alunos dos anos finais, a posição passava a 681 de 853. A taxa de escolarização (para pessoas de 6 a 14 anos) foi de 97.6 em 2010. Isso posicionava o município na posição 448 de 853 dentre as cidades do estado e na posição 2733 de 5570 dentre as cidades do Brasil.

Matrículas, por Nível Escolar (Matrículas)

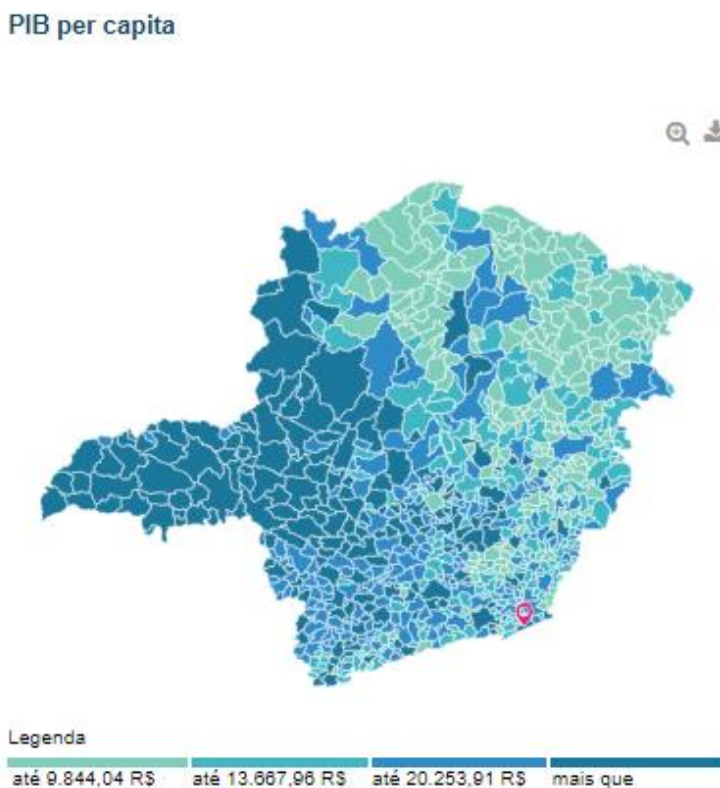


Fonte: IBGE

Em relação as atividades comerciais do município de Além Paraíba, percebe-se uma carência em indústrias de manufatura. Outro ponto a destacar é a redução das atividades ligadas ao agronegócio que outrora já foram pujantes e impulsionaram a economia local. Dessa maneira o setor de prestação de serviços se destaca, impulsionado por grandes empresas do setor de logística de distribuição de produtos e pelo vasto comércio local.



IBGE 2016



Fonte: IBGE

HISTÓRICO E DESENVOLVIMENTO DA IES

A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba - FEAP, entidade com personalidade jurídica própria de direito privado, com sede e foro na cidade de Além Paraíba, Estado de Minas Gerais, foi instituída em 02 de setembro de 1973, através da Lei Municipal nº 680, de 03 de dezembro de 1971. Tem seu Estatuto registrado às fls. 215, do livro 01, e suas alterações no Cartório de Registros de Pessoas Jurídicas da Comarca de Além Paraíba, Estado de Minas Gerais. É uma entidade sem fins lucrativos, criada com o objetivo de promover desenvolvimento socioeconômico e cultural da nossa região. Proporciona chances a diferentes segmentos da população, não só da cidade de Além Paraíba, onde é sua sede, mas também da Região, o acesso ao ensino superior de qualidade, inserindo no mercado de trabalho, profissionais com formação generalista, crítica e reflexiva, capazes de conhecer, analisar, intervir e avaliar os problemas mais prevalentes na Região e no País, sendo sujeitos de transformação.

Hoje, a FEAP contribui de maneira permanente para a fixação dos jovens na região, que, muitos deles, jamais teriam condições econômicas para cursarem os estudos superiores em outras localidades, sendo esta uma das principais políticas de natureza social da Fundação. Mantendo convênios com a prefeitura municipal de Além Paraíba, que a criou, e com grande número de prefeituras dos municípios circunvizinhos, empresas públicas e privadas, onde são oferecidos estágios e atividades de extensão, garantindo assim, não só um fluxo permanente de demanda para as Unidades mantidas, mas também oferecendo oportunidades a muitos de ingressar e concluir cursos superiores nas diversas áreas do conhecimento. Sendo, sua finalidade maior, junto à suas mantidas, promover o desenvolvimento regional, de modo a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária, solidária e ética, acreditando que é através da Educação que se consegue conquistar o ideal maior de integração social e do desenvolvimento do país. É a partir dessa visão que, sempre procurou atender a todas as classes, mas principalmente as menos favorecidas, que não podem ter acesso ao Ensino Superior de custo elevado ou se deslocar para os grandes centros. A FEAP está sempre empenhada na realização de natureza organizacional e educacional em prol da Cultura, da Ciência e da Formação Humana.

A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACEALFOR, Foi credenciada através do decreto Estadual – MG, nº42585 de 16/05/2002, também neste mesmo decreto autorizou o funcionamento do curso de Administração de Empresas, o decreto Estadual - MG nº44146 datado de 07/11/2005, foi autorizado o funcionamento do curso de Direito e através de Convênio de Mútua

Cooperação entre a Fundação Educacional de Além Paraíba e a Prefeitura Municipal de Além Paraíba, foi criado o Curso de Engenharia Civil, que posteriormente foi reconhecido pela portaria 487 de 20 de Dezembro de 2011, registrado no e-MEC sobre o nº 200903647.

Desde o processo preparatório para a criação de cursos superiores na área gerencial, jurídica e de engenharia civil, a IES levou em conta prioritariamente as necessidades regionais e a relevância de cada curso projetado do ponto de vista econômico e social. Assim com a consciência desses objetivos, pode-se afirmar sem medo de errar, que cursos superiores de Administração, Direito e Engenharia Civil esse desiderato. Tais cursos, hoje implantados, vêm contribuindo para o fortalecimento da economia e da inclusão social no cenário regional.

Senão, vejamos:

-Relevância econômica: ao trabalhar-se tecnicamente as ações fornece junto às populações carentes, uma melhora das condições pessoais, maior disposição para o trabalho e ampliação da produtividade em todos os setores;

-Relevância social: com a melhoria da cultura, realiza-se promove-se ações efetivas de inclusão social.

A FACE ALFOR, mantém convênios com prefeituras, empresas públicas e privadas, escolas públicas e privadas entre outros, ampliando aos alunos os locais de oferta de atividades práticas e estágios previstos nos projetos pedagógicos de seus cursos.

A IES valoriza a formação integral do graduando, capaz de desenvolver a cultura investigadora, metodológica e a postura ativa de modo que lhe permita avançar frente ao desconhecido. Elege como prioridade, a contribuição para a melhoria de vida dos cidadãos e a defesa de uma sociedade mais justa e democrática.

HISTÓRICO DO EAD NA FACE ALFOR

O início das ações da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes em direção à qualificação a distância se deu em 2016, quando da implementação do AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem e serviços de atendimento online, como os recursos de aviso, chat, fórum de discussão etc. A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, atenta à velocidade com que as tecnologias de informação e comunicação vêm sendo implementadas, tornando-se ferramentas indispensáveis para facilitar o processo de ensino e aprendizagem, priorizou ferramentas que ampliam as oportunidades de aprendizado e otimizam o tempo em sala de aula, além de fomentar o relacionamento entre os alunos e professores de todos os seus cursos.

O AVA trouxe como inovação no dia-a-dia dos alunos as seguintes funcionalidades:

- Disponibilização de todos os planos de ensino da instituição.
- Disponibilização dos planos de aula, estabelecendo atividades que devem ser concluídas antes, durante e após os momentos presenciais em sala de aula.
- Disponibilização de atividades de aprendizagem, incluindo avaliações e exercícios.
- Disponibilização de conteúdo em formato SCORM, utilizado para enriquecer a formação do aluno.
- Controle dos registros de supervisão de estágio, orientação dos TCCs e gerenciamento das Atividades Complementares obrigatórias.
- Disponibilização ainda de recursos de multimídia para nivelamento de conteúdos da educação básica em Matemática, Língua Portuguesa e informática básica.
- Comunicação com alunos e professores por meio de avisos, *Blog*, *wiki*, fóruns, *chat*.
- Oferece ainda treinamentos, tutoriais e manuais de utilização do AVA.

O AVA otimiza o tempo de docentes e discentes em sala de aula e incrementa as formas de relacionamento dos alunos com seus colegas e professores. É no AVA que o aluno tem acesso antecipado ao conteúdo das disciplinas, o que transformará a sala de aula em ambiente de discussão. Isso ampliará as oportunidades de desenvolvimento das atividades práticas, do relacionamento entre os alunos, otimizando o tempo das aulas, tornando-as mais interessantes.

A partir de agosto de 2016, a IES começou a oferecer disciplinas online dentro do limite dos 20%, amparados pela Portaria MEC nº 1.134/2016, para os seus cursos presenciais: Administração, Direito e Engenharia Civil.

Além disso oferece também atividades complementares na modalidade EaD, utilizando o AVA, valorizando o estudo e a autonomia da aprendizagem. E desde 2017, vêm sendo realizados

cursos de capacitação através do AVA para professores e coordenadores, com produção de material e participação em fóruns, visando à formação continuada do corpo docente da instituição.

A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes já possui uma cultura pedagógica de utilização de tecnologias de informação e comunicação nos cursos presenciais e desenvolveu qualificação técnica e acadêmica para o desenvolvimento das mesmas em apoio ao processo de ensino aprendizagem, dotando-a de condições para oferecer cursos na modalidade a distância.

Em 2018, já com o *know-how* do ensino semipresencial a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes se preparou para ofertar o curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância.

DA MISSÃO

Missão da Faculdade de Ciências e Gerenciais Alves Fortes

A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, tem como missão contribuir para o desenvolvimento regional, através das relações com o saber, formando profissionais com valores éticos e de competência múltiplas, gerando soluções criativas, capazes de estender a comunidade em que vive, o conhecimento técnico científico, cultural, educacional e social, intervindo na sociedade e fortalecendo os ideais de liberdade e democracia.

Missão do Curso EaD de em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

É missão do Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos - EaD da FACE-ALFOR, contribuir para formação de profissionais com elevada competência técnica, crítica, ética e social. **Gestão De Recursos Humanos** é uma área estratégica das empresas, cuja principal missão é gerenciar as relações humanas em prol dos objetivos da Organização e do colaborador. Para atuar na área, o profissional precisa entender o ambiente no qual está inserido e para desenvolver habilidades inerentes a **Gestão de RH**.

Cabe ao **tecnólogo em Recursos Humanos** analisar estratégias, desenvolver e gerenciar planos de carreira de variadas funções. **Gestão De Recursos Humanos** é uma área estratégica das empresas, cuja principal missão é gerenciar as relações humanas em prol dos objetivos da Organização e do colaborador. Para atuar na área, o profissional precisa entender o ambiente no qual está inserido e para desenvolver habilidades inerentes a **Gestão de RH**.

Cabe ao **tecnólogo em Recursos Humanos** analisar estratégias, desenvolver e gerenciar planos de carreira de variadas funções, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade.

Tem também como missão é conciliar os interesses das empresas e dos trabalhadores, desenvolver lideranças, além de captar, desenvolver e reter de talentos.

OBJETIVOS E METAS

Objetivos e Metas

A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, definiu para o quinquênio 2019/2023 os objetivos e metas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão.

Quanto ao ensino:

- Obter credenciamento institucional para oferta de ensino superior à distância.
- Intensificar a oferta de disciplinas a distância nos cursos presenciais, observando o limite de até 20% da carga horária dos cursos;
- Oferecer cursos de tecnólogos, bacharelados, licenciaturas e Pós-graduação na modalidade EaD;
- Ampliar o número de alunos matriculados;
- Estabelecer políticas institucionais para a permanência do aluno e o controle da evasão;
- Melhorar e consolidar a qualidade das diversas atividades de ensino;
- Alcançar conceitos de qualidade positivos dos cursos a distância no ENADE e no CPC;
- Proporcionar condições aos egressos de alcançarem melhores resultados nos exames de classes e concursos;
- Dar amplitude à trabalhabilidade do egresso, a partir dos cursos ofertados;
- Estabelecer convênio para a oferta de cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu*;
- Buscar parcerias e convênios para a realização de cursos e estágios em áreas diversas para atendimento à demanda da comunidade;
- Manter atualizados e renovados o acervo bibliográfico e as redes de informação da Biblioteca física e virtual na sede e nos polos.
- Manter equipados, atualizados e organizados os laboratórios específicos destinados às aulas práticas dos cursos, conforme prevê as DCNs e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, atendendo à portaria normativa nº 11, de 20 de junho de 2017.

Quanto à extensão:

- Garantir, anualmente, projetos aprovados e em execução;
- Oferecer cursos livres em EaD e outros para fins de capacitação e atualização de profissionais;
- Fortalecer os programas institucionais nas áreas social, cultural, esportiva e ambiental com foco nas políticas de educação ambiental.
- Incentivar projetos de educação continuada e responsabilidade social;

- Estimular a participação de alunos e professores em atividades extensionistas que contribuam para a diminuição das desigualdades sociais;
- Aperfeiçoar os sistemas de acompanhamento, avaliação e informação das atividades extensionistas para as comunidades interna e externa; e
- Buscar a sustentabilidade financeira do setor;
- Motivar a criação de programas voltados à diversidade de gênero, orientação sexual, igualdade étnica e racial, que estejam direcionados à promoção da igualdade e da equidade, incentivando o atendimento às Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira, Africana e Indígena e às Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos.

O processo educativo no curso de em gestão de RH atende às políticas definidas no PDI ao propor, na sua organização didático-pedagógica, um conjunto de atividades de ensino-aprendizagem que orientam para a formação de um cidadão profissional de RH com:

1. Sólida formação, técnica e científica;
2. Compromisso com a ética, estética e princípios democráticos;
3. Formação humanística;
4. Responsabilidade social, ambiental e cidadania;
5. Espírito investigativo e crítico;
6. Capacidade de aprendizagem autônoma e continuada;
7. Disposição para trabalhar coletivamente.

A IES elaborou o Projeto Pedagógico de CST em Gestão de RH a partir da reflexão, discussão e colaboração de todos os segmentos envolvidos, e assume seu cumprimento integral como um compromisso institucional, tendo presente em suas ações que este compromisso estabeleça os princípios da identidade Institucional e expresse a missão, os objetivos, os valores, as práticas pedagógicas, as políticas de ensino e extensão e sua incidência social e regional.

Através de critérios pedagógicos, a política de ensino privilegia a formação por competências e habilidades. Assim a estrutura e a concepção curricular, visam favorecer a flexibilidade e a interdisciplinaridade, investem em projetos alinhados com a identidade e com a missão institucional, fortalecem diversas modalidades de ensino-aprendizagem, assim como fomentam a inovação, a produção do conhecimento e a participação nas atividades e compromissos da comunidade acadêmica. Tais aspectos da política institucional são expressos no Projeto Pedagógico do Curso na medida em que os componentes curriculares promovem o desenvolvimento integral do aluno, centrado em competências e habilidades próprias dos



profissionais de cada curso.

O MERCADO DE TRABALHO

O mercado para este tecnólogo está em alta. Com a crise econômica, as empresas precisam fazer uma gestão eficiente das equipes, a fim de elevar a produtividade. Com isso, há vagas nos departamentos de pessoal, recrutamento e seleção e treinamento e desenvolvimento.

A complexidade da legislação trabalhista reforça a demanda pelo tecnólogo, que é especialista em áreas como folha de pagamentos, cargos e relacionamento com sindicatos. Em empresas que contratam temporários, o gestor de RH tem papel de destaque, pois é o responsável por treinar esses profissionais. Grandes empresas e escritórios de consultoria são os maiores empregadores. Micro, pequenas e médias empresas também recorrem ao profissional.

Com o aumento das terceirizações, as vagas devem se deslocar para empresas terceirizadas de diversos setores

Os cursos de tecnologia foram criados para atender às demandas atuais de mercado. E elas vão mudando com os anos. Esse formato de curso tem maior agilidade para atender às mudanças por ter forte carga de aulas práticas e laboratoriais e por incentivar o estágio e o aprendizado focado. Tais profissionais já saem da Faculdade direcionados a uma área específica, “já sabendo para onde vai”.

Uma justificativa para a grande oferta de trabalho diante dos tecnólogos é o novo perfil do mercado. De uns anos para cá, “talvez duas décadas”, o mercado se tornou mais dinâmico. “Passamos por um processo de especialização das profissões e de diversificação das áreas. Não se pensava em um profissional de design de multimídia ou de gastronomia, e hoje eles existem. Diversificaram-se, assim, as opções de trabalho. Isso tem permitido que egressos desses cursos encontrem seu espaço no mercado, que é dinâmico e tem lugar para profissionais de diferentes formações”.

O local de trabalho mais comum do tecnólogo em Recursos Humanos é nas organizações de médio e grande porte – justamente aquelas que têm um número considerável de funcionários. Empresas privadas, indústrias, organizações não governamentais, todas precisam de profissionais que zelem pelo seu pessoal, principalmente porque reter bons funcionários é essencial para a sobrevivência no mercado.

A área de atuação do tecnólogo em RH é bem mais ampla, na verdade. Ele pode ir além de apenas empresas e embarcar em outras frentes, como, por exemplo:

- Escritórios especializados em recrutamento e seleção
- Prestação de serviços de consultoria e assessoria em RH
- Órgãos públicos

- Centros de pesquisa
- Instituições de ensino
- Fonte: <https://www.guiadacarreira.com.br/cursos/tecnologo-em-recursos-humanos/>

POLÍTICAS, PRINCÍPIOS E FILOSOFIA DO CURSO

Filosofia do Curso

A filosofia do Curso de Tecnólogo em Recursos Humanos propõe o estudo e a produção do conhecimento científico, humano e tecnológico necessários a uma formação abrangente em Recursos Humanos, tendo em vista as necessidades do mercado e das organizações, a dinâmica de novos paradigmas sociais e empresariais e das novas realidades do meio ambiente no qual o Tecnólogo em RH deve atuar de forma ética e eficaz.

Claus Möller diz que “deve-se colocar os funcionários em primeiro lugar, para que eles façam o mesmo com os clientes. Esta afirmação não significa em absoluto se ater à resolução de problemas pessoais, mas sim oferecer condições adequadas de trabalho, para que o trabalhador possa desenvolver toda a sua competência essencial”.

Esse é o perfil de uma organização humanizada, que nada mais é que o reconhecimento de sua origem e formação, ou seja, unidades sociais ou conjunto de pessoas com propósitos similares para lograrem um fim comum. Esses aspectos refletem uma gestão de pessoal diferenciada, que não se atem a processos, mas que seja voltada para uma filosofia de valorização do ser humano.

É necessário que haja o envolvimento com os objetivos e metas globais da empresa, coordenando a programação quantitativa e qualitativa de pessoal de forma dinâmica e com uma ampla visão, não só do presente, mas principalmente do futuro, estabelecendo-se uma política clara de valorização e reconhecimento das pessoas.

Propõe-se, portanto, à necessidade da compreensão de modo integrado, sistêmico e estratégico, sem perder de vista as relações com o ambiente externo, para uma eficaz interpretação da realidade, na qual possam surgir proposições de modelos de gestões inovadoras e formas interativas de atuação em prol de objetivos comuns, em acordo com as estratégias, as estruturas e o estilo gerencial contemporâneos, determinando no egresso o comprometimento de uma postura orientada pelos seguintes princípios filosófico:

- Comprometimento com o desenvolvimento e a preservação ambiental;
- Criatividade e produção de conhecimento;
- Excelência como busca permanente;
- Interdisciplinaridade;
- Prática do diálogo;
- Preservação de valores éticos;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Universalidade e pluralidade de pensamento;

- Valorização dos recursos humanos;
- Visão humanística e empresarial.

Os fundamentos do curso

É importante destacar que a formação do Tecnólogo em Recursos Humanos não deve ser apenas tecnológica, mas também de uma consciência crítico-social, capaz de manter vínculos humanísticos e técnicos, enfatizando sua importância com o serviço de sustentação, manutenção e promoção da pessoa humana.

Tendo em vista os pressupostos acima, os princípios orientadores da organização didático-pedagógica se baseiam em:

Dos Fundamentos Éticos-Políticos

Os fundamentos éticos-políticos podem ser assim destacados: competência profissional; dignidade; cooperação; criatividade; responsabilidade; dinamismo; flexibilidade; comunicabilidade.

Dos Fundamentos Epistemológicos

Valorização da característica formativa em detrimento da característica informativa.

Dos Fundamentos Didático-Pedagógicos

Os fundamentos didático-pedagógicos do curso de Gestão de Recursos Humanos – Tecnólogo, podem ser resumidos da seguinte maneira: Abordagem pedagógica centrada no aluno; Valorização do ser humano; Ensino com enfoque centrado nas ciências gerenciais; Ênfase na síntese e na multidisciplinaridade; Base filosófica com enfoque na competência; Vinculação entre teoria e prática; Conteúdos tratados como algo dinâmico; Avaliação coerente com as habilidades a serem desenvolvidas; Abrangência na metodologia de ensino.

Das Ações Educativas

As seguintes ações educativas serão adotadas no curso: Adoção de uma metodologia que desenvolva a construção do conhecimento através do ensino.

Adoção de processo avaliativo processual, numa perspectiva construtivista

- A avaliação deve procurar validar não apenas o conhecimento adquirido pelo aluno, mas sua capacidade de colocar o conhecimento em prática na solução de problemas, de forma ética e profissional e responsável;
- No processo de avaliação, os docentes devem explicitar claramente quais são as metas, os critérios e os padrões de avaliação;
- Na medida do possível, os instrumentos de avaliação devem propor ou simular situações reais a serem enfrentadas pelos alunos em seus ambientes de trabalho, incentivando a interdisciplinaridade;

- A avaliação deve ser realizada no contexto de aprendizagem, ou seja, em interação com as características dos alunos que estão sendo avaliados.

Dedicação parcial dos professores do Curso.

- De acordo com as exigências de qualidade propostas pelo MEC, o curso manterá professores em regime de trabalhos parcial para maior acompanhamento das necessidades de aprendizagem dos alunos,
- Dessa forma, será possível o desenvolvimento de trabalhos multidisciplinares e orientações especiais.

Programa de Reforço e de Monitoria

- Ao identificar dificuldades específicas, os professores, de qualquer disciplina, podem solicitar a Coordenação do Curso o processo de seleção de monitores, que supervisionados pelo professor da disciplina auxiliaram os alunos com dificuldades em horário diferente do horário de aulas.
- A Faculdade de Ciências e Gerenciais Alves Fortes, mantém ainda, de forma gratuita, durante todo o ano, aulas de reforço em Matemática, Português e Informática básica para todos os seus alunos.

Políticas Institucionais no âmbito do curso

Para auxiliar no alcance de sua missão, o curso adotará, consoante com o PDI da IES, as seguintes políticas:

A IES adota ações inovadoras a partir de práticas de estudos com metodologias ativas de aprendizagem e a implementação da sala de aula invertida (maiores detalhes estão descritos no item Metodologia) que provocam em seus alunos o desenvolvimento da autoaprendizagem, estimulando a autonomia intelectual e a articulação entre teoria e prática, plenamente alinhadas ao perfil profissional do egresso do curso.

Em função de sua missão e dos seus objetivos, a IES concentra esforços para contribuir na formação integral do indivíduo, despertando-lhe o senso crítico, o critério ético e a capacidade de julgar e agir corretamente, formando cidadãos conscientes, capacitados para a vida profissional e cívica, conforme as exigências da sociedade.

Responsabilidade Social

A Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o SINAES, considera responsabilidade social da instituição, especialmente o que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, itens que são amplamente contemplados nas políticas institucionais.

Há muito, as IES, através de sua mantenedora, desenvolvem atividades de Responsabilidade Social, ainda que sob várias denominações. Com a introdução pelo MEC dos instrumentos de avaliação no âmbito do SINAES, tais atividades ganharam importância, tendo sido explicitadas e elevadas à categoria de dimensão avaliativa. Assim, a Faculdade de Ciências de Gerenciais Alves Fortes, tem entre as suas finalidades a consolidação e a expansão de suas atividades de Responsabilidade Social, com destaque para suas ações, compreendida como um meio para melhorar os problemas sociais tão frequentes na comunidade, decorrentes do abandono por parte da sociedade de forma geral do comprometimento com o bem-estar social.

As melhores ideias são aquelas que de alguma forma irão resolver algo real, e para tanto, a IES capacita seu aluno para primeiramente identificar os problemas e, após solucioná-lo. Os projetos sociais desenvolvidos pela Faculdade é um exemplo da construção de pontes entre a IES e a sociedade. Nesses projetos existe a identificação de um problema específico e a construção de um programa que deverá ser desenvolvido, professores, alunos e a comunidade. Sendo assim, as IES mantêm-se conectadas com as necessidades da comunidade local em que está inserida com o objetivo de formar alunos éticos e responsáveis com os problemas da sociedade.

Além do ensino propriamente dito, a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes tem a preocupação de atender às políticas públicas ambientais, de inclusão social e de direitos humanos. Considerando as características culturais do Estado, a faculdade busca desenvolver ações de extensão junto à população menos favorecida com o objetivo de melhorar-lhes a qualidade de vida. Nas questões ambientais, tem desempenhado importante papel por meio de palestras não só para a comunidade acadêmica, como também para a comunidade da cidade e região.

Outro ponto de visibilidade da responsabilidade social da IES são os estágios curriculares obrigatório da graduação, entre outros, que contribuem diretamente para o desenvolvimento local e regional.

Acreditamos que sua missão é além dos muros da Instituição, criando oportunidades para que a população de Além Paraíba e região, tenha na nossa instituição um agente permanente que oportuniza ações visando o aumento do bem-estar social, da inclusão e conscientização da

importância do ensino e discussão das relações étnico-raciais, de direitos humanos e de educação ambiental. A Faculdade além de suas mensalidades acessíveis a todos, também adota um sistema de desconto para todos seus alunos que pagam suas mensalidades antecipadamente. Além disso, também oferece bolsas de estudos total e parcial para alunos carentes. A IES acredita que dessa maneira ajuda a transformar a vida de muitos brasileiros, que com a oportunidade do estudo, do tão sonhado curso superior, poderão desfrutar de uma vida com maiores oportunidades.

Perfil do Egresso

O profissional de RH é uma das peças-chave mais importantes de uma organização. O fato de lidar com a conjuntura mais complexa de uma empresa, no caso a gestão pessoas, faz com que a necessidade de aperfeiçoamento seja constante e um conjunto de habilidades seja requerido.

Pensando nisso, o artigo de hoje focará nas principais competências do profissional de RH na atualidade.

Alinhado ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia de 2016, o CST em Gestão de Recursos Humanos da IES, modalidade EaD, pretende formar Tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos capazes de atuar na formulação e implementação de estratégias voltadas para otimização dos resultados organizacionais, a partir do gerenciamento de seus recursos humanos e dos processos inerentes às relações e o clima do trabalho, e assim espera que seu egresso seja capaz de:

- I. Acessar aos recursos da Tecnologia da Informação aplicáveis aos recursos humanos potencializando o seu aprendizado e, uma vez inserido no mercado de trabalho, possa corresponder às expectativas organizacionais;
- II. Desenvolver sua capacidade empreendedora;
- III. Exercer funções de gestão em organizações públicas e privadas;
- IV. Compreender e gerenciar as relações de trabalho, contemplando aspectos relacionados à segurança do trabalho e saúde ocupacional, cargos, salários, benefícios e rotinas de pessoal;
- V. Gerenciar e liderar pessoas e suas dimensões comportamentais e funcionais;
- VI. Desenvolver uma visão sistêmica da organização, a partir dos aspectos ambientais internos e externos;
- VII. Aprender e aplicar conhecimentos relacionados à elaboração e ao gerenciamento de projetos;
- VIII. Contribuir para a compreensão da responsabilidade social e ambiental das organizações;
- IX. Compreender a importância do respeito aos princípios éticos inerentes ao exercício profissional.

O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos formado pela Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes deverá adquirir as seguintes competências profissionais:

- I. Comportamento empreendedor;
- II. Familiaridade com recursos tecnológicos de gestão e informação;
- III. Capacidade de propor soluções inovadoras;

-
- IV. Compreensão da dinâmica organizacional, especialmente no que se refere às relações humanas no trabalho;
 - V. Capacidade de contextualização das organizações em seu ambiente externo;
 - VI. Capacidade de adaptar às mudanças e de continuar aprendendo;
 - VII. Condições de liderar pessoas;
 - VIII. Capacidade de compreender os aspectos funcionais e comportamentais das pessoas no ambiente organizacional.

Competências, Habilidades e Atitudes

1. Gerenciamento de riscos

A visão de negócio de um profissional de RH é essencial para prever o futuro. Mas como nem tudo pode ser medido, é preciso ter um **planejamento**, organização e controle dos recursos visando a minimização e administração das incertezas dentro da empresa.

O gerenciamento de riscos deve atender a uma série de diretrizes, por isso, a importância do profissional de RH saber exatamente como agir nesses casos. Além de basear em informações concretas e de qualidade, ele precisa entender como reverter a situação para que ela se torne positiva e possibilite uma real melhoria no negócio.

2. Pensamento globalizado

O **pensamento globalizado** não deve se restringir apenas aos profissionais de multinacionais. A habilidade de pensar sempre à frente e entender o mercado de maneira ampla é crucial para o sucesso na área de RH.

Afinal, estamos falando sobre cargos que lidam diretamente com um dos ativos mais importantes de uma empresa: os seus colaboradores. Ter uma visão global ajudará a motivar os grupos a desenvolverem melhor o seu potencial para um mercado que está cada vez mais exigente quanto à qualificação.

3. Flexibilidade

Antes os melhores trabalhadores eram reconhecidos pelo alto comprometimento com a empresa, por sempre estarem presente fisicamente no local. O comprometimento não mudou, mas hoje, o profissional de RH deve estar focado em ser mais flexível em relação ao regime de trabalho.

Segundo o Kantar, a flexibilidade, por exemplo, ajuda as mães a voltarem aos seus locais de trabalho. Além disso, essa medida auxilia as empresas a conquistarem um posicionamento favorável na lista de melhores lugares para se trabalhar.

Inclusive, o profissional de RH que tem essa competência consegue administrar melhor o processo de tomada de decisões sobre a gestão de pessoas, adaptando os benefícios às necessidades do grupo.

4. Excelente comunicação

Nenhuma habilidade de fato se destacará se o profissional de RH não tiver como característica principal uma **excelente comunicação**. É por meio dela que ele conseguirá liderar melhor a equipe, definir os objetivos (distribuindo as tarefas para cada indivíduo), além de passar conhecimento no momento da qualificação.

Enfim, aquele profissional de RH que quer um lugar no topo das organizações precisa estar atento ao uso da comunicação no dia a dia. Ele precisa ter a capacidade de controlar e coordenar os funcionários e o trabalho desenvolvido por eles de maneira eficaz por meio de um diálogo claro

5. Alta qualificação

A educação continuada é algo imprescindível dentro das empresas. Para competir com as organizações de alta performance, é preciso saber exatamente em quais pontos a empresa pode (e deve) melhorar, o que só é possível quando se tem um amplo conhecimento da área de atuação.

Além da necessidade de alta qualificação por parte do profissional de RH, ele precisa saber como levar isso para a equipe, ajudando-a no processo de alinhamento entre os objetivos da empresa e também no dos funcionários.

Na maioria das vezes o profissional de RH representa a voz da empresa. Por isso, ele precisa reunir o máximo possível de habilidades interpessoais e técnicas para desenvolver um trabalho de excelência.

Perfil do Professor

O perfil do corpo docente deve ser compatível com a exigida pela legislação em vigor, isto é, possuir titulação compatível e qualificação técnico-profissional. Além disso, é desejável e ter espírito empreendedor e compreensão de várias áreas de uma organização.

Diretrizes Curriculares Nacionais

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnólogo e Gestão de Recursos Humanos, da FACE ALFOR está coerente com às Diretrizes Contidas no parecer CNE/CES 436/2001 e definida de acordo com as normas em vigor, nos termos da Resolução CNE/CP N 3/2002.

Educação em Relações Étnico-raciais, História, Cultura Afro-Brasileira e Indígena

O estudo da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena está inclusa na disciplina Estudos Culturais e Antropológicos.

Além do estudo desses temas, o Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da FACE ALFOR aborda em diversas outras disciplinas temáticas que ressaltam a importância do combate ao preconceito, ao racismo e à discriminação.

Educação em Direitos Humanos

No Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, os alunos recebem de maneira transversal em várias disciplinas, os conteúdos de formação humana e de proteção dos direitos humanos, para a promoção, a proteção, a defesa e a aplicação na vida cotidiana responsabilidades individuais e coletivas.

Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista

A Fundação Educacional de Além Paraíba, FEAP, Mantenedora da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes - FACE ALFOR, possui um Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP), que tem como objetivo o atendimento a acadêmicos das Faculdades mantidas, que apresentem qualquer tipo de problema, referente à aprendizagem.

O serviço está disponibilizado para diagnóstico terapêutico de problemas de ordem pedagógica, além de problemas de ordem afetiva que são encaminhados e agendados para atendimento, onde mantemos uma Psicopedagoga.

Os acadêmicos com Transtorno do Espectro Autista possuirão acompanhamento de uma psicóloga e de uma psicopedagoga.

Metodologia e práticas pedagógicas inovadoras

A convergência dos modelos de ensino presencial e a distância

Refletir sobre o Projeto Pedagógico Institucional da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortesé pensá-lo no contexto da sociedade e nas relações com o país. Nos dias atuais de crise e busca de superação, é importante inovar, repensar, fazer rupturas, estabelecer novos paradigmas, criar uma nova formulação dos vínculos entre educação e sociedade para orientar o trabalho teórico/prático e as decisões políticas institucionais. É necessário que a Instituição, permanentemente, busque desafios para a própria superação.

Os alunos hoje circulam livremente no mundo virtual por um repositório de conteúdo que eles mesmos ajudam a construir, como; *websites*, *blogs*, redes sociais, *Wikipédia*, etc. Essas possibilidades potencializam o acesso ao conhecimento. É esse contexto que inspira a proposta de educação a distância da faculdade.

Sabe-se que modelo educacional precisa de importantes ajustes. A educação brasileira trabalha em um modelo *Just in Case*, sabendo que o modelo *Just in Time* funciona melhor. É muito provável que nossos alunos não se lembrem nem de 30% do conteúdo visto no semestre anterior, como apresentado na figura abaixo.



Nesse contexto, por que ainda somos tão fascinados em cobrir todo o conteúdo de determinadas disciplinas em sala de aula, sabendo que boa parte deste conteúdo nunca será utilizado pelos alunos e, se utilizado, estará ultrapassado ou terá que ser revisto? Não há carga horária que seja suficiente neste modelo altamente ineficiente.

Já é possível constatar que cada aluno possui um ritmo individual de aprendizagem. Por exemplo, um aluno pode ter muita dificuldade em língua portuguesa e facilidade em matemática, enquanto seu colega pode ter muita dificuldade em matemática e facilidade em língua portuguesa, mas ambos têm plenas condições de atingir o nível máximo de complexidade desses dois conteúdos. A diferença é que o primeiro precisará de mais tempo para aprender língua portuguesa e o segundo demandará mais tempo para aprender matemática.

No modelo presencial tradicional, onde o professor tem como principal objetivo a oferta de conteúdo e os alunos são agentes passivos, um mesmo ritmo de ensino é imposto para todos, desrespeitando as individualidades inerentes ao processo de aprendizagem. Nosso modelo educacional presencial fixa o tempo que cada aluno tem para aprender e flexibiliza a aprendizagem. Isso é visto em todas as IES do Brasil, em todos os cursos. Os cursos são divididos em semestres, que são divididos em disciplinas, cada uma com uma determinada carga horária. Se uma disciplina possui 80 horas, o aluno terá 80 horas-aula em sala de aula para aprender um determinado conteúdo. Alguns aprenderão quase tudo, alguns quase nada, a maioria ficará próxima à media, mas aqueles que obtiverem um desempenho superior a 60%, na maioria dos casos, é aprovado. Isso significa que um aluno que deixou de aprender 40% do que está previsto em um conteúdo programático é aprovado. O tempo para a aprendizagem é extremamente rígido, mas o tanto que cada aluno aprende é muito flexível. A lógica está invertida! Deveríamos garantir a aprendizagem e flexibilizar o tempo que o aluno leva para atingi-la, já que tem um ritmo único. Em outras palavras, pode ser que estejamos ensinando de uma forma que os alunos não aprendem. Acabam aprendendo algo, dada a enorme carga horária à qual são submetidos nas suas graduações, mas, definitivamente, o modelo presencial tradicional não é o mais eficiente quando se trata de aprendizagem.

A proposta do Ensino Híbrido – a inovação disruptiva no ensino superior brasileiro.

Só será possível manter a perenidade institucional se a IES for capaz de criar, como tarefa coletiva, um projeto pedagógico transformador, capacitando-o para sua real missão.

A Faculdade Ciências Gerenciais Alves Fortes, está ciente de que uma Instituição de Ensino Superior deve ser um espaço permanente de inovação, na qual o ensino – incluindo a atualização dos Projetos Pedagógicos de Curso (PPC), o perfil do profissional, as matrizes curriculares, as competências e habilidades, os conteúdos (conceituais, procedimentais e atitudinais), as disciplinas (unidades curriculares) e eixos temáticos, as metodologias de ensino, as atividades de aprendizagem, o processo de avaliação – a pesquisa e a extensão encontrem espaços para discussões e, conseqüentemente, revisão de paradigmas, mudança de modelos mentais e de hábitos e culturas.

Ao mesmo tempo em que as mudanças são necessárias, a resistência surge naturalmente no contexto. Pessoas, grupos, organizações, sobretudo instituições, precisam encontrar um equilíbrio entre a estabilidade e as transformações, aprendendo a reconhecê-las e aceitá-las, fazendo-as conviver adequadamente.

A IES compreende que as tecnologias de informação e comunicação transformaram as nossas relações e a relação do aluno com o processo de ensino-aprendizagem.

Quando trabalhamos com objetos de ensino digitais, a oferta do conteúdo se dá em um ambiente virtual de aprendizagem (AVA). Isso permite que o aluno acesse o conteúdo, disponibilizado em vários formatos (vídeo-aulas, telas interativas, desafios de aprendizagem, textos, entre outros), em qualquer hora, em qualquer lugar. Essa flexibilidade faz com que um aluno que tenha maior dificuldade na assimilação de um determinado conceito dedique a ele mais horas de estudo, enquanto um aluno que tenha mais facilidade pode se dedicar menos. A oferta de conteúdo em um AVA permite que o aluno estabeleça seu próprio ritmo de aprendizagem. Ferramentas modernas permitem a interação síncrona ou assíncrona entre os colegas e entre alunos, professores e tutores.

Com a evolução tecnológica e metodológica, é muito provável que em muito pouco tempo tenhamos um modelo único de educação, que não será exclusivamente à distância nem exclusivamente presencial. Teremos um modelo híbrido (ou *blended learning*), com momentos presenciais facilitados por tecnologias da informação e comunicação que funcionam muito bem na EaD. É provável que cursos de menor complexidade, como os cursos superiores de tecnologia (CSTs), Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos migrem nos próximos anos para um modelo de oferta híbrida ou a 100% distância, reduzindo o percentual de matrículas nos cursos 100% presenciais. Já os cursos de maior complexidade, como engenharias e saúde, tendem a reduzir o percentual de matrículas no modelo presencial, migrando para o modelo híbrido, mas é pouco provável que migrem para o modelo 100% online. Isso fará com que tenhamos, nos próximos anos, uma redistribuição dos percentuais de matrículas entre as modalidades de ensino hoje existentes.

Neste formato híbrido, os momentos presenciais não devem ser utilizados para a oferta de conteúdo. Oferta de conteúdo deve acontecer em qualquer hora, em qualquer lugar, respeitando o ritmo de cada aluno.

A IES desenvolve soluções de aprendizagem que criam novas articulações entre professores, alunos e conhecimento, como vídeos, áudios, multimídias etc. A Instituição tem buscado novas linguagens e novos meios para se comunicar com os alunos que hoje são “navegadores”, circulam por uma ampla gama de informações, fazem uso de diversos meios de comunicação e interagem por meio das redes sociais.

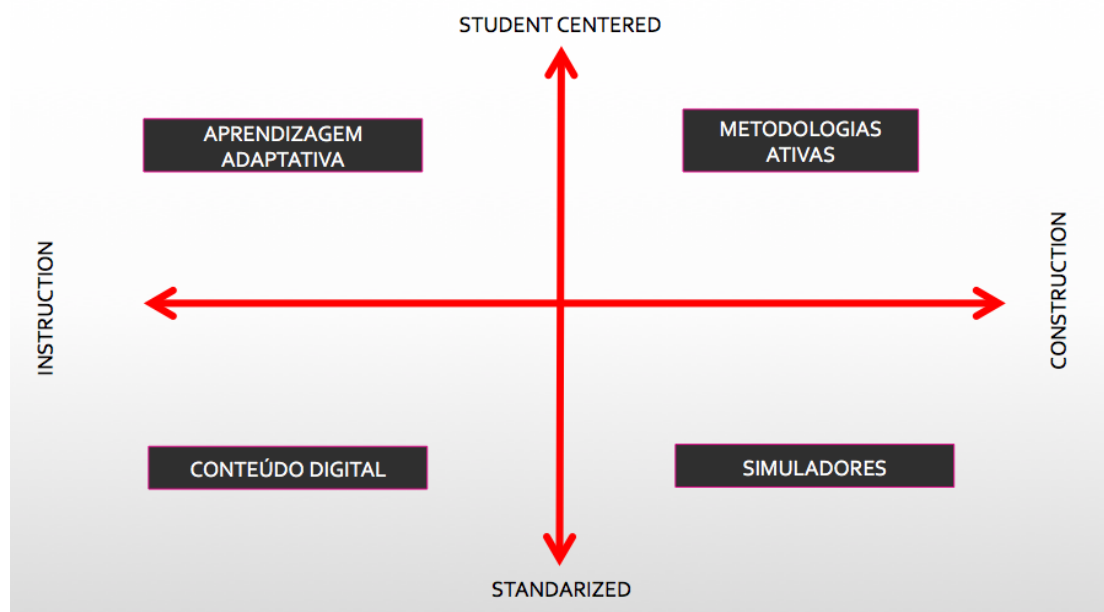
Sendo assim, a oferta de educação a distância da instituição atinge os objetivos propostos para os cursos presenciais ultrapassando-os, por ampliar em escala a capacidade de atendimento no território nacional com a sua proposta pedagógica inovadora, ao fazer uso de fóruns de discussão e de outras ferramentas de comunicação hoje existentes e tão bem-recebidas pelos alunos.

A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes adota práticas de estudos com metodologias e atividades de aprendizagem que provocam em seus alunos o desenvolvimento da autoaprendizagem, estimulando a autonomia intelectual e a articulação entre teoria e prática.

Utilizando as metodologias ativas e a educação a distância para inverter a sala de aula

A sala de aula invertida prevê que tudo que diga respeito à oferta de conteúdo aconteça online, enquanto os momentos presenciais são utilizados para a aplicação desse conteúdo, através de metodologias ativas de aprendizagem. Neste modelo, a aula acontece em casa (ou seja, no AVA) e os momentos presenciais, em sala de aula, são utilizados para a resolução de exercícios e problemas (ou seja, a lição de casa é feita na escola e a aula acontece em casa). Daí o termo sala de aula invertida (ou *flipped classroom*).

O modelo de ensino expositivo, que hoje prevalece, possui um componente predominantemente padronizado e instrucional. Este modelo deveria, aos poucos, se transformar em um modelo que permeasse os quatro quadrantes da figura abaixo:



Já o ensino híbrido possui componentes instrucionais (conteúdo digital e aprendizagem adaptativa, por exemplo), componentes que favorecem a construção do conhecimento

(metodologias ativas e simuladores, por exemplo), componentes mais padronizados e componentes mais personalizados, centrados no estudante. A composição de cada um destes componentes determinará a eficácia do modelo, considerando aprendizagem e satisfação dos alunos.

Pesquisas recentes revelam que o modelo híbrido, com inversão da sala de aula, traz mais aprendizagem do que o presencial, maior satisfação do que o ensino online. Já temos tecnologia de ponta, já temos metodologias altamente eficientes e já temos conteúdo digital de alta qualidade. Agora é fazer acontecer!

Os encontros presenciais semanais e as atividades de tutoria

Para atender à metodologia proposta, a FACE ALFOR conta estrutura de Apoio Presencial, na sede, organizado de forma a atender plenamente a legislação, com infraestrutura adequada, acessibilidade, recursos didáticos necessários e tecnologias de informação e comunicação - TICs modernas.

Durante o semestre, o aluno se dirige a sede uma vez por semana para participar com sua turma das atividades que serão orientadas com o apoio do Professor Presencial. A frequência de encontros, foi estabelecida de maneira a respeitar a flexibilidade exigida pelo modelo de educação a distância, proporcionar enriquecimento com o contato com professores experientes e ainda proporcionar, com as dinâmicas das aulas invertidas, o atendimento dos objetivos do curso e o alcance da formação do perfil do egresso.

EAD

As disciplinas são cursadas por módulo, conforme a organização curricular a seguir:

Semestre	Módulo	Disciplina
1º	Primeiro Módulo	Leitura e Interpretação de Textos
		Introdução à Educação a Distância - EaD
	Segundo Módulo	Teoria Geral da Administração
		Comportamento Organizacional
		Estudos Culturais e Antropológicos
2º	Primeiro Módulo	Sistema de Informação para Gestão
		Gestão de Pessoas
	Segundo Módulo	Recrutamento e Seleção de Pessoas
		Responsabilidade Social e Ambiental
		Teoria e Técnicas de Grupo
3º	Primeiro Módulo	Direito do Trabalho e Legislação Social
		Diagnóstico e Consultoria organizacional
	Segundo Módulo	Administração de cargos, salários e benefícios
		Avaliação do Desempenho das Pessoas
		Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional
4º	Primeiro Módulo	Psicologia Organizacional
		Introdução à Gestão Empresarial
	Segundo Módulo	Empreendedorismo
		Gestão do conhecimento
		Treinamento, Desenvolvimento e Educação corporativa
RESUMO DE CARGA HORÁRIA		
Carga Horária das disciplinas do Curso:		1600
Carga Horária das Atividades Complementares		120
Carga Horária Total do Curso:		1720
Disciplina Optativa		80

O dia da semana escolhido para a realização dos encontros presenciais, sábado, foi definido de acordo com as pesquisas realizadas para compreensão das demandas regionais, levando em consideração a disponibilidade de tempo dos candidatos, a disponibilidade logística para locomoção e as parcerias com as prefeituras municipais de muitos municípios da região de atuação da IES para a disponibilização de condução gratuita para muitos candidatos.

A metodologia foi desenvolvida de forma que os encontros integram as Unidades de Aprendizagem da Disciplina estruturada no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).

Cada disciplina terá:

- Material didático institucional: vídeos, infográficos, exercícios, conteúdo teórico, biblioteca virtual composta por livros e periódicos digitais;
- Encontros semanais;
- Tutoria presencial e a distância, com profissionais especializados nos conteúdos em estudo;
- Provas presenciais obrigatórias de acordo com calendário disponibilizado pela Instituição de Ensino aos sábados;
- Participação em atividades online, por meio do AVA.

As atividades de tutoria da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes serão ofertadas em dois formatos: tutorias on-line e tutorias presenciais.

As disciplinas oferecidas pelo curso de Tecnólogo em Gestão Recursos Humanos - EaD da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes são estruturadas em 02 (dois) ciclos avaliativos e neste período o Professor/tutor on-line fará a disponibilização do material da disciplina para os alunos, o esclarecimento das dúvidas de conteúdo, a abertura e a mediação dos Fóruns de discussão, a correção das questões abertas das avaliações presenciais, de acordo com o gabarito elaborado pelo docente e suas instruções. Os temas dos Fóruns serão predefinidos pelo professor responsável pela disciplina.

Agindo assim, os professores/tutores irão dinamizar a interação entre os alunos, otimizar a experiência de aprendizagem planejada para as disciplinas, acessando o AVA diariamente, ou seja, não devendo permanecer mais de 24 horas sem acessar a sala de aula e contatar os alunos – exceção feita aos feriados nacionais e aos finais de semana.

O Professor/tutor presencial tem um outro importante papel, ao realizar os encontros semanais com os alunos. Neste modelo é utilizada uma metodologia ativa que, diferentemente do modelo tradicional, o aluno é engajado de maneira ativa na construção do conhecimento e não como mero “receptor” de informações. Teoria e prática andam juntas e visam desenvolver a capacidade de construção e análise crítica do conhecimento.

Esse tipo de método caracteriza-se por se um modelo de aprendizagem baseado em problemas.

Outro ponto que merece destaque é a inversão da sala de aula, ou seja, realocar as atividades de aprendizagem e redistribuir os tempos de estudo. Diferentemente dos modelos tradicionais, o contato com o conteúdo de base (instrução direta) acontece fora do espaço-tempo da sala de aula, por meio de desafios, vídeos, infográficos, textos e outros. Em sala, o tempo é empregado na discussão e debate sobre os conteúdos, na resolução através da aplicação de uma metodologia ativa de aprendizagem denominada *Peer Instruction*.

O *Peer Instruction* é uma metodologia ativa criada pelo professor Eric Mazur, do departamento de Física da Universidade de *Harvard* e possui dois objetivos básicos:

- Promover a interação entre os estudantes;
- Trabalhar os conceitos que sirvam de fundamento para a solução de problemas.

Nos momentos presenciais, os professores/tutores presenciais trabalharão os principais conceitos do conteúdo disponibilizado no AVA através da aplicação dos testes conceituais. Os testes conceituais possuem o seguinte formato:

- Problema proposto pelo professor/tutor;
- Reflexão individual (cerca de um minuto para os alunos pensarem na questão e elaborarem a resposta);
- Respostas individuais (sem que haja discussão com os colegas);
- Discussão entre os alunos (cerca de 2 minutos);
- Nova rodada de respostas individuais;
- Explicação da resposta correta pelo professor/tutor e breve exposição sobre o tema.

Se o percentual de respostas corretas na primeira rodada de respostas for inferior a 30%, o professor/tutor deve intervir, explicando o conceito com mais detalhes, o que tomará um pouco mais de tempo. Se o conceito não ficou muito claro para os alunos, dificilmente a discussão será profícua. Neste caso, apenas após uma explicação detalhada o professor/tutor deve seguir com a rodada de respostas individuais do teste conceitual. Por outro lado, se o percentual de respostas corretas na primeira rodada de respostas for superior a 80%, o professor/tutor pode passar para o problema seguinte, sem a necessidade de discussão entre os colegas. Isso significa que o conceito já está bem assimilado por boa parte da turma, não havendo necessidade de discussão. Este modelo educacional configura uma inversão no formato da sala de aula.

Desta forma os encontros presenciais semanais são utilizados para desenvolvimento de atividades ativas e não para simples reprodução de vídeos, pois assistir vídeos, é uma atividade a qual pode ser feita pelo aluno quando do melhor horário de sua conveniência.

As metodologias ativas de aprendizagem fazem com que a exposição de conteúdo deixe de prevalecer nos momentos presenciais, permitindo a aplicação prática desses conteúdos através da problematização.

Com base nos princípios metodológicos expostos, os professores/tutores presenciais devem articular os conteúdos com as questões vivenciadas pelos alunos em sua vida profissional e social, relacionando os temas trabalhados com as outras disciplinas, permitindo ao aluno compreender a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade, priorizando a utilização de técnicas que privilegiem a solução de problemas, integrando teoria e prática.

Os professores/tutores presenciais estarão à disposição dos alunos nas salas de aula da sede presencial, nos dias e horários dos encontros predefinidos no calendário acadêmico, que será disponibilizado ao aluno no portal da instituição. O principal objetivo dos professores/tutores presenciais será promover a interação presencial entre os alunos e aplicar as metodologias ativas previstas para os encontros presenciais, conforme planejamento de cada disciplina.

Procedimentos de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem

A avaliação, como parte integrante do processo ensino-aprendizagem, terá caráter formativo, devendo ser concebida como diagnóstica, contínua, inclusiva e processual; deverá, ainda, priorizar os aspectos qualitativos sobre os quantitativos, considerando a verificação de conhecimentos, habilidades e atitudes e a realização do feedback em cada avaliação. A avaliação será desenvolvida por meio de métodos e instrumentos diversificados, tais como: participação em fóruns no AVA, realização de exercícios e outros meios em que possam ser observadas as atitudes e os conhecimentos construídos/adquiridos pelo aluno.

Os professores/tutores on-line e presenciais devem atuar como mediadores na preparação dos alunos para o pensar. Os docentes devem estimular as capacidades investigadoras dos discentes, o que se traduz em atividades de avaliação que valorizem o processo de raciocínio, do pensamento, da análise, em oposição à memorização pura e simples. Para isso, serão adotadas metodologias de ensino que permitam aos alunos produzir e criar, superando ao máximo a pura reprodução, já que se objetiva a formação de um indivíduo que tenha capacidade de intervir na sociedade de forma criativa, reflexiva e transformadora.

Serão distribuídos na avaliação 10 (dez) pontos por semestre, sendo 70% de peso para as provas presenciais e 30% para as avaliações online, a saber:

- 30% da nota, obrigatoriamente atribuídos à prova individual e presencial, na metade da carga horária da disciplina;
- 40% da nota, obrigatoriamente atribuídos à prova individual e presencial, ao final da carga horária da disciplina;

- 30% da nota, ao longo da 15% da nota atribuída à participação em fórum virtual pelo AVA e 15% da nota na realização de atividades também via AVA.

O calendário das atividades fixará o mês de entrega dos resultados das avaliações.

Os alunos que faltarem às provas poderão, ao final do semestre, requerer a segunda chamada, devendo quitar a taxa correspondente. Será cobrada a matéria toda na prova; valendo os mesmos pontos que perderam. Não terá segunda chamada para trabalhos, apenas para provas.

Os resultados serão postados no portal. Será exigido o mínimo de 6 (seis) pontos para aprovação em cada componente curricular.

O aluno que não alcançar o mínimo de 06 (seis) pontos exigidos para aprovação, poderá submeter-se a uma avaliação suplementar, no formato de prova individual, que valerá 10 pontos e abrangerá todo o conteúdo curricular da disciplina.

Para submeter-se à avaliação suplementar e à segunda chamada das provas o aluno deverá requerê-la (s) na secretaria do curso. A avaliação suplementar será marcada pela Secretaria que divulgará o calendário da mesma.

Seguindo o Regimento da Instituição, para aprovação o aluno deverá ter presença obrigatória nas aplicações das avaliações das disciplinas. E se não obtiver 60% (sessenta por cento) por cento de aproveitamento deverá cursar novamente a disciplina, de forma integral, em regime de dependência.

Material Didático Institucional

O material didático para a oferta de cursos a distância da Faculdade foi devidamente elaborado e preparado por equipe de professores conteudistas da empresa contratada, especializada em suas áreas de formação. O corpo docente e o NDE do curso são responsáveis pelo levantamento, atualização e validação do conteúdo a ser contratado, incluindo a bibliografia indicada.

O material didático para a oferta de cursos a distância da Faculdade foi devidamente elaborado e preparado por equipe de professores conteudistas da empresa contratada, especializada em suas áreas de formação. O corpo docente e o NDE do curso são responsáveis pelo levantamento do conteúdo a ser contratado e por sua validação.

Desta forma, a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes está atenta à qualidade necessária para a elaboração do material didático, uma vez que o material que será disponibilizado aos estudantes foi confeccionado por profissionais da área do curso e especialistas em educação a distância, atendendo aos conteúdos curriculares do Projeto Pedagógico Institucional, devidamente demandados e validados pelos NDEs dos cursos e os docentes das disciplinas, sempre atentos às DCNs.

A equipe de profissionais que elaborou o material faz parte da empresa SAGAH, contratada como fornecedora de conteúdo digital. Foi celebrado Contrato de Prestação de Serviços, devidamente documentado.

A Unidade de Aprendizagem (UA) é composta por objetos de aprendizagem que permitem ao aluno desempenhar um papel ativo no processo de construção do conhecimento. Os estudos sobre aprendizagem demonstram que a taxa de aprendizagem cresce com a realização de atividades pelos alunos. Assim, as unidades foram elaboradas tendo como ponto de partida uma atividade desafio que estimula o aluno ao estudo dos materiais didáticos que compõem a unidade: textos, vídeos e exercícios de fixação.

Itens que compõem uma Unidade de Aprendizagem:

Apresentação

Contém os Objetivos de Aprendizagem da unidade de aprendizagem, em termos de conteúdo, habilidades e competências. Esses objetivos de aprendizagem servem como norteadores para a elaboração dos demais itens que compõem a unidade.

Os objetivos são precisos, passíveis de observação e mensuração. A elaboração de tais objetivos:

- a) delimita a tarefa, elimina a ambiguidade e facilita a interpretação;
- b) assegura a possibilidade de medição, de modo que a qualidade e a efetividade da experiência de aprendizado podem ser determinadas;
- c) permite que o professor e os alunos distingam as diferentes variedades ou classes de comportamentos, possibilitando, então, que eles decidam qual estratégia de aprendizado tem maiores chances de sucesso; e
- d) fornece um sumário completo e sucinto do curso, que pode servir como estrutura conceitual ou “organizadores avançados” para o aprendizado.

Desafio de Aprendizagem

Desafiar é contextualizar a aprendizagem por meio de atividades que abordem conflitos reais, criando-se significado para o conhecimento adquirido. O objetivo do desafio não é encontrar a resposta pronta no texto, mas sim provocar e instigar o aluno para que ele se sinta motivado a realizá-la. Busca-se, nesta atividade, elaborar uma situação real e formular um problema a ser resolvido, isto é, proporcionar ao aluno uma análise para se resolver uma questão específica.

Este desafio exige do aluno a entrega de algum resultado: um artigo, um projeto, um relatório, etc. Ou seja, o aluno deverá produzir algo que comprove a realização da atividade e que permita a avaliação do seu desempenho. O resultado da atividade é entregue no ambiente virtual de aprendizagem. Os seguintes itens constam no desafio:

-
- a) descrição do desafio: descrição detalhada da atividade a ser realizada
- b) orientação de resposta do aluno: explicação do que o aluno deve entregar como resultado do desafio; e
- c) padrão de resposta esperado: modelo padrão de resposta a ser entregue pelo aluno e que sirva de orientação para a correção da atividade.

Infográfico

É uma síntese gráfica, com o objetivo de orientar o aluno sobre os conteúdos disponibilizados no material. São elementos informativos que misturam textos e ilustrações para que possam transmitir visualmente uma informação.

Conteúdo do livro

Cada unidade de aprendizagem é composta por um trecho do livro selecionado. Esses trechos serão produzidos em *flipbook* e disponibilizados aos alunos por intermédio de um link que o direciona para o material.

Dica do professor

A dica do professor é um vídeo de curta duração sobre o tema principal da unidade de aprendizagem.

A dica do professor tem por objetivo apresentar o conteúdo em um formato dinâmico, complementando os demais objetos de aprendizagem.

Exercícios de fixação

São questões objetivas que abordam os pontos principais do conteúdo. São exercícios que reforçam e revisam, de forma objetiva, os conteúdos e as teorias trabalhadas na unidade de aprendizagem. São disponibilizadas cinco questões em cada unidade de aprendizagem. Cada exercício é apresentado e, após a resolução pelo aluno, a resposta correta é assinalada. Todas as opções de respostas possuem feedback.

Na Prática

É a aplicação e contextualização do conteúdo. Um meio de demonstrar a teoria na prática. A aplicabilidade prática de cada conceito desenvolvido na unidade de aprendizagem é exemplificada. Ao contextualizar a teoria, a metodologia favorece o desenvolvimento das competências profissionais pelo conhecimento das situações reais da vida profissional.

Saiba Mais

Permite a leitura complementar e mais profunda dos diversos assuntos abordados na unidade de aprendizagem. São artigos científicos, livros, textos, vídeos e outros materiais que estimulam a continuidade da leitura e o interesse de aprofundamento dos conteúdos.

Material impresso

A plataforma possibilita a impressão de todo o material disponibilizado virtualmente, com configuração adequada, caso seja da necessidade particular do discente.

DA ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

Estrutura Curricular

A estrutura curricular proposta para o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos a flexibilidade curricular, a interdisciplinaridade, a acessibilidade metodológica e a compatibilidade da carga horária total do curso. O percurso formativo proposto evidencia a articulação da teoria com a prática. A partir da matriz curricular será possível verificar a oferta da disciplina de LIBRAS em caráter optativo e os mecanismos de familiarização com a modalidade a distância, além de mostrar plenamente a articulação entre os componentes curriculares e apresentar elementos comprovadamente inovadores, conforme segue:

A matriz curricular de um curso é parte integrante de um Projeto Pedagógico. Sua construção deve ser compreendida não como enumeração de componentes curriculares ou de atividades de ensino-aprendizagem, mas como estabelecimento de um campo de questionamento de temas relevantes, propício ao amadurecimento intelectual e motivador para a prática profissional. Sua sustentação depende não apenas de fidelidade à legislação em vigor, mas também de um plano de desenvolvimento de habilidades intelectuais e práticas, importantes na formação do futuro profissional. A racionalização da estrutura curricular leva em conta as formas como as atividades de ensino-aprendizagem se inter-relacionam, e o papel dessas relações para se chegar ao perfil de egresso.

As conexões entre ensino e extensão, capazes de tornar o processo de formação mais produtivo, devem ocorrer por iniciativa tanto de professores e tutores como de alunos. No processo de formação, alunos, professores e tutores são responsáveis pelos resultados, cabendo a estes orientar/mediar todo o processo de construção do conhecimento. Ambos devem estar atentos à realidade externa, sendo hábeis para observar as demandas por ela colocadas.

Alguns cuidados foram observados quando da elaboração do currículo, como a preocupação em estimular práticas de estudos independentes, visando uma progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno e, encorajando-o ao reconhecimento de conhecimentos, habilidades e competências adquiridas fora do ambiente escolar, bem como fortalecer a articulação da teoria com a prática, valorizando a pesquisa individual e coletiva, assim como as atividades complementares e a participação em atividades de extensão, as quais poderão ser incluídas como parte da carga horária.

Através de critérios pedagógicos, a política de ensino da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, privilegia a formação por competências e habilidades. Assim a estrutura e a concepção curricular foram elaboradas para favorecerem os projetos alinhados com a identidade, a missão e os objetivos institucionais, fortalecer diversas modalidades de ensino-aprendizagem, assim como fomentarem a inovação, o uso de modernas tecnologias educacionais, a produção do conhecimento e a participação nas atividades e compromissos da comunidade.

A estrutura curricular é composta 1.720hs, distribuídas em 4 períodos semestrais (2 anos), incluindo 120 horas de atividades complementares.

O planejamento de disciplinas parte do perfil profissional a ser desenvolvido e de competências profissionais requeridas. A partir desses elementos são definidas Unidades de Aprendizagem.

Este currículo, irá assegurar a definição de estratégias pedagógicas que articulem o saber; o saber fazer e o saber conviver, visando desenvolver o aprender a aprender, o aprender a ser, o aprender a fazer, o aprender a viver juntos e o aprender a conhecer, que constitui atributos indispensáveis à formação do Gestor de RH

Dessa forma, o curso cumpre um papel social importante ao contribuir para que o ensino de Gestão de RH em EaD nos mais variados contextos, seja mais qualificado, o que deve repercutir também em uma melhor qualidade do aprendizado da Gestão de RH, comprometido com as transformações político sociais e com os valores de solidariedade e cidadania.

Flexibilidade

A flexibilidade curricular implica na formação do discente em um cenário aberto às novas demandas dos diferentes campos de conhecimento e de atuação profissional. Isso significa imprimir a dinamicidade e diversidade aos currículos dos cursos de graduação, permitindo que o discente tenha opção de lapidar o seu perfil profissional, sem detrimento da sua formação generalista, além de contribuir para a autonomia intelectual.

A organização curricular do curso, em consonância com as DCN's irá contemplar a flexibilidade curricular nos seguintes aspectos:

II. Nas Atividades Interdisciplinares Virtuais (AIV), parte integrante das Atividades Complementares, os quais contemplam temas da atualidade e assuntos relacionados a todas as áreas e subáreas da Gestão de RH, além de disporem de ferramentas tecnológicas de ensino e aprendizagem que viabilizam a prática de estudos independentes.

III. Nas atividades de extensão desenvolvidas pelo curso que permitem ao aluno de RH optar por acompanhar um projeto voltado à construção de conhecimento específico.

IV. Em cursos, minicursos, palestras e demais atividades que são periodicamente ofertados

aos alunos.

V. Na disciplina Libras que é oferecida como disciplina optativa.

Outros temas trabalhados no curso, especialmente nas disciplinas “Estudos Culturais e Antropológicos” e “Responsabilidade Social e Ambiental”, estão relacionados à educação ambiental, à educação das relações étnico-raciais e à educação para os direitos humanos. Dessa forma, esses temas se integram às disciplinas da estrutura curricular do curso, de modo transversal, contínuo e permanente. Os temas deverão ser levados à formação dos alunos, propiciando formar profissionais conscientes e críticos sobre as relações humanas, a diversidade e o respeito à natureza. Assim, cumpre-se as orientações para o desenvolvimento de Políticas de Educação Ambiental, da Educação das Relações Étnico-raciais e da Educação em Direitos Humanos, previstas no Decreto nº 4.281 de 25 de junho de 2002, nas Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e nº 11.645/2008 e na Resolução CNE/CP Nº 1, de 30/05/2012, respectivamente.

Interdisciplinaridade

A interdisciplinaridade oferece uma nova postura diante do conhecimento, uma mudança de atitude em busca do indivíduo como ser integral. Trata-se de uma proposta onde a forma de ensinar leva em consideração a construção do conhecimento pelo aluno, garantindo a construção de um conhecimento globalizante, rompendo com os limites das disciplinas. Não se trata de unir os conteúdos curriculares, mas utilizar uma prática de ensino em que cada um destes conteúdos estejam interligados e façam parte da realidade do aluno. Assim, as disciplinas continuam separadas, mas o aluno compreende que os conteúdos fazem parte de uma totalidade.

A interdisciplinaridade dentro de uma organização curricular parte do pressuposto que o conhecimento adquirido em uma determinada disciplina não deve ter um fim em si mesmo, mas deve servir de base para a assimilação de conteúdos que serão abordados em outras atividades formativas. Assim, o desenvolvimento das habilidades e competências dos discentes não se faz a partir de uma única fonte de conhecimento, e sim pelo sinergismo entre conteúdos conceituais, procedimentais e atitudinais provenientes das mais variadas disciplinas e áreas do conhecimento. Segundo Melo (1998), “todo conhecimento mantém um diálogo permanente com outros conhecimentos, que pode ser de questionamento, de confirmação, de complementação, de negação, de ampliação, de iluminação de aspectos não distinguidos”.

A Gestão de RH é por definição uma profissão que se apropria da interdisciplinaridade em todos os seus campos de atuação.

Na organização curricular proposta, a interdisciplinaridade é trabalhada principalmente nos seguintes elementos:

- I. Oferecendo uma relação de disciplinas optativas, sobre uma determinada área de RH ou relacionada à sua atividade profissional, pelo qual o aluno faz a opção de aprender e desenvolver competência técnica específica.
- II. Nas ferramentas de ensino e aprendizagem utilizadas pelos docentes, as quais buscam estabelecer interfaces e conexões entre as disciplinas que ministram com as demais.
- III. Em atividades práticas, denominadas “Atividades Interdisciplinares Virtuais – AIVs” que cobram dos alunos a solução de problemas, reais ou contextualizados, demandando a mobilização de conceitos provenientes de várias disciplinas e áreas do conhecimento.
- IV. No *Peer Instruction*, uma metodologia ativa relativamente simples, concebida pelo prof. Eric Mazur, da Universidade de Harvard. Ela faz com que os alunos participem ativamente do processo de aprendizagem e o tutor presencial passa a ser um importante moderador, problematizando questões interdisciplinares.

Podemos citar, por exemplo, a prática da interdisciplinaridade, por meio de disciplinas específicas, profissionalizantes e básicas, e especialmente as disciplinas Leitura e Produção de Textos, Empreendedorismo, Estudos Culturais e Antropológicos e Responsabilidade Social e Ambiental, que se materializam como componentes curriculares que poderão ajudar a abrir ainda mais as portas da sala da aula e a construir pontes para todos os ambientes/espços que corroborem a aventura de aprendizagem dos alunos e potencializa o seu direcionamento rumo à trabalhabilidade.

A interdisciplinaridade, apresenta-se essencialmente como uma crítica à “compartimentalização” do saber e ao isolamento das disciplinas em grades, pois busca o acesso à totalidade e à complexidade do conhecimento no diálogo e na interação entre as várias disciplinas das diferentes áreas, visando à superação da dicotomia entre o teórico e o prático e à constituição de novos espaços de investigação. É nessa vertente que na IES o ensino é orientado pela interdisciplinaridade que organiza os currículos e se materializa nas “AIVs”, compondo parte da carga horária de Atividades Complementares presentes em todos os cursos de Graduação da IES, sejam eles bacharelados, licenciaturas e de graduações tecnológicas.

Como a articulação entre teoria e a prática é essencial para o processo de aprendizagem, já que a teoria implica uma prática informada, sustentada por contribuições de diversas áreas do conhecimento, e a prática permite a construção, a validação e a transformação das elaborações teóricas, as “AIVs” ao tangibilizarem a interdisciplinaridade, motivam o engajamento de educadores de diferentes áreas do conhecimento comprometidos com o diálogo, com a reciprocidade e com o compartilhamento de conhecimentos, à apresentarem orientações para promoção de práticas realistas que estimulem os alunos a definir um problema, a examinar várias

alternativas para tratá-lo e a integrar as várias áreas do conhecimento na elaboração de propostas de intervenção. O sucesso dessa atividade pressupõe a mediação contínua dos professores e tutores ao longo de todo o processo. No caso específico deste PPC, propõe-se a prática interdisciplinar por meio de estudos de casos empresariais, projetos de recursos humanos, políticas de retenção de talentos, práticas de atração e desenvolvimento de pessoas, nos quais os alunos são estimulados a complementarem seu estudo com informações adicionais em livros-texto, vídeos, bibliotecas físicas e virtuais, internet etc.

Destaca-se, neste contexto, o papel do professor e do tutor na promoção da autonomia, da cidadania e da responsabilidade social. Por meio de mediações didáticas e práticas pedagógicas reflexivas e críticas, tanto o professor quanto o tutor, apoiados pelo aparato tecnológico disponível no AVA, incentivarão o aluno à consciência sobre as questões sociais e os convida a fazer parte do compromisso de transformar, em alguma medida, o seu entorno.

O trabalho interdisciplinar proposto neste PPC é obrigatório, coletivo, e será orientado e avaliado pela equipe de docentes e tutores das disciplinas das diferentes áreas do conhecimento com as quais o aluno dialoga. A cada início de semestre, os professores do curso, por meio de seu Núcleo Docente Estruturante - NDE, definirão os temas e subtemas interdisciplinares a serem trabalhados nas “AIVs”, os quais deverão ser pensados a partir das unidades de aprendizagem e dos temas transversais que compõem a estrutura curricular do curso.

Os temas e subtemas propostos devem contemplar questões atuais e serem pensados à luz dos conteúdos das disciplinas de cada semestre. Ao longo do semestre letivo, os professores e tutores trabalharão os temas e subtemas com os alunos, a fim de articulá-los com as áreas do conhecimento e estabelecer uma relação entre teoria e prática.

A coletivização dos trabalhos realizados é feita no AVA, no campo destinado às “AIVs”. Ali, os alunos postarão seus trabalhos, permitindo que todos os colegas da turma os visualizem e comentem, conforme orientação do professor e do tutor. A avaliação relativa ao trabalho interdisciplinar, será considerada na complementação efetiva das horas de atividades complementares destinadas a cada semestre, seguindo as orientações do NDE do curso.

Assim, a concepção de currículo adotada busca responder tanto à formação profissional, quanto à formação cidadã. Tem como pano de fundo a busca pela convivência respeitosa, a valorização das várias manifestações artístico-culturais e a dimensão ético-social no exercício das atividades profissionais.

Em cada período, o conjunto das “AIVs” proporcionará ao aluno a possibilidade de uma construção de conhecimento apoiada em base científica, permitindo-lhe a análise e a tomada de decisão de forma clara e sustentada. Nos conteúdos procedimentais, será articulado teoria e prática e

pautará sua atuação nos melhores princípios da ética e da responsabilidade social.

Graficamente, podemos assim representar a estrutura do Curso:

RECURSOS HUMANOS

MATRIZ CURRICULAR

EMENTAS

BIBLIOGRAFIAS

Semestre	Disciplina	Carga Horária em horas
Primeiro	Leitura e Interpretação de Textos	80
	Introdução à Educação a Distância - EaD	80
	Teoria Geral da Administração	80
	Comportamento Organizacional	80
	Estudos Culturais e Antropológicos	80
	Total da carga horária semestral	400
Segundo	Sistema de Informação para Gestão	80
	Gestão de Pessoas	80
	Recrutamento e Seleção de Pessoas	80
	Responsabilidade Social e Ambiental	80
	Teoria e Técnicas de Grupo	80
	Total da carga horária semestral	400
Terceiro	Direito do Trabalho e Legislação Social	80
	Diagnóstico e Consultoria Organizacional	80
	Administração de cargos, salários e benefícios	80
	Avaliação do Desempenho das Pessoas	80
	Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	80
	Total da carga horária semestral	400
Quarto	Psicologia Organizacional	80
	Introdução à Gestão Empresarial	80
	Empreendedorismo	80
	Gestão do conhecimento	80
	Treinamento, Desenvolvimento e Educação corporativa.	80

Semestre	Disciplina	Carga Horária em horas
	Total da carga horária semestral	400
RESUMO DE CARGA HORÁRIA		
	Carga Horária das disciplinas do Curso:	1600
	Carga Horária das Atividades Complementares	120
	Carga Horária Total do Curso:	1720
	Disciplina Optativa	80

Demais especificações do curso:

- Todos os alunos cursarão até o 4º período;
- Regime Semestral;
- Número de vagas: 300 anuais;
- Integração: mínimo 04 períodos letivos.

Número de vagas

Ao propor o número de vagas 300 anuais para o curso, o NDE consultou dados quantitativos e qualitativos que refletiram a demanda regional para o curso, dentre eles a demanda de formandos no ensino médio, a quantidade de cursos de Gestão de Recursos Humanos ofertados no município e em seu entorno, o crescimento de matriculados no curso de acordo com o Censo da Educação Superior e as pesquisas feitas junto à comunidade acadêmica dedicada aos estudos do mercado de trabalho brasileiro, assim como as instituições que mensuram as taxas de desemprego no país.

A partir de então, o número de vagas foi definido e adequado à dimensão do corpo docente/tutores e às condições de infraestrutura física e tecnológica para a oferta do curso na modalidade a distância.

Distribuídas em 150 (cento e cinquenta) vagas em fevereiro, mais 150 (cento e cinquenta) vagas em agosto e para garantir encontros presenciais cada turma (de 150 alunos) seja dividida em 3 (três) grupos de até 50 (cinquenta) alunos para a realização dos encontros semanais presenciais obrigatórios de forma a proporcionar maior oportunidade de relacionamento entre o professor/tutor e o aluno, facilitando a aplicação das metodologias ativas de aprendizado e garantir um alto padrão de qualidade na educação

Ambiente Virtual de Aprendizagem

O Ambiente Virtual de aprendizagem oferecido pela FACE ALFOR a seus alunos, contém ferramentas de ensino, colaboração, avaliação e gestão. Foi preparada para integrar-se aos diversos sistemas da IES responsáveis pelos processos alunos, inclusive pelo registro definitivo de notas.

O Ambiente Virtual de aprendizagem permite acesso identificado por meio de login e senha pessoal. Os níveis de acesso e operação dentro do ambiente são determinados pelo setor de TI e Secretaria Geral da FEAP.

O Ambiente Virtual de aprendizagem possui os seguintes recursos: Textos e Ferramentas de Orientação, Conteúdos, Atividades Avaliativas e Interação, disponível através de: Material didático online, Fóruns, Exercícios de fixação, Vídeos-aulas, Biblioteca virtual, Sala de aula virtual, Mural, Cronograma da disciplina.

Tecnologias de informação e comunicação – TICs – no processo ensino-aprendizagem

Com o objetivo de atender ao modelo pedagógico de Educação a Distância da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, é utilizada uma plataforma de acesso e funcionamento integral via web, a qual garante ao aluno flexibilidade de acesso considerando-se a esfera temporal (qualquer dia e hora) e a esfera espacial/geográfica (de qualquer local), além de flexibilidade na organização dos estudos.

Trata-se da plataforma *Blackboard*, um Ambiente Virtual de aprendizagem - AVA que, originalmente, contém ferramentas de ensino, colaboração, avaliação e gestão. Foi preparada para integrar-se aos diversos sistemas de gestão da IES responsáveis pelos processos alunos, inclusive pelo registro definitivo de notas. Reserva-se à plataforma de Educação a Distância a atribuição de operacionalizar os cursos e transferir os resultados (notas).

Manutenção da Plataforma

A plataforma é mantida em sua estrutura original e hospedada em Data Center externo, para manter toda infraestrutura necessária: backup, suporte técnico 24x7, acessibilidade adequada e alta disponibilidade. À equipe de informática do setor de EaD compete o monitoramento, soluções de eventuais problemas e integração dos processos e dados junto aos sistemas alunos.

Acesso e segurança

A plataforma permite acesso identificado por meio de login e senha pessoal. Os níveis de acesso e operação dentro do ambiente são determinados pelo setor de TI e Coordenação Acadêmica.

Recursos do ambiente

São definidos e organizados nas seguintes categorias: Textos e Ferramentas de Orientação, Conteúdos, Atividades Avaliativas e Interação.

Atividades desenvolvidas no ambiente virtual de aprendizagem

a) Atividades individuais a distância

A Educação a Distância impõe ao aluno o hábito de investimento em estudos e registros individuais, ainda que apoiado por ferramentas coletivas. Podemos citar como exemplos das rotinas individuais:

- Desenvolvimento de estudos sistemáticos dos conteúdos e preparação através de pesquisas para os trabalhos.
- Momentos de estudos e resolução de atividades dissertativas e de múltipla escolha. Os alunos, com seus ritmos e temporalidades próprias, criam autonomia para execução das atividades desde que preservem o conteúdo e os prazos estabelecidos para o bom andamento do curso.
- Materiais midiáticos, suportes tecnológicos e informatizados fazem parte de conjunto de subsídios para auxiliar nesse processo de autonomia e automotivação para aprendizagem.

b) Atividades coletivas a distância

Podemos compreender como atividade coletiva a distância a participação e colaboração nas atividades propostas dentro do ambiente virtual. Responder, argumentar, contra argumentar, pesquisar e intervir nos processos de troca coletiva são comportamentos orientados aos alunos em busca do seu crescente envolvimento nas discussões e atividades. Exemplo disso são as “AIVs” e tantas outras que serão propostas conforme o plano de ensino de cada disciplina.

Ferramentas

Para atingir os objetivos propostos a FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES FORTES disponibiliza os seguintes instrumentos Mídias Web:

- Material didático online
- Fóruns;
- Exercícios de fixação;
- Vídeos-aulas;
- Biblioteca virtual;
- Sala de aula virtual;
- Mural;
- E-mail interno;

-
- Cronograma da disciplina.

Mecanismos de interação entre docentes, professores/tutores e estudantes

Para atuação na EaD, a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes contratou o direito de uso do software da *BlackBoard*, utilizado por 72% das maiores universidades do mundo. A *BlackBoard* oferece várias plataformas que facilitam o processo de comunicação e informação. A *Blackboard Learn* é um ambiente virtual de aprendizagem, onde os professores envolvem os alunos de formas novas e estimulantes, proporcionando um relacionamento mais eficaz, mantendo os alunos informados, envolvidos e colaborando uns com os outros. O *Blackboard Collaborate* cria salas de aula, escritórios e salas de reunião virtuais que abrem mais possibilidades a mais alunos, oferecendo novas abordagens de aprendizado em grupo com o conceito de web conferência.

O AVA é o *locus* de convergência de estratégias e meios de aprendizagem, sendo projetado com interface amigável, intuitiva e de fácil navegação para favorecer a aprendizagem. No AVA os materiais didáticos se articulam numa arquitetura pedagógica previamente planejada. O desenvolvimento das disciplinas conta com Atividades para serem realizadas pelo aluno, em cada disciplina, utilizando a ferramenta Fórum no AVA e também a entrega de trabalho ou exercícios.

Para efetivar a interlocução entre a comunidade acadêmica virtual serão utilizados os seguintes recursos:

- Ambiente Virtual de Aprendizagem, com recursos de fórum, chat, caixa de mensagens, agenda, objetos de aprendizagem, planos de ensino, planos de aula, vídeo aulas, recursos de acompanhamento e controle de cada estudante, relatórios de frequência e participação discente e docente, relatório de notas, entre outros;
- Encontros presenciais na sede.
- Telefone;
- E-mail;

Através desses recursos, o aluno terá acesso ao conteúdo das disciplinas e aos tutores, que mediarão o processo de aprendizagem.

Extensão

Oferecer aos estudantes, mediante orientação e acompanhamento docente, uma oportunidade de desenvolver durante o curso, projetos de estudo que lhes proporcionem uma efetiva capacitação profissional, coerente e adequada à realidade da região e do futuro profissional do discente.

As atividades deverão ser acompanhadas pela coordenação do curso, no sentido de formular ações didático-pedagógicas. Tais atividades deverão conter mecanismos constantes de verificação dos resultados, avaliando a qualidade dos trabalhos realizados, a correspondência com os objetivos do curso e a contribuição para o desenvolvimento pessoal e profissional do acadêmico.

As atividades a serem desenvolvidas deverão viabilizar a interação entre a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, o aluno de graduação e, quando possível, a sociedade. Para cada atividade, será designado um professor orientador que acompanhará a execução das atividades. O aluno deverá cumprir seu plano de estudo ou extensão elaborado junto com o orientador, observando os objetivos das atividades, e respeitando a ética profissional.

Monitoria

A monitoria objetiva melhor aparelhamento dos diversos cursos e também aproveitamento dos alunos que apresentem atributos de inteligência, cultura e aptidão para a função. Para a função de monitor de determinada disciplina somente poderá ser admitido o aluno regularmente matriculado no curso de graduação e que já tenha cursado com aproveitamento a disciplina na qual será monitor. As funções de monitor são remuneradas e consideradas título para posterior ingresso na carreira de magistério superior da faculdade. O número de monitores, bem como os processos de seleção serão divulgados por edital no mural de avisos da instituição e no sítio eletrônico desta IES.

Nivelamento.

No início de cada período letivo a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, se propõe a ofertar programas de nivelamento para o ensino superior em seus cursos, de acordo com prévia avaliação feita por docentes da Instituição.

Esses programas têm como meta, conforme o curso de graduação escolhido pelo aluno, trabalhar conteúdos escolares que são pré-requisitos às disciplinas para o desenvolvimento do conhecimento na profissão. O professor, tem um papel importantíssimo nessa caminhada, pois é o profissional que detecta com maior facilidade a deficiência dos alunos. Infelizmente, é público e

notório, as mazelas dos ensinos fundamental e médio em nosso país, assim é natural recebermos alunos com grande deficiência intelectual, principalmente aqueles que há muito tempo estão fora dos bancos escolares.

O nivelamento é um programa de reforço pontual e está relacionado às disciplinas desenvolvidas nos cursos de graduação. De acordo com avaliação do docente da disciplina e dos discentes, é solicitada à coordenação a oferta de aulas de reforço.

Aos acadêmicos do curso de Gestão de Recursos Humanos - EaD serão ofertados em todos os semestres, os seguintes cursos de nivelamento:

Curso	Modalidade
Português	Ensino a Distância
Informática Básica	Ensino Presencial

Conteúdos Curriculares

1º Semestre

Disciplina: Leitura e Interpretação de Textos

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Processo de comunicação. Coesão e coerência textual. Leitura, produção e análise de textos técnico-científicos e literários. Argumentação. Modalidade escrita padrão da Língua Portuguesa, especialmente: concordância verbal e nominal, regência verbal e nominal e colocação pronominal. Vícios de linguagem.

Bibliografia básica:

AIUB, T. (Org.). *Português: práticas de leitura e escrita*. Porto Alegre: Penso, 2015. 184 p. E-book. ISBN: 9788584290468.

AZEVEDO, R. *Português básico*. Porto Alegre: Penso, 2015. 228 p. (Série UniA). E-book. ISBN 9788584290345.

BRASILEIRO, A. M. M. *Leitura e produção textual*. Porto Alegre: Penso, 2016. 176 p. E-book. ISBN 9788584290604.

Bibliografia complementar:

Nunes, Terezinha; Bryant, Peter. *Leitura e Ortografia*

MOSS, B.; LOH, V. S. *35 estratégias para desenvolver a leitura com textos informativos*. Porto Alegre: Penso, 2012. 200 p. E-book. ISBN 9788563899958.

Maluf, Maria Regina. *Alfabetização no Século XXI - Como se Aprende a Ler e a Escrever*

SNOWLING, M.; HULME, C. *A ciência da leitura*. Porto Alegre: Penso, 2013. 678 p. E-book. ISBN 9788565848459.

SOLÉ, I. *Estratégias de leitura*. 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2016. 194 p. E-book. ISBN 8584290087.

Disciplina: Introdução à Educação a Distância – EaD

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

A comunicação entre os indivíduos e o ato educativo. A evolução tecnológica e a Educação a Distância. Ambientes educativos virtuais. Aprendizagem a distância. As principais tecnologias

utilizadas em Educação a Distância. Avaliação da Aprendizagem. Cenário atual. Conceitos e evolução histórica da educação a Distância. Elementos e características principais da Educação a Distância. Histórico da Educação a Distância no Brasil. Implantação de um sistema articulado entre comunicação e educação. Necessidade de monitorar o processo de ensino-aprendizagem. O aprendizado com o apoio do computador e da Internet. Sistema de acompanhamento em Educação a Distância. Tecnologia e a força da Educação a Distância.

Bibliografia básica:

BEHAR, P. A. et al. *Modelos pedagógicos em educação a distância*. Porto Alegre: Artmed, 2008. 316 p. ISBN 9788536316420

Competências em Educação a Distância

Autores: Behar, Patricia Alejandra EAN: 9788565848480

Editorial: 0Penso Edição: 01

BEHAR, P. A. et al. *Competências em educação a distância*. Porto Alegre: Penso, 2013. 312 p. ISBN 9788565848428.

Bibliografia complementar:

Bacich, Lilian; Neto, Adolfo Tanzi; Trevisani, Fernando de Mello. *Ensino Híbrido - Personalização e Tecnologia na Educação*

COLL, C. et al. *Psicologia da educação virtual: aprender e ensinar com as tecnologias da informação e da comunicação*. Porto Alegre: Artmed, 2010. 366 p. ISBN 9788536322865.

Staker, Heather; Horn, Michael; Christensen, Clayton. *Blended - Usando a Inovação Disruptiva para Aprimorar a Educação*

PALLOFF, R. M.; PRATT, K. *O aluno virtual: um guia para trabalhar com estudantes on-line*. Porto Alegre: Artmed, 2004. 216 p. ISBN 9798536304778.

RUHE, V.; ZUMBO, B. D. *Avaliação de educação a distância e E-learning*. Porto Alegre: Penso, 2013. 336 p. ISBN 9788565848022.

Disciplina: Teoria Geral da Administração

Carga-horária: 80 h

Ementa:

O que é a Administração. Funções Gerenciais. Tipos de Gerente. TI, Habilidades e Papéis Gerenciais. Desafios para a Administração num ambiente global. Teoria da Administração

Científica. Teoria Clássica da Administração. Teoria Comportamental. Teoria do Ambiente organizacional. Burocracia. O questionamento da burocracia. Teoria da contingência estrutural. Administração da Inovação e Mudança. Globalização. Administradores globais e empregos globais. O Ambiente Global em Mudança.

Bibliografia básica:

BATEMAN, T. S. *Administração*. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. 408 p. (Série A). E-book. ISBN 9788580550818.

CLEGG, S.; KORNBERGER, M.; PITSIS, T. *Administração e organizações*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. 672 p. E-book. ISBN 9788577807864.

JONES, G. R.; GEORGE, J. M. *Administração contemporânea*. 4. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2008. 778 p. E-book. ISBN 9788586804724.

Bibliografia complementar:

ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. *Teoria Geral da Administração: das origens às perspectivas contemporâneas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 268 p. E-book. ISBN 9788535234565.

CERTO, S. *Supervisão: conceitos e capacitação*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2009. 561 p. E-book. ISBN 9788577260690.

FLATLEY, M.; RENTZ, K.; LENTZ, P. *Comunicação empresarial*. 2. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014. 360 p. (Série A). E-book. ISBN 9788580554571.

HILLIER, F. S.; HILLIER, M. S. *Introdução à ciência da gestão: modelagem e estudos de caso com planilhas eletrônicas*. 4. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014. 640 p. E-book. ISBN 9788580553369.

Clegg, Stewart; Kornberger, Martin; Pitsis, Tyrone. *Administração e Organizações*.

Disciplina: Comportamento Organizacional.

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Introdução ao Comportamento Organizacional. Comportamento, Personalidade e Valores individuais. Estresse no trabalho. Percepção. Liderança em contextos organizacionais. Emoção no trabalho. Satisfação e compromisso no trabalho. Estruturas Organizacionais. Dinâmica de equipe. Cultura Organizacional. Tomada de Decisão. Mudança Organizacional. Envolvimento dos funcionários na tomada de decisão. Motivação. Poder e Influência no Local de Trabalho. Conflito no trabalho.

Bibliografia básica:

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento organizacional*. Porto Alegre: AMGH, 2013. 374 p. (Série A). E-book. ISBN 9788580551822.

NEWSTROM, J. W. *Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 528 p. E-book. ISBN 9788577260287.

SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. *Fundamentos de comportamento organizacional*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 328 p. E-book. ISBN 9788577800087.

Bibliografia complementar:

BITENCOURT, C. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 444 p. E-book. ISBN 9788577806010.

BITENCOURT, C.; AZEVEDO, D.; FROEHLICH, C. (Org.). *Na trilha das competências: caminhos possíveis no cenário das organizações*. Porto Alegre: Bookman, 2013. 278 p. E-book. ISBN 9788540702042.

Siqueira, Mirlene Maria Matias. *Medidas do Comportamento Organizacional*.

McShane, Steven; Von Glinow, Mary. *Comportamento Organizacional*. 6ED.

ULRICH, D. et al. *A transformação do RH: construindo os recursos humanos de fora para dentro*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 256 p. E-book. ISBN 9788577808397.

Disciplina: Estudos Culturais e Antropológicos

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

A história da Antropologia. O colonialismo. Arqueologia. O fazer antropológico. Etnografia. Cultura. Estudos culturais. Linguagem. Família e parentesco. Gênero. Sexo e sexualidade. Religião. Etnia e raça. Direitos humanos. Identidade e Alteridade. Universalismo. Relativismo. Multiculturalismo. Globalização e Cibercultura. Cultura política. Relações Étnico-Raciais, Ensino de História e Cultura Afro Brasileira, Africana e Indígena.

Bibliografia básica:

Barroso, Priscila Farfan; Bonete, Wilian Junior EAN: 9788595027862 Editorial: Penso/Sagah Edição: 1

KOTTAK, C. P. *Um espelho para a humanidade: uma introdução à antropologia cultural*. 8. ed. Porto Alegre: AMGH, 2013. 388 p. ISBN 9788580551907.

WITT, J. *Sociologia*. 3. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2015. 480 p. (Série A). E-book.

ISBN 9788580555318.

Bibliografia complementar:

APPLE, M. et al. *Sociologia da Educação: Análise Internacional*.
1. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 456p. ISBN: 9788565848244.

CORSARO, W. *Sociologia da infância*. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2011. 384 p. E-book.
ISBN 9788536325392.

HACKER, P. *Natureza humana: categorias fundamentais: debates contemporâneos*. Porto
Alegre: Penso, 2009. 328 p. E-book. ISBN 9788536321264.

BONJOUR, L.; BAKER, A. *Filosofia: textos fundamentais comentados*. 2. ed. Porto Alegre:
Penso, 2010. 776 p. E-book. ISBN 9788536321196.

WHIMSTER, S. *Weber*. Porto Alegre: Penso, 2009. 360 p. (Série Introdução). E-book. ISBN
9788536320335.

2º SEMESTRE

Disciplina: Sistemas de Informação para Gestão

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Sistemas de Informação Infraestrutura de TI. Sistemas de Suporte. Infraestrutura de TI e
Sistemas de Suporte. Infraestrutura de Dados e de Redes. Gerenciamento e Mobilidade de Redes.
Segurança em TI, Crimes, Conformidade e Continuidade. E-business e Comércio eletrônico.
Questões Legais do E-business. Web 2.0 e Mídia Social. Ferramentas e métricas Web 2.0 e Mídia
Social. Sistemas de Informação Corporativo. Planejamento Estratégico de TI.

Bibliografia básica:

BALTZAN, P.; PHILLIPS, A. *Sistemas de informação*. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2012.
384 p. (Série A). E-book. ISBN 9788580550757.

O'BRIEN, J. A.; MARAKAS, G. M. *Administração de sistemas de informação*. 15. ed. Porto
Alegre: McGraw-Hill, 2012. 620 p. E-book. ISBN 9788580551105.

TURBAN, E.; VOLONINO, L. *Tecnologia da informação para gestão: em busca de um
melhor desempenho estratégico e operacional*. 8. ed. Porto Alegre: Bookman, 2013. 480 p. ISBN
9788582600146.

Bibliografia complementar:

AUDY, J. L.; ANDRADE, G. K.; CIDRAL, A. *Fundamentos de sistemas de informação*.
Porto Alegre: Bookman, 2005. 208 p. E-book. ISBN 9788536304489.

AUDY, J. L.; BRODBECK, Â. F. *Sistemas de informação: planejamento e alinhamento
estratégico nas organizações*. Porto Alegre: Bookman, 2003. 160 p. E-book. ISBN 9788536301921.

Baltzan, Paige. Tecnologia Orientada para Gestão.

Kerzner, Harold R. Gestão de Projetos - As Melhores Práticas.

Larson, Erik W.; Gray, Clifford F. Gerenciamento de Projetos.

Disciplina: Gestão de Pessoas

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

A formulação estratégica do conhecimento. Remuneração. A gestão do conhecimento organizacional. Alinhamento e planejamento de recursos humanos. Aprendizagem organizacional. Ativos intangíveis e capital intelectual. Autodesenvolvimento. Desenvolvimento de carreira. Gestão e métodos de treinamento. Gestão global de recursos humanos. O autodesenvolvimento e a perspectiva da aprendizagem organizacional. Pessoas, grupos e equipes. Planejamento de carreira. Processos do sistema de gestão de pessoas. Recrutamento e Seleção de Pessoas. Treinamento, Desenvolvimento e Educação corporativa

Bibliografia básica:

BITENCOURT, C. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 444 p. E-book. ISBN 9788577806010.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 592 p. E-book. ISBN 9788586804809.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento organizacional*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014. 552 p. E-book. ISBN 9788580554038.

Bibliografia complementar:

ABBAD, G. et al. *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 2012. 300 p. E-book. ISBN 9788536326474.

GHILLYER, A. W. *Ética nos negócios*. 4. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014. 240 p. (Série A). E-book. ISBN 9788580554335.

NOE, R. A. *Treinamento e desenvolvimento de pessoas*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2015. 408 p. E-book. ISBN 9788580554830.

Ulrich, David; Younger, Jon; Brockbank, Wayne; Ulrich, Mike. RH de Dentro para Fora - Seis Competências para o Futuro da Área de Recursos Humanos

ULRICH, D. et al. *A transformação do RH: construindo os recursos humanos de fora para dentro*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 256 p. E-book. ISBN 9788577808397.

Disciplina: Recrutamento e Seleção de Pessoas

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Competências: conceito e gestão por competências. Construindo um perfil de competências do cargo. Devolutiva de processo seletivo. Entrevista de triagem e análise de currículo. Gestão de Pessoas: cenários e tendências. Mercado de trabalho e de profissionais. Papel do avaliador. Recrutamento: conceito e tendências. Recrutamento: fontes de captação. Recrutamento: tipos. Seleção por competências. Seleção: conceito e foco em competências. Subsistemas de Gestão de Pessoas. Técnicas de seleção. Tipos de entrevista. Tipos de entrevista: entrevista comportamental.

Bibliografia básica:

BITENCOURT, C. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 444 p. E-book. ISBN 9788577806010.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 592 p. E-book. ISBN 9788586804809.

ULRICH, D. et al. *A transformação do RH: construindo os recursos humanos de fora para dentro*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 256 p. E-book. ISBN 9788577808397.

Bibliografia complementar:

Stewart, Charles J.; Cash, William B. *Técnicas de entrevista - Estruturação e dinâmica para entrevistados e entrevistadores*.

GALBRAITH, J.; DOWNEY, D.; KATES, A. *Projeto de organizações dinâmicas: um guia prático para líderes de todos os níveis*. Porto Alegre: Bookman, 2010. 300 p. E-book. ISBN 9788577807734.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento organizacional*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014. 552 p. E-book. ISBN 9788580554038.

Ulrich, David; Younger, Jon; Brockbank, Wayne; Ulrich, Mike. *RH de Dentro para Fora - Seis Competências para o Futuro da Área de Recursos Humanos*.

McShane, Steven; Von Glinow, Mary. *Comportamento Organizacional*. 6ED.

Disciplina: Responsabilidade Social e Ambiental

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

A Crise Ambiental Atual. Sustentabilidade e Desenvolvimento. Saúde e Meio ambiente. Direito e Legislação ambiental. Licenciamento Ambiental. Metodologias de Estudos e Impactos Ambientais (EIA - RIMA). Tratamento de emissões gasosas. Gerenciamento de Resíduos Sólidos. Gerenciamento e Tratamento de Resíduos Sólidos Industriais. Tratamento de Efluentes. Produção

mais limpa. Sistemas de Gestão Ambiental – ISO 14.000. Sistemas de Gestão Ambiental - Auditoria e Certificação Ambiental. Gestão de Recursos Hídricos. Energia e Meio ambiente. Educação Ambiental

Bibliografia básica:

FIELD, B. C.; FIELD, M. K. *Introdução à economia do meio ambiente*. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. 400 p. ISBN 9788580553253.

ROSA, A. H.; FRACETO, L. F.; MOSCHINI-CARLOS, V. (Org.). *Meio ambiente e sustentabilidade*. Porto Alegre: Bookman, 2012. E-book. ISBN 9788540701960.

SCHWANKE, C. *Ambiente: tecnologias*. Porto Alegre: Bookman, 2013. 270 p. (Série Tekne). E-book. ISBN: 9788582600016.

Bibliografia complementar:

BAIRD, C.; CANN, M. *Química ambiental*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011. 844 p. E-book. ISBN 9788577808489.

GHILARDI-LOPES, N. P.; HADEL, V. F.; BERCHEZ, F. (Org.). *Guia para educação ambiental em costões rochosos*. Porto Alegre: Artmed, 2012. 200 p. E-book. ISBN 9788536327501.

METCALF, L.; EDDY, H. P. *Tratamento de efluentes e recuperação de recursos*. 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2016. 2008 p. E-book. ISBN 9788580555233.

ROCHA, J. et al. *Introdução à química ambiental*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 256 p. E-book. ISBN: 9788577804696.

SATO, M.; CARVALHO, I. *Educação ambiental: pesquisa e desafios*. Porto Alegre: Penso, 2005. 232 p. E-book. ISBN 9788536305189.

Disciplina: Teoria e Técnicas de Grupo

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

As organizações sistêmicas. A importância dos grupos nas organizações. Tipos de Grupo. Desenvolvimento dos Grupos (estágios). Como se estruturam os grupos. Técnicas de trabalho em grupo. Tomada de decisões. Conflitos intergrupais e entre grupos. A Coesão nos grupos. Ciclo de vida dos grupos. Grupos X Equipes. Tipos de Equipe. Transformando indivíduos em membros da equipe. O trabalho em equipe e as características de equipes maduras. A questão da liderança. Equipes de alta performance (*empowerment*).

Bibliografia básica:

GIBSON, J. L. et al. *Organizações: comportamentos, estrutura e processos*. 12. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006. 624 p. ISBN 9788586804618.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento organizacional*. Porto Alegre: AMGH, 2013. 374 p. (Série A). E-book. ISBN 9788580551822.

NEWSTROM, J. W. *Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 528 p. E-book. ISBN 9788577260287.

Bibliografia complementar:

ABBAD, G. et al. *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 2012. 300 p. E-book. ISBN 9788536326474.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 592 p. E-book. ISBN 9788586804809.

LIKER, J. K.; MEIER, D. *O talento Toyota: o modelo Toyota aplicado ao desenvolvimento de pessoas*. Porto Alegre: Bookman, 2008. 296 p. E-book. ISBN 9788577802005.

OSORIO, L. C. *Como trabalhar com sistemas humanos: grupos – casais e famílias - empresas*. Porto Alegre: Artmed, 2012. 230 p. E-book. ISBN 9788565852524.

ZIMERMAN, D. E. *Fundamentos básicos das grupoterapias*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 1999. 248 p. E-book. ISBN 9788573075991.

3º SEMESTRE

Disciplina: Direito do Trabalho e Legislação Social

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

História do Direito do Trabalho. Empregador. Empregado. Trabalhador não empregado. Das Normas Gerais De Tutela Do Trabalho (Identificação Profissional). Das Normas Gerais De Tutela Do Trabalho (Da duração do trabalho. Do salário mínimo). Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho (das férias. Segurança e medicina do trabalho). Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho (Das Disposições Especiais sobre Duração e Condições de Trabalho. Da Nacionalização do Trabalho). Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho (Da Proteção Do Trabalho Da Mulher e Do Menor). Contrato Individual do trabalho. Da Organização Sindical. Das Convenções Coletivas. Dos Acordos Coletivos e das Comissões de Conciliação Prévia. Legislação e Previdência. Prescrição e Decadência. Assistência Social e Saúde. Legislação Complementar.

Bibliografia básica:

MARTINS, S. P. *CLT universitária*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788597000290. 457 p. ISBN 9788597000290.

MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788597002300. 1040 p. ISBN 9788522496228.

MARTINS, S. P. *Fundamentos de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 189 p. ISBN 9788522493753.

Bibliografia complementar:

BENEVIDES, S. B. *Nascimento e renascimento do direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2013. 96 p. ISBN 788536125220.

CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. 1400 p. E-book. ISBN 9788530962043.

GARCIA, G. F. B. *Manual de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2015. 912 p. ISBN 9788530965662.

LITHOLDO, V. P. S. *Os princípios de direito do trabalho: diretrizes para uma decisão justa e dinâmica*. São Paulo: LTR, 2013. 120 p. ISBN 9788536126210.

MARTINS FILHO, I. G.; MANNRICH, N.; PRADO, N. (Coord.). *Os pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Magister, 2013. 622 p. ISBN 9788577212064.

Disciplina: Diagnóstico e Consultoria Organizacional

Carga Horária: **80 h**

Ementa:

O papel do consultor de empresas. O planejamento e técnicas de soluções de problemas. Atributos e atividades do consultor de empresas. Características dos problemas organizacionais. Análises organizacionais, diagnósticos, elaboração do relatório.

Bibliografia básica:

CHATTERJEE, S. *Estratégias à prova de falhas*. Porto Alegre: Bookman, 2006. 248 p. E-book. ISBN 9788536306742.

MINTZBERG, H. et al. *Safári de estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. 392 p. E-book. ISBN 9788577807215.

WEISS, A. *Consultor de ouro: guia profissional para a construção de uma carreira*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. 438 p. E-book. ISBN 9788540701144.

Bibliografia complementar:

GHEMAWAT, P. *A estratégia e o cenário dos negócios*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011. 232 p. ISBN 9788577809141.

GHEMAWAT, P. *Mundo 3.0: como alcançar a prosperidade global*. Porto Alegre: Bookman, 2012. 414 p. ISBN 9788540701083.

HEIJDEN, K. *Planejamento por cenários: a arte da conversação estratégica*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 392 p. E-book. ISBN 9788577804207.

KERZNER, H. et al. *Gerenciamento de projetos orientado por valor*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 292 p. E-book. ISBN 9788577807697.

STEWART III, G. B. et al. *Em busca do valor: o guia de EVA para estrategistas*. Porto Alegre: Bookman, 2005. 656 p. ISBN 978853630531

Disciplina: Administração de Cargos, Salários e Benefícios

Carga-horária: **80**

Ementa:

Administração da remuneração. Análise e descrição de cargos. Avaliação de cargos - Hierarquização de cargos e Classificação. Avaliação de cargos - Sistema de pontuação e Comparação de fatores. Cargos e salários: conceitos e tendências. Contexto histórico da remuneração. Estruturas organizacionais. Métodos de pagamento. Organograma e níveis hierárquicos. Plano de cargos e salários. Pesquisa salarial. Plano de Incentivo Individual e Coletivo. Plano de Incentivo: Participação nos Lucros. Remuneração, desempenho e competências. Remuneração, satisfação e produtividade. Tabelas salariais.

Bibliografia básica:

CHIAVENATTO, I. *Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização*. 7. ed. São Paulo: Manole, 2015. 200 p. (Série Recursos Humanos). ISBN 9788520445815.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 592 p. E-book. ISBN 9788586804809.

PONTES, B. R. *Administração de cargos e salários, carreira e remuneração*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2015. 424 p. ISBN 9788536186399.

Bibliografia complementar:

CHIAVENATO, I. *Recursos humanos: o capital humano nas organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 544 p. ISBN 9788535233186.

DUTRA, J. S. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004. 206 p. E-book. ISBN 9788522484799.

MARRAS, J. P. *Administração da remuneração*. 2. ed. São Paulo: Pearson Education, 2012. 312 p. ISBN 9788581430904.

NOE, R. *Treinamento e desenvolvimento de pessoas*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2015. 408 p. E-book. ISBN 9788580554830.

OLIVEIRA, M. A. *Comportamento organizacional para gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2009. 432 p. E-book. ISBN 9788502108950.

Disciplina: Avaliação do Desempenho das Pessoas

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

A Importância da Avaliação do Desempenho. Aspirações Profissionais. Autodesenvolvimento. Como Estruturar uma Avaliação. Contratação de Objetivos. Desenvolvimento Organizacional. Dinâmica e Evolução dos Objetivos. Gestão do Desempenho. Feedback Estruturado. Modelos de Avaliação. Motivos do Baixo Desempenho. Potenciais Problemas nas Avaliações de Desempenho. Técnicas de Avaliação. Sistemas de Avaliação. Times de Alto Desempenho. Validação dos Resultados.

Bibliografia básica:

BITENCOURT, C. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 444 p. E-book. ISBN 9788577806010.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 592 p. E-book. ISBN 9788586804809.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento organizacional*. Porto Alegre: AMGH, 2013. 374 p. (Série A). E-book. ISBN 9788580551822.

Bibliografia complementar:

GALBRAITH, J. et al. *Projeto de organizações dinâmicas: um guia prático para líderes de todos os níveis*. Porto Alegre: Bookman, 2010. 300 p. E-book. ISBN 9788577807734.

JURAN, J.; DEFEO, J. *Fundamentos da qualidade para líderes*. Porto Alegre: Bookman, 2015. 284 p. E-book. ISBN 9788582603451.

MCCALL JR, M. et al. *Desenvolvimento de executivos globais: as lições da experiência internacional*. Porto Alegre: Bookman, 2003. 222 p. ISBN 9788536301693.

NOE, R. *Treinamento e desenvolvimento de pessoas*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2015. 408 p. E-book. ISBN 9788580554830.

ULRICH, D. et al. *RH de dentro para fora: seis competências para o futuro da área de recursos humanos*. Porto Alegre: Bookman, 2013. 314 p. E-book. ISBN 9788582600832.

Disciplina: Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Fundamentos de Segurança do Trabalho. Fiscalização da segurança do trabalho. Responsabilidade do empregado e empregador. Serviço de Engenharia de segurança e Medicina do Trabalho. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Riscos Ocupacionais. Gerenciamento de riscos: Técnicas de Análise de Riscos. Controle e eliminação dos riscos ocupacionais. Programas de saúde e segurança ocupacional. Acidente de trabalho. Acidente de trabalho: Papel da Comissão

Interna de Prevenção de Acidentes e Serviço de Engenharia de Segurança e Medicina Ocupacional. Doenças ocupacionais. Previdência Social. Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos. Ergonomia.

Bibliografia básica:

KROEMER, K.; GRANDJEAN, E. *Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 328 p. E-book. ISBN 9788536304373.

ROJAS, P. *Técnico em segurança do trabalho*. Porto Alegre: Bookman, 2015. 200 p. (Série Tekne). ISBN 9788582602799.

ZANELLI, J. et al. *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2009. 128 p. E-book. ISBN 9788536321011.

Bibliografia complementar:

BORGES, L.; MOURÃO, L. (Org.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013. 700 p. E-book. ISBN 9788565852708.

CORRÊA, V.; BOLETTI, R. R. *Ergonomia: fundamentos e aplicações*. Porto Alegre: Bookman, 2015. 144 p. (Série Tekne). E-book. ISBN 9788582603147.

FERREIRA, P. I. *Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: LTC, 2013. 216 p. ISBN 9788521621751.

KILIMNIK, Z.; SANT'ANNA (Org.). *Qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Campus, 2013. 320 p. E-book. ISBN 9788535241495.

MEURS, J. A. et. al. *Stress e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2015. 256 p. ISBN 9788597000573.

4º SEMESTRE

Disciplina: Psicologia Organizacional

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Escola Psicológica: Teoria Estruturalista. Escola Psicológica: Teoria Behaviorista. Escola Psicológica: Teoria Gestaltista. Escola Psicológica: Teoria Psicanalítica. Escola Psicológica: Teoria Cognitivista. Funções Psicológicas Básicas: Sensação e Percepção. Funções Psicológicas Básicas: Memória e Cognição. Aprendizagem. Motivação. Pensamento, linguagem e inteligência. Escolas Psicológicas e os processos de aprendizagem. Desenvolvimento humano: infância, adolescência e vida adulta. Personalidade, caráter e ética. Psicologia Organizacional ou empresarial: aspectos de saúde. Grupos e equipes na organização. Liderança e poder na organização.

Bibliografia básica:

BORGES, L.; MOURÃO, L. (Org.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da*

psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. 700 p. E-book. ISBN 9788565852708.

RENNER, T. et al. *Psico*. Porto Alegre: AMGH, 2012. 456 p. (Série A). ISBN 9788580550924.

ZANELLI, J. et al. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 616 p. E-book. ISBN 9788582710845.

Bibliografia complementar:

BASTOS, A. V. et al. *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2010. 504 p. E-book. ISBN 9788536322674.

BERNAL, A. O. *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2010. 240 p. ISBN 9788536320205.

PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2015. 330 p. E-book. ISBN 9788582712245.

SIQUEIRA, M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2013. 312 p. E-book. ISBN 9788582710210.

TORRES, C. V. et al. *Psicologia social: principais temas e vertentes*. Porto Alegre: Artmed, 2011. 352 p. E-book. ISBN: 9788536325514.

Disciplina: Introdução à Gestão Empresarial

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Gestão e competitividade. O ambiente competitivo das organizações. A ética e a responsabilidade corporativa. Conceitos de planejamento estratégico. Empreendedorismo. A importância da gestão de recursos humanos. Motivação. Trabalho em equipe. Comunicação. Indicadores de controle II. Indicadores de controle. Inovação e mudança.

Bibliografia básica:

ASHLEY, P. A. (Coord.). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 340 p. ISBN 9788502050679.

DORNELAS, J. C. A. *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. 4. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. 260 p. ISBN 9788535232707.

FLEURY, M. T.; OLIVEIRA JÚNIOR, M. M. *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. São Paulo: Atlas, 2001. 352 p. ISBN 9788522429097.

Bibliografia complementar:

ARRUDA, M. C. C. de. *Fundamentos de ética empresarial e econômica*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 224 p. ISBN 9788522456581.

BESSANT, J.; TIDD, J. *Inovação e empreendedorismo: administração*. Porto Alegre: Bookman, 2009. 512 p. E-book. ISBN 9788577804818.

CAHEN, R. *Comunicação empresarial*. 10. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2005. 302 p. ISBN 8571231745.

FIGUEIREDO, S. P. *Gestão do conhecimento: estratégias competitivas para a criação e mobilização do conhecimento na empresa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. 379 p. ISBN 8573035374.

GAJ, L. *O estrategista: do pensamento à ação estratégica na organização*. São Paulo: Makron Books, 2002. 228 p. ISBN 8534614482.

Disciplina: Empreendedorismo

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

O empreendedorismo e a mentalidade empreendedora. O perfil do empreendedor: histórico e características. Empreendedorismo corporativo. Estratégia Empreendedora: geração e exploração de novas entradas. Criatividade e a ideia da empresa. Identificação e análise de oportunidades nacionais e internacionais. A proteção da ideia e outras questões legais para o empreendedor. Plano de negócio: criando e dando início ao empreendimento. Plano de marketing. Plano organizacional. Plano financeiro. Fontes de capital. Capital de risco informal, capital de risco formal e abertura de capital. Estratégias de crescimento e gerenciamento das implicações do crescimento. Acessando recursos para o crescimento em fontes externas. Planejamento de sucessão e estratégias para colher resultados e encerrar as atividades do empreendimento.

Bibliografia básica:

BESSANT, J.; TIDD, J. *Inovação e empreendedorismo: administração*. Porto Alegre: Bookman, 2009. 512 p. E-book. ISBN 9788577804818.

CHESBROUGH, H. *Modelos de negócios abertos: como prosperar no novo cenário de inovação*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 248 p. ISBN 9788577809554.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. *Empreendedorismo*. 9. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. 480 p. E-book. ISBN 9788580553321.

Bibliografia complementar:

BRUCE, A.; BIRCHALL, D. *Via expressa para o sucesso em inovação: tudo que você precisa para acelerar sua carreira*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 236 p. E-book. ISBN

9788577808045.

CHRISTENSEN, C.; BURGELMAN, R. A.; WHEELWRIGTH, S. C. *Gestão estratégica da tecnologia e da inovação: conceitos e soluções*. 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2012. 648 p. E-book. ISBN 9788580550900.

CRAINER, S. et al. *Inovação: como levar sua empresa para o próximo nível*. Porto Alegre: Bookman, 2014. 190 p. (Série Thinkers50). E-book. ISBN 9788582602218.

LACERDA, D. et al. (Org.). *Gestão da inovação e competitividade no Brasil*. Porto Alegre: Bookman, 2015. 264 p. E-book. ISBN 9788582603420.

TIDD, J.; BESSANT, J. *Gestão da inovação: integrando tecnologia, mercado e mudança organizacional*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. 648 p. E-book. ISBN 9788582603062.

Disciplina: Gestão do Conhecimento

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Conhecimento e Sociedade. Conhecimento e Organizações. Criação do conhecimento e valor. Metas de conhecimento nas organizações. Avaliação do conhecimento nas organizações. Gestão do conhecimento em ambiente globalizado. Redes de conhecimento. Conhecimento e Inovação. Capital Intelectual. Aprendizagem Organizacional. Inteligência Competitiva. Gestão Estratégica de Competências. Universidade Corporativa. Ferramentas para medição do conhecimento. Compartilhamento de conhecimento organizacional. Principais desafios para a gestão do conhecimento.

Bibliografia básica:

BITENCOURT, C. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 444 p. E-book. ISBN 9788577806010.

PROBST, G.; RAUB, S.; ROMHARDT, K. *Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso*. Porto Alegre: Bookman, 2002. E-book. ISBN 9788577801350.

PROBST, G.; RAUB, S.; ROMHARDT, K. *Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso*. Porto Alegre: Bookman, 2002. E-book. ISBN 9788577801350.

Bibliografia complementar:

ANTONELLO, C. et al. *Aprendizagem organizacional no Brasil*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 604 p. E-book. ISBN 9788577808663.

FAYARD, P. *O inovador modelo japonês de gestão do conhecimento*. Porto Alegre: Bookman, 2009. 216 p. ISBN 9788577805808.

OLIVEIRA JUNIOR, M. M. et al. *Multinacionais brasileiras: internacionalização, inovação*

e estratégia global. Porto Alegre: Bookman, 2010. 358 p. E-book. ISBN 9788577806379.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. *Gestão do conhecimento*. Porto Alegre: Bookman, 2008. 320 p. E-book. ISBN 9788577801916.

TURBAN, E. et al. *Business Intelligence: um enfoque gerencial para a inteligência do negócio*. Porto Alegre: Bookman, 2008. 254 p. E-book. ISBN 9788577803347.

Disciplina: Treinamento, Desenvolvimento e Educação corporativa

Carga Horária: **80h**

Ementa:

Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos no contexto das organizações. Treinamento e melhoria do desempenho. Levantamento de necessidades de T&D. Elaboração de programas de T&D. Efetividade dos programas de treinamento: indicadores de desempenho. T&D e retorno de investimento. T&D e D&T (desenvolvimento de talentos). Universidades Corporativas

Bibliografia Básica

BOOG, G. G; BOOG, M. (Coord.). *Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias*. São Paulo: Gente: Pearson Prentice Hall,©2007.

FLEURY, M.T.; OLIVEIRA JR., M.M. *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MEISTER, J. C. *Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*. São Paulo: Makron Books, 1999.

Bibliografia Complementar:

ABTD. Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. Disponível em: <<http://portal.abtd.com.br>>

BOOG, G. G. *Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações*. São Paulo: Pearson Education, 2007.

EBOLI, M. *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades*. São Paulo: Gente, 2004.

FISCHER, A. L. et al.; DUTRA, J. (Org.). *Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento*. 4. ed. São Paulo: Editora Gente, 2001.

SBGC. Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento. Disponível em:
<www.sbgc.org.br/sbgc>

Disciplinas Tópicos Especiais

Disciplina: Gestão da Inovação

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

Conceitos em ciência, tecnologia e inovação. O conhecimento como fonte de inovação. Inovações em produtos, processos, marketing e gestão. Inovação e competitividade. Inovação e empreendedorismo. Inovações básicas, radicais e incrementais.

Bibliografia básica:

CRAINER, S. et al. *Inovação: como levar sua empresa para o próximo nível*. Porto Alegre: Bookman, 2014. 190 p. (Série Thinkers50). E-book. ISBN 9788582602218.

LACERDA, D. et al. (Org.). *Gestão da inovação e competitividade no Brasil*. Porto Alegre: Bookman, 2015. 264 p. E-book. ISBN 9788582603420.

TIDD, J.; BESSANT, J. *Gestão da inovação: integrando tecnologia, mercado e mudança organizacional*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. 648 p. E-book. ISBN 9788582603062.

Bibliografia complementar:

BESSANT, J.; TIDD, J. *Inovação e empreendedorismo: administração*. Porto Alegre: Bookman, 2009. 512 p. E-book. ISBN 9788577804818.

BEZERRA, C. *A máquina de inovação: mentes e organizações na luta por diferenciação*. Porto Alegre: Bookman, 2010. 80 p. E-book. ISBN 9788577807536.

BRUCE, A.; BIRCHALL, D. *Via expressa para o sucesso em inovação: tudo que você precisa para acelerar sua carreira*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 236 p. E-book. ISBN 9788577808045.

CHRISTENSEN, C.; BURGELMAN, R. A.; WHEELWRIGTH, S. C. *Gestão estratégica da tecnologia e da inovação: conceitos e soluções*. 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2012. 648 p. E-book. ISBN 9788580550900.

TROTT, P. *Gestão da inovação e desenvolvimento de novos produtos*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. 648 p. E-book. ISBN 9788540701656.

Disciplina: Contabilidade Social e Ambiental

Carga horária: **80 h**

Ementa:

A Contabilidade Ambiental, seus aspectos gerais, informações e ecologia. Balanço social: Informações de natureza social e ambiental e reflexos de sua publicação no Brasil. Demonstração do Valor Adicionado - DVA como informação social. Aspectos gerais sobre o Terceiro setor. O reflexo das normas internacionais de contabilidade.

Bibliografia básica:

BÊRNI, D. A.; LAUTERT, V. *Mesoconomia: lições de contabilidade social: a mensuração do esforço produtivo da sociedade*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 662 p. E-book. ISBN 9788577808403.

HEILBRONER, R. L.; MILBERG, W. *A construção da sociedade econômica*. 12. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008. 248 p. E-book. ISBN 9788577801657.

PAULANI, L. M.; M. BOBIK. *Nova contabilidade social: uma introdução à macroeconomia*. São Paulo: Saraiva, 2006. 349 p. ISBN 9788502064300.

Bibliografia complementar:

DORNBUSCH, R.; FISCHER, S.; STARTZ, R. *Macroeconomia*. 11. ed. Porto Alegre: AMGH, 2013. 648 p. ISBN 9788580551846.

FEIJÓ, C. A. et al. *Contabilidade social: a nova referência das contas nacionais do Brasil*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. 416 p. ISBN 9788535261196.

FROYEN, R. *Macroeconomia*. Saraiva, 1999. ISBN 9788502175211.

MANKIW, N. G. *Macroeconomia*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1995. 468 p. ISBN 8522104085.

SIMONSEN, M. H.; CYSNE, R. P. *Macroeconomia*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995. ISBN 9788522455652.

Disciplina: Rotinas de Pessoal

Carga horária: **80 h**

Ementa:

Documentação e Informações necessárias à Admissão e Demissão de Pessoal. Contrato de Trabalho, Arquivamento e Manutenção da Documentação de Pessoal. Demandas Legais Relacionadas aos Funcionários (Período de Férias, Remuneração de Horas Extras, e Equidade Salarial, Enquadramento de Cargos Especializados, etc.). Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Legislação Relacionadas à Proteção Social (FGTS, Previdência/INSS). Conceito de Doutrina e

Jurisprudência Trabalhista. Contratos Coletivos de Trabalho. Sistemas Informatizados para Rotinas e Folha de Pagamento. Relatórios Gerenciais de: Absenteísmo. Rotatividade. Afastamento. Custo de Folha de Pagamento. Relação com Órgãos Reguladores (Sindicatos, Estado, etc.).

Bibliografia básica:

BITENCOURT, C. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 444 p. E-book. ISBN 9788577806010.

BLANCHARD, K. et al. *Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho*. Porto Alegre: Bookman, 2011. 352 p. E-book. ISBN 9788577809363.

ULRICH, D. et al. *RH de dentro para fora: seis competências para o futuro da área de recursos humanos*. Porto Alegre: Bookman, 2013. 314 p. E-book. ISBN 9788582600832.

Bibliografia complementar:

BAYE, M. *Economia de empresas e estratégias de negócios*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2010. 656 p. E-book. ISBN 9788563308146.

BORJAS, G. *Economia do trabalho*. 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2011. 632 p. E-book. ISBN 9788580550610.

CRAINER, S. *Pensando o futuro: novas ideias sobre liderança, estratégia e inovação para século 21*. Porto Alegre: Bookman, 2015. 224 p. (Série Thinkers50). E-book. ISBN 9788582603499.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. 592 p. E-book. ISBN 9788586804809.

NOE, R. *Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas*. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2015. 408 p. E-book. ISBN 9788580554830.

Disciplina: Negociação

Carga-horária: **80 h**

Ementa:

As características de uma situação de negociação. As estratégias e táticas da barganha distributiva. As estratégias e táticas da negociação integrativa. A negociação: estratégias e planejamento. A percepção, a cognição e a emoção. A comunicação. Como encontrar e utilizar o poder da negociação. A ética nas negociações. Os relacionamentos nas negociações. As negociações internacionais e transculturais. As boas práticas nas negociações.

Bibliografia básica:

LAX, D. A.; SEBENIUS, J. K. *Negociação 3-D: ferramentas poderosas para modificar o jogo nas suas negociações*. Porto Alegre: Bookman, 2008. 272 p. ISBN 9788577803538.

LEWICKI, R.; SAUNDERS, D. M.; BARRY, B. *Fundamentos de negociação*. 5. ed. Porto

Alegre: AMGH, 2014. 332 p. E-book. ISBN 9788580553857.

MICHELLI, J. A. *A experiência Zappos*. Porto Alegre: Bookman, 2012. 256 p. E-book. ISBN 9788565837620.

Bibliografia complementar:

CONSOLI, M. A.; CASTRO, L. T.; NEVES, M. F. *Vendas!:* técnicas para encantar seus clientes. Porto Alegre: Bookman, 2007. 140 p. E-book. ISBN 9788577800667.

FISK, P. *O gênio dos negócios*. Porto Alegre: Bookman, 2009. 360 p. E-book. ISBN 9788577804689.

FUTRELL, C. M. *Vendas: o guia completo: o passo a passo para um relacionamento rentável e duradouro com seus clientes*. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. 404 p. E-book. ISBN 9788580553468.

JONES, G. R.; GEORGE, J. M. *Administração contemporânea*. 4. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2007. 778 p. E-book. ISBN 9788586804724.

MINTZBERG, H.; AHLSTRAND, B.; LAMPEL, J. *Safári de estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. 392 p. E-book. ISBN 9788577807215.

DISCIPLINA OPTATIVA

Disciplina: Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS

Carga Horária: **80h**

Ementa:

Noções e aprendizado básico de libras. Características fonológicas. Noções de léxico, de morfologia e de sintaxe com apoio de recursos audiovisuais. Prática de Libras: desenvolvimento da expressão visual-espacial e ampliação do conhecimento dos aspectos da cultura do mundo surdo.

Bibliografia básica:

QUADROS, R. M. *Educação de surdos: a aquisição da linguagem*. Porto Alegre: Artmed, 1997. 128 p. E-book. ISBN 9788573072655.

QUADROS, R. M.; CRUZ, C. R. *Língua de sinais: instrumentos de avaliação*. Porto Alegre: Artmed, 2011. 160 p. E-book. ISBN 9788536324784.

QUADROS, R. M.; KARNOP, L. B. *Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos*. Porto Alegre: Artmed, 2003. 222 p. E-book. ISBN 9788536303086.

Bibliografia complementar:

BARROS, M. E. *ELiS: Sistema Brasileiro de Escrita das Línguas de Sinais*. Porto Alegre: Penso, 2015. E-book. ISBN 9788584290512.

FARREL, M. *Deficiências sensoriais e incapacidades físicas: guia do professor*. Porto

Alegre: Artmed, 2008. 112 p. E-book. ISBN 9788536314440.

GONZÁLEZ, E. et al. *Necessidades educacionais específicas: intervenção psicoeducacional*. Porto Alegre: Artmed, 2007. 436 p. ISBN 9788536308777.

PACHECO, J.; EGGERTSDÓTTIR, R.; MARINÓSSON, G. L. *Caminhos para a inclusão: um guia para o aprimoramento da equipe escolar*. Porto Alegre: Artmed, 2007. 232 p. E-book. ISBN 9788536307572.

PERRENOUD, P. *A pedagogia na escola das diferenças: fragmentos de uma sociologia do fracasso*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2001. 230 p. ISBN 9788573078398.

Segue a lista de periódicos com links de acesso à disposição dos alunos:

<http://www.governet.com.br/revista.php?cod=4>

<http://www.revistas.usp.br/cpst/index>

<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/index>

<https://www.gestaoerh.com.br/novo/>

<https://rac.anpad.org.br/index.php/rac>

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1984-6657&lng=pt&nrm=iso

<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/index.php?Area=Periodico>

<https://www.rhportal.com.br/>

http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_serial&pid=1645-4464&lng=es&nrm=iso

<https://revistamelhor.com.br/>

<https://revistas.ufpr.br/made/>

<https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/>

<http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco>

<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh>

<https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/>

http://www.agerh.com.br/revista_negocios.php

<http://revistagt.fpl.edu.br/get/index>

<http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/index>

<https://rac.anpad.org.br/index.php/rac>



<https://www.portalmouralacerda.com.br/cursos/graduacao/tecnologia-em-gestao-de-recursos-humanos/>

https://www.gestaoerh.com.br/pt_br/publicacoes

<https://www.gestaoerh.com.br/artigos/publicacoes>

<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb>

APOIO AO DISCENTE

Segue abaixo, uma série de programas da IES, que contribui para a permanência do aluno na IES. O objetivo desses programas é acolher o aluno em todas as vertentes, com medidas para que o mesmo consiga concluir seu curso.

Apoio Pedagógico

Núcleo de Apoio Pedagógico visa otimizar o ensino desenvolvido Faculdade de Ciências Gerenciais no cumprimento de sua missão e dos valores dela decorrentes, apoiando os docentes da Instituição em sua qualificação didático-pedagógica e discentes durante o período acadêmico. E composto por uma pedagoga da FEAP, e pelos coordenadores dos cursos da IES.

Atendimento Psicopedagógico

Atendimento Psicopedagógico – A Fundação Educacional de Além Paraíba, FEAP, Mantenedora da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, possui um Núcleo de Apoio Psicopedagógico, (NAP), que tem como objetivo o atendimento a acadêmicos das Faculdades mantidas, que apresentem qualquer tipo de problema, referente à aprendizagem.

O serviço está disponibilizado para diagnóstico terapêutico de problemas de ordem pedagógica, além de problemas de ordem afetiva que são encaminhados e agendados para atendimento, onde mantemos uma Psicopedagoga.

Os acadêmicos com Transtorno do Espectro Autista possuirão acompanhamento de uma psicóloga e de uma psicopedagoga.

Apoio Financeiro

A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, está localizada em Além Paraíba, MG, uma cidade de pequeno porte, onde as condições socioeconômicas de seus alunos são pequenas, devido ao elevado índice de desemprego, isto envolve toda a região, inclusive a norte fluminense onde temos um grande número de alunos. Hoje estudam em nossa Faculdade discentes de mais de uma dezena de pequenas cidades da região. A Fundação Educacional de Além Paraíba, mantenedora da FACE ALFOR, tem feito um grande trabalho e através de parcerias (convênios) com as prefeituras, temos obtidos grandes êxitos. Trabalhamos também com uma política de descontos, o aluno que quiser quitar seu boleto com 30 dias de antecedência terá um desconto de 25% nas mensalidades. Salientamos que a Faculdade tem um grande alcance social, pois possibilita alunos menos favorecidos, estudarem através de bolsas, que de acordo com sua ficha socioeconômica, ficam isentos da mensalidade (100%).

Financiamento estudantil FEAP

Este programa tem por objetivo de assistir o aluno que encontra-se em dificuldades de pagar suas mensalidades. Trata-se de oferta de parcelamento das mensalidades do curso contratado, através do qual o alunos interessado deverá procurar o financeiro, solicitar o financiamento.

Ouvidoria

A Ouvidoria da Fundação Educacional de Além Paraíba - FEAP, órgão interno vinculado à Direção, representa um mecanismo institucionalizado de interação entre a comunidade acadêmica, alunos, professores, egressos, funcionários e membros da sociedade civil organizada, com as representações administrativas da FEAP, visando a contribuir para o aperfeiçoamento da gestão institucional, no que se refere ao tratamento das demandas das comunidades interna e externa.

Convênios e Parcerias

A Fundação Educacional de Além Paraíba, mantenedora da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, mantém convênios e parcerias com prefeituras. Essas parcerias garantem aos alunos oportunidades de bolsas e transportes escolares gratuitos, facilitando assim o acesso e permanência dos alunos.

FEAP Talento

A Fundação Educacional de Além Paraíba – FEAP, atuante há mais de 40 anos no ramo de ensino superior, adquiriu um banco de talentos para futuras oportunidades em diversas áreas. A FEAP mantém parcerias com empresas, que divulgam suas vagas no departamento de recursos humanos da FEAP que seleciona alunos interessados.

Monitoria

Monitoria é uma atividade de caráter didático-pedagógico desenvolvida pelo aluno e, orientada pelo professor, que contribui para a formação acadêmica do estudante.

A IES admitirá, sem vínculo empregatício, alunos dos cursos de graduação nas funções de Monitor, tendo como finalidade a formação de futuros professores.

Nivelamento

No início de cada período letivo a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, se propõe a ofertar programas de nivelamento para o ensino superior em seus cursos, de acordo com prévia avaliação feita por docentes da Instituição.

Esses programas têm como meta, conforme o curso de graduação escolhido pelo aluno, trabalhar conteúdos escolares que são pré-requisitos às disciplinas para o desenvolvimento do conhecimento na profissão. O professor, tem um papel importantíssimo nessa caminhada, pois é o profissional que detecta com maior facilidade a deficiência dos alunos. Infelizmente, é público e notório, as mazelas dos ensinos fundamental e médio em nosso país, assim é natural recebermos

alunos com grande deficiência intelectual, principalmente aqueles que há muito tempo estão fora dos bancos escolares. O nivelamento é um programa de reforço pontual e está relacionado às disciplinas desenvolvidas nos cursos de graduação. De acordo com avaliação do docente da disciplina e dos discentes, é solicitada à coordenação a oferta de aulas de reforço. Essa solicitação é analisada pela coordenação que imediatamente indica monitor habilitado para resolver estas deficiências. Por oportuno salientamos que os monitores são selecionados quando estão nos últimos períodos dos cursos, dentre aqueles que se destacam pelos melhores índices de aprendizagem, frequência e uma prova escrita, após. Outro meio realizado é através de aulas ministradas por professores escolhidos pela coordenação de cada curso.

Plano de Acolhimento Estudantil (PAE)

O Programa de Acolhimento Estudantil (PAE) é um evento de recepção aos novos alunos que ingressam na Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes a cada ano os calouros são recepcionados pelos coordenadores dos cursos e seus professores, dando-lhes as boas-vindas.

Essa atividade visa apresentar a rotina acadêmica aos alunos, com a finalidade de facilitar sua trajetória na instituição e iniciem o semestre bem informados.

Programa de Bolsa da FEAP

Bolsa Família

A Fundação Educacional de Além Paraíba criou um regulamento para esse programa com o objetivo de normatizar a concessão das bolsas de estudos, tornando-se agente propulsor para o crescimento da nova classe média brasileira.

Serão concedidas Bolsas de Estudo semestrais, nos cursos de graduação, a alunos regularmente matriculados, de uma mesma família, observado o seguinte critério:

I – Será concedida uma Bolsa de Estudos, no valor de 6% (seis por cento) para pagamento antecipado em 30 dias sobre as mensalidades, aos membros de uma mesma família, sendo estes considerados somente os ascendentes (pai e mãe) e os descendentes (filho ou filha), cônjuge e irmão ou irmã, comprovado documentalmente no ato do requerimento.

Bolsa Monitoria

Benefício concedido aos alunos regularmente matriculados, de 15% (quinze por cento) para pagamento na data do vencimento sobre o valor das mensalidades, após aprovação em processo seletivo para monitoria, ficando restrito a um número de 2 (dois) alunos por curso, em conformidade com o estabelecido no respectivo Edital.

Bolsa Pesquisa

Benefício concedido aos alunos regularmente matriculados, de 15% (quinze por cento) para pagamento na data do vencimento sobre o valor das mensalidades, após aprovação em processo

seletivo para pesquisa, ficando restrito a um número de 2 (dois) alunos por Instituição de Ensino Superior – IES, em conformidade com o estabelecido no respectivo Edital.

Bolsa Transferência e Reingresso

Benefício de 10% (dez por cento) para pagamento antecipado em 30 dias sobre o valor das mensalidades durante todo o curso, mediante requerimento e aprovação, dado aos alunos da graduação transferidos para a FEAP e para os alunos reingressos que tenham concluído um curso de graduação na FEAP. Esse desconto poderá ser concedido pela Instituição somente aos alunos que realizaram o reingresso e a transferência no ano letivo de 2012 e a partir da data de publicação deste regulamento, não podendo retroagir.

Bolsa Funcionário e Dependente

Serão concedidas a todos os funcionários do corpo técnico-administrativo após 01 ano de sua contratação, 100% (cem por cento) de desconto, desde que seu horário de trabalho não conflite com o horário de estudos, bem como, para seus dependentes (cônjuge, filhos ou dependentes como tal reconhecidos pela legislação previdenciária), conforme definido na convenção coletiva do trabalho, cláusula décima sexta e seus itens e parágrafos, a concessão de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da semestralidade ou anuidade, não podendo somar-se ao valor do desconto já concedido pela FEAP.

Aos alunos pertencentes ao corpo docente, desde que seu horário de trabalho não conflite com o horário de estudos, e seus dependentes (cônjuge, filhos ou dependentes como tal reconhecidos pela legislação previdenciária), que comprovem filiação e quitação com o sindicato da categoria profissional, limitado ao número de vagas a uma, em cada curso, por grupo de 100 (cem) alunos matriculados em primeiro de setembro ao ano anterior, conforme cláusula 37, item I da Convenção Coletiva de Trabalho, terão desconto de até 40% (quarenta por cento) sobre o valor da semestralidade ou anuidade, não podendo somar-se ao valor do desconto já concedido pela FEAP.

Bolsa Convênio

Todos os alunos indicados pelas Prefeituras e Empresas que tenham convênio com a Fundação Educacional de Além Paraíba – FEAP, terão descontos nas mensalidades, de acordo com as cláusulas estipuladas entre as partes nos respectivos convênios.

Bolsas pela Câmara Municipal de Além Paraíba (bolsa cidadã)

A FEAP poderá, anualmente, oferecer 100% (cem por cento) de desconto nas matrículas e mensalidades, aos ingressantes indicados pela Câmara Municipal, após término de todas as fases do processo seletivo, totalizando 3% (três por cento) dos ingressantes;

Todos os indicados deverão ser brasileiros, residentes no Município de Além Paraíba, não portadores de diploma de curso superior, comprovadamente carentes, estarem em situação de

vulnerabilidade social, possuírem uma renda familiar per capita de até um (1) salário mínimo e (1/2) meio, terem sido aprovados no processo seletivo da FEAP e estarem em condições documentais de serem regularmente matriculados, após análise da situação socioeconômica. As vagas serão distribuídas equitativamente entre os cursos. Tais indicações dependerão da abertura de turmas, existência de receita de alunos pagantes, regularmente matriculados e frequentes, em dia com seus pagamentos no curso pretendido, para efeito dos cálculos, que permitirão a concessão das bolsas pela FEAP.

Bolsa Social/Assistencial

A FEAP poderá oferecer bolsas de estudo integrais ou parciais na modalidade de Bolsa Cidadã, de acordo com regulamento próprio e em conformidade com o Decreto nº 7.237, de 20 de julho de 2010, que dispõe sobre o processo de certificação das entidades beneficentes de assistência social para obtenção da isenção das contribuições para a seguridade social, bem como o disposto no art.13 da Lei n 12.101, de 2009.

Todas as concessões de bolsas deverão ser reavaliadas e analisadas pela FEAP semestralmente. A concessão de bolsas de estudos pela FEAP, em qualquer modalidade, dependerá da existência, nos cursos pretendidos, do número de alunos pagantes, que garantam a sustentabilidade do curso, regularmente matriculados e frequentes, em dia com seus pagamentos, devendo o candidato, verificar a disponibilidade e oferta da modalidade de bolsas de estudos de seu interesse, junto ao Setor de Bolsas da FEAP.

GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA

O processo de Avaliação Institucional da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, se configura cada vez mais, em um importante mecanismo gestão dos cursos à medida em que trabalha resultados e indicadores das avaliações internas (auto avaliação institucional gerida pela CPA) e externas (operacionalizadas pelo MEC), e se consolidam em ações de melhoria das esferas acadêmica, administrativa e operacional da instituição.

A Auto avaliação Institucional é um processo permanente, de contínuo aperfeiçoamento do desempenho de todos os que fazem parte da FACEALFOR fundamenta-se na necessidade de promover a melhoria da qualidade da educação superior. Pode-se dizer que a avaliação é um momento de autoeducação: é um pensar sobre si mesmo, sobre o que se tem feito ou deixado de fazer. A IES valoriza o sistema contínuo de avaliação em dois níveis, um externo e um interno. A avaliação externa é realizada pela sociedade, através de entrevistas ou participações em reuniões objetivando colher informações sobre a imagem da FACEALFOR perante a comunidade e sua atuação quanto à responsabilidade social. A avaliação interna é realizada através de processos de auto avaliação envolvendo docentes, discentes e corpo técnico-administrativo, e representante da Sociedade Civil Organizada. Conforme disposto no art.11 da Lei 10.861 de 14 de abril de 2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES –e criou a Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES – bem como a Comissão Própria de Avaliação – CPA – em todas as Instituições de Ensino Superior –IES – baseada na portaria MEC nº 2.051 de 09 de julho de 2004. Atendendo a necessidade de implantação da CPA, a IES em 2009 constituiu a CPA elaborou Regulamento e Edital próprio, que juntos desenvolveram o Programa da Avaliação Interna anual da Instituição.

A Comissão Própria de Avaliação - CPA - é um órgão complementar do FACEALFOR e tem como função conduzir os rumos da Avaliação Institucional da IES, com base no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior –SINAES, de modo a fornecer à comunidade acadêmica uma visão sobre o desenvolvimento da instituição, sua qualidade educativa e sua relevância social, é composta por 02 discentes, 02 docentes, 02 técnicos administrativos (funcionário) e 02 membros da sociedade civil.

Avaliação Institucional é um processo desenvolvido por membros internos e externos que visa promover a qualidade da Instituição, em todos os seus níveis nos termos da sua própria missão. O processo de auto avaliação é organizado mediante as dimensões determinadas pela lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 –SINAES. O processo de avaliação interna ou auto avaliação, é, portanto, um processo criativo, cíclico onde busca compreender o significado do conjunto de suas atividades,

melhorando assim sua qualidade educativa, constrói conhecimento sobre sua própria realidade e podendo assim alcançar maior relevância social. As estratégias e construção de instrumentos para coleta de dados são definidas em reunião da CPA, ficando decidido pela formatação fechada e aberta com instrumentos de avaliação para o primeiro em forma de questionário que visa promover a qualidade da Instituição, em todos os seus níveis nos termos da sua própria missão. O processo de auto avaliação é organizado mediante as dimensões determinadas pela lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 –SINAES.

Quanto à metodologia por instrumento, definiu-se o número de questões dos questionários, os tipos de públicos e as dimensões que os utilizariam.

Os questionários são respondidos por professores, alunos e funcionários e as informações coletadas são armazenadas em arquivo contendo: Formatação de questionários, Coleta de dados por meio de questionário eletrônico, Tabulação de dados e Campanhas de sensibilização.

A CPA tem como finalidade avaliar os processos em todos os aspectos e dimensões do ensino superior do IES, atuando em conjunto com a Direção da Faculdade, elaborando calendário de reuniões, palestras e seminários. Quanto à participação da comunidade universitária, é feita por intermédio da CPA.

Para viabilizar a implantação da CPA, foi necessária a mobilização e sensibilização de toda a comunidade acadêmica, quanto à sua importância para o desenvolvimento Institucional e contribuição social. A IES, reconhece a importância do auto avaliação, que é um grande suporte para a sua transformação e aprimoramento, que é um mecanismo de caráter ativo e não apenas descritivo. Os resultados obtidos pelo auto avaliação institucional, são divulgados, estando essas informações acessíveis a toda comunidade acadêmica, Discente, Técnicos Administrativos, Comunidade Civil, que acompanhará o desenvolvimento de ações visando melhorias para da faculdade, bem como a execução de metas, traçadas no Plano de Desenvolvimento Institucional.

Esperamos continuar com o apoio e colaboração de todos para a consolidação e permanência desse trabalho.

Compete à CPA:

- I. Elaborar a Política de Avaliação Institucional;
- II. Confeccionar e aprimorar os instrumentos de pesquisa e avaliação institucional;
- III. Executar, periodicamente, as avaliações institucionais;
- IV. Confeccionar relatórios dos ciclos avaliativos, cuja cópia será encaminhada à Direção.

Os resultados da avaliação serão amplamente divulgados. Para tanto, são utilizados diversos meios, tais como: reuniões, documentos informativos (impressos e eletrônicos).

Com base nos resultados obtidos é realizada uma análise que visa à elaboração de um diagnóstico compartilhado. Os resultados referentes a cada um dos setores são discutidos no âmbito de cada área, para definição de ajustes, mudanças e melhorias. Todos os relatórios referentes aos últimos anos estão consolidados na IES e à disposição das comissões verificadoras do MEC e do INEP.

Procedimentos de auto avaliação EaD

Com a introdução das atividades de EaD será criada uma subcomissão de avaliação específica para os novos processos. Os professores serão incluídos no processo, de forma a possibilitar que sejam avaliados pelos alunos e avaliem o processo que conduzem na tutoria. Cada curso de EaD deverá promover atividades específicas de auto avaliação, que serão adicionadas ao relatório final da Comissão Própria de Avaliação - CPA.

Os resultados das avaliações externas (visitas MEC, ENADE e CPC) também subsidiam o processo de auto avaliação nos cursos a distância.

Os projetos pedagógicos são avaliados também pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE) do curso, pelo Colegiado e pelas avaliações institucionais com os seguintes critérios:

- Elaborar e acompanhar o projeto pedagógico do curso em colaboração com a comunidade;
- Avaliar e atualizar o projeto pedagógico de acordo com as necessidades do curso;
- Apresentar relatório de acompanhamento e avaliação do PPC ao colegiado para conhecimento e providências;
- Assegurar estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a dar continuidade no processo de acompanhamento do curso, podendo seus membros permanecer por, no mínimo, por três anos;
- Contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
- Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa 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;
- Zelar pelo cumprimento das DCNs dos Cursos de Graduação.

Ações decorrentes dos processos de avaliação do curso

As ações necessárias para o constante aprimoramento do curso, detectadas no auto avaliações e nas avaliações externas, buscam ser implantadas.

O processo de auto avaliação anual da FACE ALFOR, nos permite conhecer melhor as demandas de todos os públicos envolvidos no curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância e proporciona uma análise crítica das atividades desenvolvidas.

Além do processo de auto avaliação coordenado pela CPA da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes a coordenação do curso, junto com o Núcleo Docente Estruturante do curso realiza pesquisas pontuais sobre assuntos pertinentes ao processo de melhoria contínua do curso.

Dessa forma, os resultados da auto avaliação do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância procura identificar as situações que dificultam ou facilitam o bom funcionamento do curso, permitindo intervir para corrigir procedimentos, aperfeiçoar a ação pedagógica e melhorar de forma constante a qualidade do curso.

Funcionamento do Colegiado De Curso

O Colegiado de curso possui um importante papel administrativo, reúne-se ordinariamente duas vezes por semestre, para cumprir suas funções deliberativas e normativas. De acordo com o Regimento da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes:

Art. 11 - Colegiado de Curso de Graduação, órgão constituído:

I. Pelo Coordenador de Curso de Graduação, seu Presidente, na sua ausência, nomeará um de seus membros para exercício de suas funções;

II. Pelos docentes que ministrem aulas no Curso de Graduação;

III. Por um representante discente de cada turma do Curso de Graduação a que pertencem, regularmente matriculados na IES, escolhidos por voto direto, com mandato de um ano permitindo-se a recondução.

§1º Compete ao Colegiado de Curso:

I - Deliberar sobre medidas de natureza preventiva, corretiva ou repressiva no âmbito de sua competência;

II - Proceder às reformulações da estrutura curricular, observadas as determinações dos Núcleos Docentes Estruturantes, submetendo-as à aprovação da Congregação;

III- avaliar, a cada período letivo, a proposta pedagógica do curso e planejar as atividades;

IV - Pronunciar-se sobre o projeto pedagógico do curso, programação acadêmica e seu desenvolvimento nos aspectos de ensino e extensão, articulados com os objetivos da Instituição e com as normas deste Regimento;

V - Pronunciar-se quanto à organização didático-pedagógica dos planos de ensino de disciplinas do curso, elaboração e ou reformulação de ementas, definição de objetivos, conteúdos programáticos, procedimentos de ensino e de avaliação e a bibliografia indicada;

VI - Analisar os resultados do desempenho acadêmico dos alunos e seu aproveitamento nas disciplinas presenciais e semipresenciais, com vistas à avaliação e à melhoria didático-pedagógico dos respectivos cursos;

VII - analisar, avaliar e articular projetos de extensão;

VIII - conhecer e discutir as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso, bem como as normas expedidas pelos conselhos e/ou associações específicas da profissão;

IX - Appreciar programação acadêmica que estimule a concepção e prática interdisciplinar;

X - Propor e aprovar, quando for o caso, regulamento específico do curso ad referendum da Congregação.

§ 2º Cada disciplina tem plano de ensino articulado à proposta pedagógica do curso elaborado e discutido pelos professores e aprovado pelo respectivo Colegiado de Curso, para o período subsequente na reunião de planejamento que se dá ao final de cada semestre letivo.

§ 3º As deliberações dos Colegiados de Cursos, de caráter deliberativo, assumirão a forma de pareceres.

§ 4º O Colegiado de Curso reunir-se-á através de convocação do Coordenador de curso, com antecedência de 48 horas, ordinariamente, uma vez a cada bimestre; e, extraordinariamente, quando se fizer necessário.

§ 5º As reuniões do Colegiado de Curso serão secretariadas por um secretário designado pelo Coordenador do Curso respectivo a quem incumbirá dar cumprimento a todos os atos de expediente e decisões tomadas.

§ 6º De todas as reuniões do Colegiado de Curso lavrar-se-ão atas que serão assinadas pelo secretário, pelo Coordenador do Curso e por todos os membros presentes.

NDE - Núcleo Docente Estruturante

O Núcleo Docente Estruturante (NDE), do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos - EaD, é o órgão consultivo, responsável pela construção, implantação, consolidação e atualização do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), segundo as recomendações da Resolução do MEC Nº. 01, de 17 de junho de 2010 e Parecer CONAES Nº 04, de 17 de junho de 2010.

São atribuições do Núcleo Docente Estruturante (NDE) curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos - EaD da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes:

- I. Coordenar a atualização do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), zelando pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos e demais diretrizes do CNE e MEC;
- II. Contribuir para manter o perfil profissional do egresso de acordo com as demandas do mercado de trabalho e as definições dos Conselhos de classe;

- III. Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- IV. Auxiliar a Coordenação do Curso na busca de estratégias de cumprimento das atividades pertinentes a Atividades Complementares (AC). Analisar os planos de ensino das disciplinas que integram a matriz curricular do Curso, e
- V. Avaliar as condições pedagógicas e estruturais da oferta do curso com base nos resultados da Avaliação Institucional e propor melhorias e modificações no âmbito do curso.

O funcionamento do Núcleo Docente Estruturante (NDE), bem como sua composição será regido por regulamento específico, disponível no sitio eletrônico desta IES.

A atuação do Núcleo Docente Estruturante (NDE) implantado no curso de Gestão de Recursos Humanos busca atender com qualidade, considerando, em uma análise sistêmica e global, os aspectos: concepção, acompanhamento, consolidação e avaliação deste PPC.

O NDE do curso é constituído por 05 professores do curso, sendo 80% com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação stricto sensu.

Nome	Titulação	Regime de Trabalho
01 Esp. Jucilene de Fatima Vital de Souza	Especialista	Integral
02 Ms. Christien Lana Rachid	Mestre	Parcial
03 Dr. Wendel Oliveira da Silva	Doutor	Parcial
04 Dr. Rodrigo Fialho Silva	Doutor	Parcial
05 Ms. Klinger Vieira Senra	Mestre	Parcial

NEAD - Núcleo de Educação a Distância

O Núcleo de Educação a Distância da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes foi criado em 2018, e é um órgão de execução da política de educação a distância e seus membros são voluntários.

Sua concepção está voltada para o atendimento das atividades de Educação a Distância no que se refere ao ensino e a extensão, tendo como objetivo principal ser um facilitador para utilização de novas tecnologias digitais e um multiplicador do conhecimento científico e tecnológico através de capacitações, disponibilização de arquivos e divulgação de artigos.

O NEAD terá como finalidade:

- Valorizar o papel da Educação a Distância na implantação de uma nova cultura educacional, comprometida com a formação do aluno, com a ampliação dos espaços educacionais e dos domínios do conhecimento;
- Desenvolver uma cultura institucional favorável à incorporação da aprendizagem a distância;
- Contribuir, por meio da disseminação de programas, cursos e palestras conhecimentos e tecnologia aplicada à Educação a Distância, para a melhoria da qualidade;
- Acompanhar e avaliar cursos na modalidade de educação a distância para os diversos segmentos da sociedade, que envolva a criação de cursos em diversos níveis, utilizando metodologias adequadas ao ensino a distância.

São atribuições do NEAD compete:

- Articular o campo institucional, coordenando um sistema integrado e interativo de educação a distância;
- Assegurar o envolvimento da comunidade acadêmica na modalidade de EAD, mediante a articulação contínua com todos os setores das IES;
- Oferecer cursos e/ou atividades formativas de graduação e de Pós-Graduação lato sensu e de Extensão;
- Qualificar docentes e técnicos administrativos para atuarem em EAD;
- Assessorar e dar suporte a todas as iniciativas e experiências em EAD, no âmbito das IES;
- Apoiar e incentivar a produção do conhecimento em EAD;
- Promover o desenvolvimento de habilidades em novas tecnologias aplicadas à EAD;
- Propor normas de organização, gestão e avaliação da EAD no âmbito das IES;

- Analisar projetos e experiências na área de EAD das IES;
- Desenvolver projetos, atividades e programas em EAD, em parcerias com outras instituições nacionais e internacionais, públicas e privadas;
- Promover congressos, simpósios e similares sobre assuntos relacionados com EAD.
- Realizar atividades de suporte ao processo de ensino, que envolvem a criação de homepage para professores, biblioteca digital, chats, serviço de acesso à Internet para discentes e docentes através do ambiente virtual de aprendizagem – AVA;
- Assessorar e orientar os professores (conteudistas) quanto à elaboração do material didático a ser utilizado na disciplina, respeitando os planos das disciplinas e demais orientações do projeto do curso;
- Participar de Congressos, entre outros, para trazer informações à IES;
- Assessorar e orientar os professores (tutores) quanto à elaboração dos planos das disciplinas e a confecção do guia didático de cada disciplina;
- Orientar professores quanto à elaboração das questões dos fóruns de discussão e condução das tarefas solicitadas;
- Orientar professores nos processos de avaliação da aprendizagem dos alunos;
- Programar capacitações para professores, tutores envolvidos no curso;
- Proporcionar reuniões de estudo com professores e tutores;
- Acompanhar os encontros presenciais e demais atividades presenciais;
- Acompanhar os processos de avaliação da aprendizagem;

O Núcleo de Educação a Distância – NEAD é composto pelos seguintes membros:

Nome	Cargo
01 Alexandre Correa Zanardi	Coordenador do Núcleo de Ensino a Distância
02 Carlos Eduardo Gonçalves Oliveira	Gerente de Projetos de Tecnologia
03 Carlos Artur Silveira do Couto	Assistente Administrativo
04 Allan Lima Ferreira	Docente
05 Wendel de Oliveira Silva	Docente
06 André Martins Borges	Docente

O Núcleo de Ensino a Distância-NEAD possui regulamento próprio.

EM - Equipe Multidisciplinar

A Equipe Multidisciplinar da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, prevista em consonância com PDI e PPC, é formada por profissionais de diferentes competências envolvidas

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ALÉM PARAÍBA
FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES FORTES
TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
EAD

no desenvolvimento de projetos de educação a distância e será responsável pela disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a educação a distância e terá previsão de plano de ação documentado e implementado e processos de trabalho formalizados. A Equipe Multidisciplinar possui regulamento próprio.

ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)

As atividades complementares no curso de Tecnólogo em Gestão e Recursos Humanos, estão previstas na estrutura curricular totalizando 120 horas. As atividades complementares (AC) são componentes curriculares enriquecedores e complementadores do perfil do acadêmico, possibilitando o reconhecimento, por avaliação de habilidades e competência que devem ser desenvolvidas durante o curso conforme determina as Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação (Tecnólogo) estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação.

As AC têm a finalidade de enriquecer o processo ensino-aprendizagem, privilegiando:

- A complementação da formação social e profissional;
- As atividades de disseminação de conhecimentos e prestação de serviços;
- As atividades de assistência acadêmica e iniciação científica e tecnológica;
- Estimulação de práticas de estudos independentes, visando a uma progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno;
- Valorização dos conhecimentos, habilidades e competências adquiridas fora do ambiente escolar, inclusive os que se referirem às experiências profissionalizantes julgadas relevantes para a área de formação considerada.

Diante das finalidades estabelecidas para as AC e com o objetivo de atendê-las, as cento e vinte horas de atividades complementares deverão ser cumpridas ao longo dos 04 períodos do curso e deverão ser comprovadas mediante certificados de participação, Cursos, Palestras, Treinamentos ou outras atividades a fim que venham a acrescentar experiência e aprendizado ao acadêmico e estes certificados devem ser apresentados à Coordenação do Curso para fins de comprovação e arquivamento dos mesmos. Deve-se considerar nesse contexto, conforme previsto, as “AIVs”, que agregam ao rol de atividades consideradas complementares.

As atividades complementares no curso de Gestão de Recursos Humanos estão organizadas em consonância com o às diretrizes contidas no Parecer CNE/CP 03/2002, assim como atendem às políticas gerais previstas no PPI e no regulamento específico. Para organização, desenvolvimento e validação de atividades complementares foi elaborado um regulamento institucional, buscando considerar, em uma análise sistêmica e global, as modalidades de operacionalização, bem como as premissas para o acompanhamento, a validação, e também as atribuições do discente neste processo. O documento encontra-se disponível aos alunos, professores, tutores e possíveis comissões de avaliação do INEP/MEC.

CORPO DOCENTE E TUTORIAL

COORDENAÇÃO

Atuação do coordenador

De acordo com o Regimento da IES: "A Coordenação de cada curso da IES é exercida pelo Coordenador, escolhido pelo Diretor da IES, dentre os docentes do curso, com mandato de dois anos, permitidas reconduções, a critério da Direção."

A Coordenadora de Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos EaD da FACE ALFOR é a Prof.^a Esp. Jucilene de Fatima Vital de Souza, designado pelo Diretor da instituição sendo o responsável pelo curso.

A coordenadora busca uma atuação em uma análise sistêmica e global, os aspectos: gestão do curso, relação com os docentes e discentes e representatividade nos colegiados superiores.

São atribuições da Coordenadora:

- I. Orientar, coordenar e fiscalizar todas as atividades de ensino e extensão, segundo as diretrizes da Congregação e do Diretor da IES, aplicáveis ao curso;
- II. Pronunciar-se sobre questões suscitadas pelos corpos docente e discente, encaminhado ao Diretor da IES as informações e os pareceres relativos aos assuntos atinentes e cuja solução transcenda sua competência;
- III. Cooperar com os demais setores da IES na organização, orientação e fiscalização das atividades de ensino e extensão de interesse comum;
- IV. Coordenar no âmbito do curso, a publicação de trabalhos didáticos e científicos;
- V. Cumprir e fazer cumprir as deliberações da Congregação e do Diretor relativas ao curso;
- VI. Cumprir e fazer cumprir as disposições do Regimento da IES;
- VII. Apresentar à Diretoria da IES a indicação de professores;
- VIII. Relacionar-se diretamente com a Diretoria da IES, promovendo a articulação necessária ao bom andamento do ensino;
- IX. Elaborar a programação semestral dos cursos e das atividades de ensino e extensão, e apresentá-las ao Diretor para sua apreciação e aprovação;
- X. Apresentar, ao Diretor da IES, relatório final das atividades do curso;
- XI. Manifestar-se sobre pedidos de afastamento, licença e disponibilidade de seu pessoal docente;
- XII. Supervisionar as atividades didático-pedagógicas do curso;
- XIII. Participar, juntamente como corpo docente do curso, da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico;

XIV. Promover a análise da equivalência curricular dos alunos que se matriculam por transferência ou portadores de diploma de ensino superior.

A Coordenadora do curso, é responsável pela concepção e garantia da qualidade acadêmica do curso ofertado na modalidade à distância. Dentre as suas várias atribuições, no geral, deverá realizar a gestão do curso, cuidar da relação com os docentes, discentes e equipe multidisciplinar, além de representar o curso nos colegiados superiores. Para tanto, trabalhará direcionado por um plano de ação documentado e compartilhado, que preveja indicadores de desempenho da sua função, disponibilizados publicamente, e direcionará esforços para gerenciar a administração do corpo docente do seu curso, favorecendo a integração e a melhoria contínua.

Experiência do coordenador do curso

A coordenadora do curso é a Prof.^a Esp. Jucilene de Fátima Vital de Souza, Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes (2010) e Pós-Graduada em Recursos Humanos com didática do Ensino Superior pela Universidade Norte do Paraná (2012). Tem mais de 15 anos experiência na área de Administração e Recursos Humanos trabalhando efetivamente em empresa de grande porte sendo responsável por todos os processos de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, Gestão do Desempenho, Endomarketing e Coaching. Possui mais de 07 anos de experiência profissional como docente, tendo experiência no Curso presencial de Administração da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes na Disciplina de Administração de Recursos Humanos, há 4 anos, tendo lecionado também em outros cursos de nível técnico presencial.

Regime de trabalho do coordenador do curso

O regime de trabalho do coordenador é de tempo integral, sendo 40 horas semanais sendo que 50% dessas horas serão dedicadas a outras atividades como: pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação. O número de vagas anuais para ingressantes no curso de Gestão de Recursos Humanos são de 300 vagas.

Perfazendo uma relação de 7,5 vagas por hora de trabalho de coordenação.

CORPO DOCENTE DO CURSO

A atuação dos docentes é fundamental para o sucesso do curso, e principalmente, para o desempenho acadêmico e profissional do aluno. A Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, ao conceber o corpo docente do curso, considerou o perfil profissional do egresso, para então definir o perfil quantitativo e qualitativo da titulação, do regime de trabalho, da experiência profissional e da experiência em docência no ensino superior de cada um dos seus docentes.

Ao definir a titulação, considerou-se:

- A capacidade do professor para analisar os conteúdos dos componentes curriculares e indicar bibliografias relevantes e atualizadas, abordando a sua relevância para a atuação profissional e acadêmica do discente;
- A criatividade para fomentar o raciocínio crítico com base em literatura atualizada e, para além da bibliografia proposta, proporcionar o acesso a conteúdo de pesquisa de ponta;
- A habilidade para relacionar os objetivos das disciplinas ao perfil do egresso, e incentivar a produção do conhecimento, por meio de grupos de estudo ou de pesquisa e da publicação.

Ao estabelecer o Regime de Trabalho, considerou-se:

- As condições de atendimento das demandas, considerando a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado e no NDE, quando for o caso.
- A habilidade para estabelecer planejamento didático e a preparação e correção das avaliações de aprendizagem;
- A dedicação ao planejamento e o apoio à gestão do curso para melhoria contínua.

Ao estabelecer a experiência profissional do docente, considerou-se:

- A relação da sua trajetória profissional com o seu desempenho em sala de aula, valorizando a sua capacidade para apresentar exemplos contextualizados com relação a problemas práticos;
- A importância das suas vivências na aplicação da teoria ministrada em diferentes unidades curriculares em relação ao fazer profissional;
- A importância da sua atuação no mercado de trabalho para manter-se sempre atualizado com relação à interação conteúdo e prática, promovendo a compreensão da aplicação da interdisciplinaridade no contexto laboral;
- A capacidade de relacionar as competências previstas no PPC e o exercício da profissão proposta.

Ao estabelecer a experiência do docente na docência do ensino superior, considerou-se:

- A capacidade de promover ações que permitem identificar as dificuldades dos alunos e propor métodos diferenciados para alunos;
- A habilidade de expor o conteúdo em linguagem aderente às características pedagógicas, sociais e regionais da turma;
- A capacidade apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares;
- A criatividade para elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de alunos com dificuldades e avaliações diagnósticas, formativas e somativas;
- A competência para realizar feedbacks das avaliações com os alunos, utilizando os resultados para redefinição de sua prática docente no decorrer do semestre letivo;
- A capacidade de estabelecer uma relação de liderança e ter sua produção reconhecida pelos discentes e pela comunidade acadêmica.

Ao estabelecer a experiência do docente na educação à distância, observou-se:

- Sua capacidade para identificar as dificuldades dos alunos quanto a adaptação à modalidade EAD;
- A habilidade de expor o conteúdo em linguagem aderente às características pedagógicas, sociais e regionais da turma;
- A criatividade de apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares;
- A capacidade de elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de alunos com dificuldades diversas e avaliações diagnósticas, formativas e somativas;
- A competência para realizar feedbacks das avaliações com os alunos em diversificadas plataformas virtuais de aprendizagem, utilizando os resultados para redefinição de sua prática docente no decorrer do semestre letivo;
- A capacidade de estabelecer virtualmente uma relação de liderança e ter sua produção reconhecida pelos discentes e pela comunidade acadêmica, na modalidade a distância.
- A capacidade de se adaptar a novas ferramentas de Tecnologia da Informação e da Comunicação e suas utilizações na educação a distância.

Para compor o time de professores do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos EaD a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes contou com a atuação da equipe de Recursos Humanos da Fundação Educacional de Além Paraíba que, apoiada pelo Coordenador e pelos demais membros do Núcleo Docente Estruturante do curso, elaborou um relatório do perfil individual de cada docente candidato a trabalhar no curso.

Após análise do perfil de cada candidato em relação aos requisitos de titulação, disponibilidade de tempo, experiência profissional, experiência de docência superior e capacidade de se adaptar as novas ferramentas de TIC's e aplica-las a educação a distância, o time de professores foi selecionado de maneira a atender com plenitude os requisitos acima dispostos.

Titulação do corpo docente

O curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos no primeiro ano, que corresponde a **50%** do curso, possui 08 (oito) professores, sendo 07 (sete) docentes com titulação obtida em programas de pós-graduação stricto sensu, ou seja, **87,50 %** sendo **50%** doutores.

Nome	Titulação
01 Ademir Bueno de Oliveira	Especialista
02 <i>Christien</i> Lana Rachid	Mestre
03 Carolina Lopes de Moura Fontes	Mestre
04 Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>	Mestre
05 Elizabeth Damasceno de Souza	Especialista
06 Iverson Morandi de Oliveira	Mestre
07 Francisco de Souza Gonçalves	Doutor
08 Jurandyr Nascimento da Silva Júnior	Doutor
09 Lillian <i>Cherrine</i> Rodrigues	Mestre
10 Klinger Vieira Senra	Mestre
11 Rodrigo Fialho Silva	Doutor
12 Jucilene de Fatima Vital de Souza	Especialista
13 Wendel Oliveira da Silva	Doutor

A seleção dos candidatos obedeceu os critérios descritos no tópico anterior e acredita-se que os docentes selecionados possuem capacidade para analisar os conteúdos dos componentes curriculares e abordá-los de maneira relevante para a atuação profissional e acadêmica do discente, fomentar o raciocínio crítico enriquecendo a bibliografia de cada disciplina com literatura atualizada e com acesso a conteúdo de pesquisas que retratem o estado da arte em cada disciplina, relacionando os conteúdos aos objetivos das disciplinas e ao perfil do egresso.

Regime de trabalho do corpo docente

O curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos EaD possui 13 (treze) professores, conforme relação abaixo, sendo 12 (doze) docentes contratados em tempo parcial e 01 (um) contratado em tempo integral.

Nome	Regime de Trabalho
01 Ademir Bueno de Oliveira	Parcial
02 <i>Christien Lana Rachid</i>	Parcial
03 Carolina Lopes de Moura Fontes	Parcial
04 Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>	Parcial
05 Elizabeth Damasceno de Souza	Parcial
06 Iverson Morandi de Oliveira	Parcial
07 Francisco de Souza Gonçalves	Parcial
08 Jurandyr Nascimento da Silva Júnior	Parcial
09 Lillian <i>Cherrine</i> Rodrigues	Parcial
10 Klinger Vieira Senra	Parcial
11 Rodrigo Fialho Silva	Parcial
12 Jucilene de Fatima Vital de Souza	Integral
13 Wendel Oliveira da Silva	Parcial

A seleção dos candidatos obedeceu aos critérios descritos no tópico anterior e acredita-se que os docentes selecionados terão tempo suficiente para o atendimento integral da demanda do curso, com dedicação à docência, atendimento aos discentes, participação no colegiado, planejamento didático e a preparação e correção das avaliações de aprendizagem.

Experiência profissional do corpo docente

Atualmente todos os professores do Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos possuem experiência de atuação profissional nas áreas em que lecionam ou em áreas correlatas, que lhes proporcionam plenas condições de exemplificarem os conhecimentos teóricos com situações reais e problemas práticos, bem como apresentar situações problemas de forma ampla, sistêmica e contextualizada de forma interdisciplinar, contribuindo para a aprendizagem do aluno e levando-o a refletir os conhecimentos teóricos no mundo real. Tendo experiência profissional em média 17 anos.

Nome	Experiência Profissional
01 Ademir Bueno de Oliveira	28 anos
02 <i>Christien Lana Rachid</i>	09 anos
03 Carolina Lopes de Moura Fontes	16 anos
04 Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>	02 anos
05 Elizabeth Damasceno de Souza	35 anos
06 Iverson Morandi de Oliveira	15 anos
07 Francisco de Souza Gonçalves	09 anos
08 Jurandyr Nascimento da Silva Júnior	23 anos
09 Lillian <i>Cherrine</i> Rodrigues	05 anos
10 Klinger Vieira Senra	16 anos
11 Rodrigo Fialho Silva	20 anos
12 Jucilene de Fatima Vital de Souza	23 anos
13 Wendel Oliveira da Silva	21 anos

A seleção dos candidatos obedeceu aos critérios descritos anteriormente e acredita-se que a grande experiência profissional do corpo docente lhe proporcionará plenas condições de exemplificar os conhecimentos teóricos com situações reais e problemas práticos, bem como apresentar situações problemas de forma ampla, sistêmica, contextualizada e interdisciplinar, contribuindo para a aprendizagem do aluno e levando-o a refletir os conhecimentos teóricos no mundo real. Além disso as exigências profissionais os impulsionam a manterem-se atualizados com relação à interação conteúdo/prática. A experiência profissional os possibilita ainda a análise correta e a materialização das competências previstas no PPC considerando o conteúdo abordado e as funções.

Experiência de magistério superior do corpo docente

No curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos os professores possuem experiência de atuação no magistério superior de 11 anos (em média)

A seleção dos candidatos obedeceu aos critérios descritos anteriormente e acredita-se que a pela grande experiência do corpo docente, haverá ampla capacidade para promover ações que permitam identificar as dificuldades dos alunos, expor o conteúdo em linguagem aderente às características da turma, apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares, elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de alunos com dificuldades e avaliações diagnósticas, formativas e somativas, utilizando os resultados para redefinição de sua prática docente no período, exercer liderança e ter sua produção reconhecida.

Nome	Experiência no ensino superior
01 Ademir Bueno de Oliveira	12 anos
02 <i>Christien Lana Rachid</i>	15 anos
03 Carolina Lopes de Moura Fontes	08 anos
04 Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>	02 anos
05 Elizabeth Damasceno de Souza	12 anos
06 Iverson Morandi de Oliveira	05 anos
07 Francisco de Souza Gonçalves	03 anos
08 Jurandyr Nascimento da Silva Júnior	18 anos
09 Lillian <i>Cherrine</i> Rodrigues	09 anos
10 Klinger Vieira Senra	25 anos
11 Rodrigo Fialho Silva	20 anos
12 Jucilene de Fatima Vital de Souza	07 anos
13 Wendel Oliveira da Silva	10 anos

Experiência na educação a distância do corpo docente

Os professores/tutores do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos EaD que irão ministrar as disciplinas no primeiro ano do curso possuem em média, 04 anos de experiência de atuação na educação a distância.

Nome	Experiência no Ensino a Distância
01 Ademir Bueno de Oliveira	00 anos
02 <i>Christien Lana Rachid</i>	09 anos
03 Carolina Lopes de Moura Fontes	01 ano
04 Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>	00 anos
05 Elizabeth Damasceno de Souza	00 anos
06 Iverson Morandi de Oliveira	00 anos
07 Francisco de Souza Gonçalves	02 anos, 07 meses
08 Jurandyr Nascimento da Silva Júnior	00 anos
09 Lillian <i>Cherrine</i> Rodrigues	04 anos
10 Klinger Vieira Senra	06 anos
11 Rodrigo Fialho Silva	02 anos e sete meses
12 Jucilene de Fatima Vital de Souza	00 anos
13 Wendel Oliveira da Silva	10 anos

A seleção dos candidatos obedeceu aos critérios descritos anteriormente e embora nem todos os docentes possuam experiência no exercício da docência da educação a distância, cabe salientar que, conforme análise de perfil realizada pelos profissionais de Recursos Humanos da Fundação Educacional de Além Paraíba, todos possuem plena capacidade de se adequarem rapidamente as novas ferramentas de Tecnologia da Informação e da Comunicação e aplicá-las a educação. Acredita-se também que o corpo docente possui capacidade para identificar as dificuldades dos alunos, expor o conteúdo em linguagem aderente às características da turma, apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares e elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de alunos com dificuldades.

Relação de disciplina por docente

Período	Disciplina	Carga Horária	Professor
1º	Leitura e Interpretação de Textos	80	Francisco de Souza Gonçalves
1º	Introdução à Educação a Distância - EaD	80	Wendel Oliveira da Silva
1º	Teoria Geral da Administração	80	Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>
1º	Comportamento Organizacional	80	Jurandyr Nascimento da Silva Junior
1º	Estudos Culturais e Antropológicos	80	Rodrigo Fialho Silva
2º	Sistemas de Informação para Gestão	80	<i>Christien Lana Rachid</i>
2º	Gestão de Pessoas	80	Jucilene de Fatima Vital de Souza
2º	Recrutamento e Seleção de Pessoas	80	Jucilene de Fatima Vital de Souza
2º	Responsabilidade Social e Ambiental	80	Klinger Viera Senra
2º	Teoria e Técnicas de Grupo	80	Jurandyr Nascimento da Silva Junior
3º	Direito do Trabalho e Legislação Social	80	Ademir Bueno de Oliveira
3º	Diagnóstico e Consultoria Organizacional	80	Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>
3º	Administração de cargos, salários e benefícios	80	Lillian Cherrine Rodrigues
3º	Avaliação de Desempenho das pessoas	80	Lillian Cherrine Rodrigues
3º	Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	80	Iverson Morandi de Oliveira
4º	Psicologia Organizacional	80	Elizabeth Damasceno
4º	Introdução a Gestão Empresarial	80	Carolina Lopes de Moira Fontes
4º	Empreendedorismos	80	Lillian Cherrine Rodrigues
4º	Gestão do Conhecimento	80	Débora Magalhães <i>Kirchmair</i>



EAD

	Treinamento, Desenvolvimento e		
4°	Educação corporativa	80	Jucilene de Fatima Vital de Souza

Relação entre o número de docentes e o número de estudantes

Considerando um número de 300 vagas anuais e um número total de 13 professores, teremos a relação de 23.08 alunos por professor.

INFRAESTRUTURA

Infraestrutura física

As instalações físicas da FACE ALFOR destinadas ao curso de Gestão de Recursos Humanos são adequadas para as atividades acadêmicas. As salas de aula, são bem dimensionadas, com boa iluminação e equipadas com ferramentas de projeção visual (Data Show).

As instalações administrativas, para os docentes e para a coordenação dos cursos atendem de forma satisfatória as demandas relacionadas as atividades. O prédio também está equipado com sanitários femininos e masculinos em todos os níveis e elevatória para acessibilidade de portadores de necessidades especiais.

Gabinetes de Trabalho para professores Tempo Integral – TI

Os espaços de trabalho destinados aos docentes em Tempo Integral viabilizam ações acadêmicas, como planejamento didático-pedagógico, atendem às necessidades institucionais, possuem recursos de tecnologias da informação e comunicação apropriados, garantem privacidade para uso dos recursos, para o atendimento a discentes e orientandos, e para a guarda de material e equipamentos pessoais, com segurança.

Espaço de Trabalho para Coordenação do Curso e Serviços Alunos

O espaço de trabalho destinado a coordenação do curso atende de forma ampla a todas as necessidades para o bom funcionamento dos trabalhos do coordenador. O coordenador possui gabinete individual, climatizado, equipado com mesas, cadeiras, computador e impressora, linha telefônica e acesso à internet wi-fi.

Sala de Professores

Os professores do curso têm acesso a uma sala ampla, com 3 computadores conectados à internet, impressora, rede *wi-fi* liberada e armários privativos para guarda de pertences pessoais. Quando necessário, possuem acesso a sala reservada para o atendimento particular a alunos.

Salas de Aula

As salas de aula são amplas, bem arejadas e bem iluminadas. Atendem aos pré-requisitos de salubridade necessárias para o exercício da atividade. Todas as salas de aulas utilizadas pelo Curso de Gestão de Recursos Humanos estão equipadas com data show, rede wifi e quadro branco para escrita manual.

Biblioteca

A biblioteca da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes possui 150m² contendo 1 sala individual para estudo em grupo com 1 mesa e 12 cadeiras, 8 baias para estudo individual, 8 mesas com 4 cadeiras, 6 computadores (para uso exclusivo do aluno) conectados à internet, rede wireless liberada para os alunos, balcão para atendimento com computador, impressora, mesa e cadeira.

Também está à disposição dos docentes e discentes acesso a biblioteca digital que poderá ser acessada via internet 24 horas por dia, qualquer dia da semana.

Laboratórios de informática

O laboratório de Informática da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, atende os alunos do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos - EaD. São 30 computadores conectados à internet, com softwares de editoração de texto e de planilhas eletrônica instalados, equipado com data show, rede wifi e quadro branco para escrita manual.

Bibliografia Básica

Na Bibliografia Básica foram adotados três títulos por unidade de aprendizagem, consideradas as literaturas mais relevantes, indicadas pelo Corpo Docente e validadas pelo NDE do curso, com o objetivo de atender plenamente os programas das disciplinas. Todas as indicações são atualizadas periodicamente para atender plenamente aos conteúdos propostos. O acervo do curso se apresenta no formato digital, em consonância com a Portaria MEC nº 11 de 20 de junho de 2017 e os Instrumento de Avaliação do INEP de outubro de 2017, através da assinatura da “Biblioteca Grupo A” e “Minha Biblioteca”. Todos os alunos terão acesso sem limites de exemplar por aluno. A relação completa da bibliografia básica encontra-se descrita no ementário do Projeto Pedagógico do Curso. O acervo possui também periódicos especializados que suplementam o conteúdo trabalhado em cada Unidade de Aprendizagem. A IES conta com uma política de informatização, gerenciamento e atualização do acervo, de modo a garantir o acesso permanente ao aluno e ao docente.

Bibliografia Complementar

Foram adotados 5 títulos por disciplina de forma digital, através da assinatura da “Biblioteca Grupo A” e “Minha Biblioteca”. Foram consideradas as literaturas mais relevantes e mais recentes de forma a atender a matriz curricular. O formato de acervo virtual garante que todos os alunos tenham acesso às obras, sem o limite mínimo de exemplar por aluno.

Acesso dos alunos a equipamentos de informática

Os alunos do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos EaD, contam com laboratório de informática, no Polo Sede em quantidade suficiente para utilização de todos os discentes.

No curso, principalmente para os seguintes propósitos:

- Acesso ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA) para a realização consultas, estudos dirigidos, atividades avaliativas;
- Acesso ao portal Acadêmico no qual ficam disponíveis os dados acadêmicos dos alunos (Notas e frequências);

- Acesso ao site institucional;
- Pesquisa a sites de conteúdos didáticos e a periódicos científicos disponíveis online;
- Acesso a e-mail pessoal;
- Aulas teóricas de disciplinas que utilizam programas específicos da área, bem como acesso ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA) da plataforma *Blackboard*.

Produção do material didático

A produção e elaboração dos materiais instrucionais são feitas por uma equipe de profissionais qualificada. Para isso, a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes celebrou com a *Sagah* Educação S.A., Contrato de Licenciamento de Conteúdo, para produção deste material didático de acordo com os objetivos e perfil dos cursos.

O material é analisado e revisado pela área responsável pela gestão da EAD da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes.

São materiais instrucionais:

- a) Material contratado do fornecedor SAGAH “desenvolvimento de materiais didáticos para EaD”.
- b) Manual do Acadêmico: é o documento que o aluno recebe assim que ingressa na Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes X. Nele constam todas as informações necessárias para que ele se familiarize com a modalidade a distância e com as políticas institucionais.
- c) Unidades de Aprendizagem: correspondem a “caminhos” virtuais de aprendizagem, capazes de promover o desenvolvimento de competências no que concerne ao conhecimento, à habilidade, à atitude, à interação e à autonomia. Disponíveis no AVA, apresentam os materiais instrucionais de maneira virtual e interativa.
- d) Impressão Do Material Didático: A plataforma possibilita a impressão de todo o material disponibilizado virtualmente, com configuração adequada, caso seja da necessidade particular do discente.

