



Faculdade Jardins

PROJETO PEDAGÓGICO

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2018

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| 1. A Faculdade Jardins e o Contexto Socioeconômico, Cultural, Político e Ambiental... | 03 |
| 2. Dados Gerais do Curso e Regime Acadêmico..... | 09 |
| 3. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso..... | 10 |
| 3.1 Missão, Visão e Valores da IES aplicados ao Curso..... | 10 |
| 3.2 Políticas de Ensino..... | 11 |
| 3.3 Política de Iniciação à Pesquisa..... | 13 |
| 3.3 Políticas de Extensão..... | 14 |
| 3.5 Políticas de Pós-Graduação..... | 16 |
| 3.6 Responsabilidade Social e Ambiental..... | 17 |
| 3.7 Pré-Requisitos Legais..... | 19 |
| 4. Perfil do Curso..... | 21 |
| 4.1. Objetivo Geral..... | 26 |
| 4.2. Objetivos Específicos..... | 26 |
| 4.3 Justificativa..... | 27 |
| 5. Atividades Complementares..... | 29 |
| 6. Perfil do Egresso..... | 30 |
| 7. Formas de Acesso ao Curso..... | 33 |
| 8. Sistema de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem..... | 35 |
| 9. Sistema de Avaliação do Projeto do Curso..... | 39 |
| 10. Metodologias, Atividades e Procedimentos da Modalidade a Distância no Curso.... | 45 |
| 10.1 Metodologia da Modalidade a Distância..... | 45 |
| 10.1.1 Interdisciplinaridade..... | 48 |
| 10.1.2 Transversalidade..... | 49 |
| 10.2 Definição de Papeis na Educação a Distância..... | 50 |
| 10.3 Tecnologia da Informação e AVA (e-jardins)..... | 52 |
| 10.4 Materiais e Conteúdos Educacionais..... | 53 |
| 10.5 Controle de Produção e Distribuição de Material Didático (logística)..... | 57 |
| 10.6 Atividades de Tutoria..... | 59 |
| 10.7 Interação de Alunos, Professores Tutores e Tutores..... | 61 |
| 11. Matriz do Curso..... | 63 |
| 12. Biblioteca, Periódicos, Ementário e Bibliografia..... | 65 |
| 12.1 Biblioteca: Acervo, Expansão e Atualização..... | 65 |
| 12.2 Portal de Periódicos Virtuais..... | 68 |
| 12.3 Ementário e Bibliografia..... | 73 |
| 13. Corpo Docente..... | 102 |
| 13.1 Coordenação do Curso..... | 104 |
| 13.1.1 Plano de Ação da Coordenação do Curso..... | 104 |
| 13.2 Colegiado de Curso..... | 107 |
| 13.3 Núcleo Docente Estruturante..... | 108 |
| 13.4 Equipe Multidisciplinar..... | 109 |
| 13.4.1 Plano de Ação da Equipe Multidisciplinar..... | 109 |
| 14. Tecnologias de Suporte ao Processo Educacional..... | 113 |
| 15. Política de Acompanhamento de Egressos..... | 116 |
| ANEXOS..... | 118 |
| Normas de Atividades Complementares | |

1. A Faculdade Jardins e o Contexto Socioeconômico, Cultural, Político e Ambiental:

A Faculdade Jardins apresenta abaixo a contextualização do entorno local, regional e estadual, tendo em vista que o Estado de Sergipe tem a menores dimensões dentre os estados do Brasil, o que gera uma forte tendência da capital Aracaju enquanto polo de atração socioeconômica frente a todos os municípios sergipanos. Por isso mesmo, a proposta de educação superior na modalidade a distância tem seu eixo central na Sede da IES, no município de Aracaju, onde os demais sergipanos concentram a resolução de seus problemas variados, além de vir também em busca de formação superior, entretanto, a medida das demandas, promoverá crescimento estrutural por meio dos polos a serem implantados nas regiões de Sergipe e da Bahia.

Na perspectiva do entorno local, com a graduação EaD pretendemos potencializar o alcance à Região Metropolitana de Aracaju (RMA), criada pela Lei Complementar Estadual nº 25, de 29/12/1995, composta pelos municípios de Aracaju, Barra dos Coqueiros, Nossa Senhora do Socorro e São Cristóvão. Sediada em Aracaju, a RMA possui população estimada de quase 1.000.000 habitantes (IBGE, 2017).

Regionalmente, com a graduação EaD, pretendemos potencializar o alcance à toda região do interior sergipano, com mais de 1.300.000 (IBGE, 2017). Para tanto, a IES utilizará, inclusive, o Polo de Apoio Presencial implantado no Município de Nossa Senhora da Glória, que dista 118 km da capital, para suplantar a graduação presencial na Microrregião Sergipana do Sertão do São Francisco, que é a região mais distante de Aracaju e onde se situa também o município mais distante: Canindé do São Francisco, há 194 km da capital sergipana, já na divisa com o estado de Alagoas.

Nessa perspectiva, o PDI da IES tem foco em todas as **demandas efetivas de natureza econômica, social, cultural, política e ambiental** do seu entorno local e regional, buscando sempre a plena sintonia com vistas ao atendimento das demandas existentes para cooperar com o crescimento socioeconômico de todo o estado.

Por isso mesmo, esta proposta de **Autorização de Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade a distância**, se

apresenta como mais um recurso da Faculdade Jardins para atender as demandas locais e regionais em consonância com as políticas institucionais previstas no PDI!

Sergipe provém da palavra tupi Siri-i-pe, e significa curso do rio dos siris, ou simplesmente rio dos siris. Na linguagem do colonizador, Siri-i-pe transformou-se em Sergipe. Sua história remonta à criação das Capitânicas Hereditárias e as terras sergipanas, na época do descobrimento, eram habitadas por várias tribos indígenas. A única tribo que ainda sobrevive é a Xocó, que, atualmente, habita a Ilha de São Pedro, no município de Porto da Folha.

A primeira tentativa de colonização de Sergipe ocorreu em 1575, quando os jesuítas Gaspar Lourenço e João Salônio percorreram algumas aldeias. Na ocasião, a chegada do então governador Luís de Brito à região provocou a fuga dos índios. Entre 1637 e 1645, Sergipe esteve sob domínio dos holandeses. Em 1696, consegue sua autonomia jurídica com a criação da Comarca de Sergipe. Em 1698, foram instaladas as primeiras vilas: Itabaiana, Lagarto, Santa Luzia e Santo Amaro das Brotas.

Em 1763, Bahia, Sergipe, Ilhéus e Porto Seguro foram reunidos em uma só província. Finalmente, em 5 de dezembro de 1822, Dom Pedro I confirmou o decreto de 1820, que dava independência a Sergipe Del Rey. Em 17 de março de 1855, a província ganha uma nova capital, Aracajú, em substituição a São Cristovão.

Do ponto de vista cultural, contempla grande influência da cultura nordestina, principalmente do cangaço com o surgimento do bando chefiado por Virgulino Ferreira, o Lampião. As festas populares são comuns e de origem diversa, mas sempre caracterizadas pelas danças, vestimentas e culinária, tendo seu ápice no período junino, com grandes concentrações populares na capital e nos municípios de Arei Branca e São Cristovão, onde o forró predomina!

Um dos pontos principais de sua cultura é a literatura de cordel, um tipo de poesia popular, originalmente oral, e depois impressa em folhetos rústicos ou outra qualidade de papel, expostos para venda pendurados em cordas ou cordéis, o que deu origem ao nome que vem lá de Portugal, que tinha a tradição de pendurar folhetos em barbantes. São escritos em forma rimada e alguns poemas são ilustrados com xilogravuras, o mesmo estilo de gravura usado nas capas.

Hoje, Sergipe é um grande Estado. Sua cultura é rica. Seus monumentos marcam, com características peculiares, uma parte da história com seus heróis anônimos e todo um sistema de vida que se baseou no trabalho escravo, na cana-de-açúcar e no gado.

A religião é predominantemente católica, distribuída conforme o IBGE (2010) da seguinte forma: Católicos: 1.454.796, Sem religião: 156.316, Evangélicos: 132.102, Espíritas: 15.564, Não determinada: 2.884, Religiões orientais: 2.665, Umbanda e Candomblé: 1.229, Outras: 14.148.

Apesar de ser considerado o menor Estado brasileiro, Sergipe detém um dos maiores potenciais de progresso do país. Este compacto Estado, com 21.918 Km²e uma população de 2.219.574 habitantes, dispõe de PIB de R\$ 27,8 bilhões, sendo que seu PIB *per capita*, no valor de R\$ 13.180,00 , desponta como o maior dos estados nordestinos (IBGE, 2014). A renda *per capita* perfaz R\$ 758,00 mensal.

O Estado de Sergipe é composto por 75 municípios, distribuídos em 13 microrregiões, sem concentrações em vazios demográficos em todo seu território, já conquistou indicadores e condições que lhe dão uma posição singular como opção de investimento no Nordeste. Além do segmento turístico, contemplado por suas belezas naturais, clima agradável, praias e hospitalidade, tem grande potencial na Indústria, Agropecuária e Serviços, assim como para as atividades componentes.

Situado na Região Nordeste do Brasil, tendo como capital Aracaju, Sergipe tem como limites ao norte o Estado de Alagoas, ao leste o Oceano Atlântico e ao sul e oeste o Estado da Bahia. Marcado desde o período colonial pela sucessão de coronéis e mandatários com grande centralização do poder, atualmente tem como governador Belivaldo Chagas (PSD), que assumiu o cargo após o governador Jackson Barreto (PMDB) se incompatibilizar do cargo para concorrer ao Senado (2018).

O ex-governador Jackson Barreto foi eleito para o período de 2015 a 2018, contemplando a ascensão de novos políticos e lideranças no governo de Sergipe, superando antigos líderes políticos regionais, tais como João Alves Filho e Albano Franco, que exerciam há décadas a supremacia no estado. Após perder as eleições para o governo do estado, João Alves (PFL) foi eleito prefeito de Aracaju para o quadriênio 2013/2016, gerando uma bipolaridade entre os governos estadual e da capital.

O clima varia de subúmido (faixa litorânea, com largura de 20 a 40 km), passando pelo de transição semi-árido (área do agreste, como Itabaiana, Lagarto e outros) a semi-árido (todo o oeste do Estado, com seca de 7 a 9 meses no ano). O relevo apresenta áreas planas com pequenas altitudes que vão aumentando em direção ao interior.

O potencial hídrico do Estado, responsável pela abundância de água e energia elétrica, é composto por seis bacias hidrográficas: São Francisco (7.274 km²), Piauí (4.091 km²), Sergipe (3.293 km²), Vaza-Barris (2.279 km²), Real (2.584 km²) e Japaratuba (1.829 km²).

Aracajú dispõe do 3º PIB do Nordeste, no valor de R\$ 8.748.078,00, com uma população de 623.766 habitantes, com 25.000 alunos matriculados no ensino médio (IBGE, 2012). A renda per capita média do município cresceu 63,0%, passando de R\$ 120,17 em 2000 para R\$ 195,88 em 2010. A pobreza (medida pela proporção de pessoas com renda domiciliar per capita inferior a R\$ 75,50, equivalente à metade do salário mínimo vigente em agosto de 2000) diminuiu 32,89%, passando de 64,9% em 1991 para 43,5% em 2010. Adesigualdade diminuiu: o Índice de Gini passou de 0,65 em 2000 para 0,64 em 2010.

A economia sergipana, que durante séculos esteve baseada no cultivo da cana-de-açúcar, começa a se modificar a partir dos anos 90. Apoiado em incentivos fiscais e em seu potencial energético - oferecido pela usina de Xingó e pela exploração de petróleo e gás natural -, Sergipe atrai indústrias para seu território. Somente entre 1995 e 1998, 40 indústrias instalam-se no Estado, com destaque para uma fábrica de cerveja em Estância, que impulsiona a chegada de outras pequenas e médias empresas à região, principalmente voltadas para o beneficiamento de produtos agrícolas e de couro, processamento de alimentos e um pequeno parque têxtil.

Por causa da pequena extensão territorial, a pecuária é representada por um rebanho de apenas 918 mil bovinos e 83,3 mil ovinos e 82,3 mil suínos. Ao mesmo tempo que o setor industrial cresce, o agropecuário registra queda em parte de sua produção. As áreas dedicadas às culturas tradicionais, como algodão, cana-de-açúcar, mandioca e milho, vem diminuindo, enquanto se expandem as lavouras com melhor desempenho comercial, como a do coco-da-baía e a da laranja, principal produto estadual. Em 1999, a lavoura de Sergipe começa a se recuperar

da forte seca que atinge 33 de seus 75 municípios no ano anterior: a safra de grãos alcança 156 mil t, 10% a mais que em 1998.

A agropecuária emprega a maior parte da mão-de-obra sergipana, mas é o setor de serviços, centrado no comércio de Aracaju, o responsável por mais de 65% do PIB do Estado. Nas últimas décadas, Sergipe recebeu investimentos da Sudene e do Proálcool, além dos recursos da Petrobras desde a descoberta, em 1963, de petróleo e gás natural, produtos dos quais é o terceiro maior produtor do país, atrás do Rio de Janeiro e da Bahia.

Atualmente, os setores de comércio e de serviços, esse concentrado na capital, respondem por grande parte da economia sergipana. Além da indústria, a agricultura continua dando sua contribuição, tendo na laranja seu principal produto.

Na Educação Básica, o Estado de Sergipe dispõe de 243.250 mil alunos matriculados na rede estadual. Desses, 6.241 estão na Educação Infantil (2,6%), 150.670 no Ensino Fundamental (61,9%) e 86.595 mil no Ensino Médio (35,6). Em Sergipe, os dados referentes ao ano de 2015 indicavam que o total de matrículas na Educação superior representava um atendimento a 11,59% da população na faixa etária de 18 a 24 anos de idade. O Estado possuía, então, 1,1% da população brasileira nessa faixa, mas a oferta de vagas nas suas instituições de ensino superior representava somente 0,7% da matrícula brasileira. Relativamente à Região Nordeste, enquanto os habitantes equivalem a 3,73% dos que se encontravam entre os 18 e 24 anos de idade, a matrícula na Educação superior era equivalente a 4,6% da matrícula nordestina.

Assim, dentre os desafios que estão colocados para o Estado de Sergipe, sobressaía a necessidade imediata de **e elevar a cobertura do ensino superior a pelo menos 17% da sua população na faixa etária dos 18 aos 24 anos de idade, colocando Sergipe nos mesmos níveis da média brasileira. Para atingir esta meta era necessário criar 13.485 novas vagas, aumentando o número de alunos matriculados de 31.032 para 45.517.**

De acordo com as informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015), o município de Aracaju dispõe de 84 (oitenta e quatro) estabelecimentos com ensino médio, sendo 31 (trinta e uma) escolas públicas estaduais, 52 (cinquenta e duas) privadas e 01 (uma) escola pública federal. Para o ano de 2015, o IBGE contabilizou cerca de 45.220 (quarenta e cinco mil e duzentos e vinte) matrículas no ensino médio em todo o município de Aracaju.

Apesar de dados sócios econômicos diferenciados, a educação superior no Estado de Sergipe apresenta dados diminutos: dispõem apenas de 19 instituições de ensino superior, sendo apenas duas Universidades, uma Federal e uma Privada, e um Instituto Federal, somadas a 16 Faculdades. Dos 75 municípios, apenas quatro possuem IES, a capital e três municípios do interior: Lagarto, Itabaiana e Canindé do São Francisco.

As vagas para Educação a Distância são bem reduzidas, apenas duas IES privadas de Sergipe são Credenciadas EaD: a Universidade Tiradentes e a Faculdade Jardins. De fora do estado, atuam em Sergipe no EaD uma média de 30 IES. Ainda assim, a soma de vagas presenciais e a distância, tanto para graduação quanto para a pós-graduação, é diminuta, principalmente frente ao potencial econômico do estado e ao número de concluintes do ensino médio em Sergipe, que perfizerem 81.739 alunos em 2012 (IBGE).

Dessa forma, vale salientar que o número de vagas desta oferta, que contempla 1.600 (hum mil e seiscentas) vagas anuais, foi definida a partir da experiência local e regional na oferta a distância do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pelas coirmãs, tendo como referência principalmente o EaD da Universidade Tiradentes de Sergipe e da Faculdade Dom Pedro II de fora do estado.

Os dados apresentados revelam as características importantes do Estado de Sergipe e, em particular, do município de Aracaju, bem como, da região do entorno da capital. Considerando, portanto, **as características sociais, políticas, culturais, ambientais e, principalmente, a potencialidade econômica da região** associado aos dados educacionais, fortalece-se a necessidade de autorização de novos cursos superiores de graduação que venham a atender as necessidades locais e regionais, o que encontra plena sintonia com as propostas de desenvolvimento e políticas da Faculdade Jardins previstas no seu atual PDI.

2.Dados Gerais do Curso:

Denominação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Regime de matrícula: Semestral Seriado

Modalidade: a distância

Vagas Anuais: 1.600*

Carga horária total: 1.720 horas

Integralização Mínima: 04 semestres

Integralização Máxima: 08 semestres

***Total de vagas anuais:** 1600 (hum mil e seiscentas). Vale salientar que o número de vagas foi definido a partir de estudo realizado pelo Núcleo Estruturante do Curso, conforme relatório disponibilizado, observando a estrutura da IES e a experiência local e regional na oferta a distância do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pelas coirmãs, tendo como referência principalmente o EaD da Universidade Tiradentes de Sergipe e da Faculdade Dom Pedro II de fora do estado.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Jardins tem regime de matrícula o semestral seriado, onde o semestre é dividido em dois módulos trimestres de aula iniciadas e finalizados por encontros presenciais, necessários para deliberações administrativas e pedagógicas.

No encontro presencial, os alunos irão se reunir, participar de treinamentos e orientações em relação ao uso do ambiente de aprendizagem, receber formação básica na área de EaD quanto aos aspectos conceituais, legais e logísticos, conhecer materiais de aprendizagem e de normatização do Curso (livro texto, Manual do Aluno, etc.), o que denominamos de Seminário EaD, além de ter contato presencial com a Coordenação, professores tutores e tutores, etc. Cada trimestre ofertará em média três disciplinas. Cada disciplina é dividida em Unidades de Ensino, onde os conteúdos são divididos para facilitar a organização da aprendizagem.

3. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso:

Tanto na Faculdade Jardins, quanto no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, o ensino irá corresponder aos avanços tecnológicos e culturais da sociedade atual, assegurando níveis qualitativos de produção do futuro profissional da área, no qual define os conhecimentos, as competências e as habilidades que fazem parte do perfil do profissional que se deseja formar, num conjunto de atividades e conteúdos que levem o estudante ao saber fazer (competências e habilidades profissionais), e ao saber ser (atitudes, posturas, valores humanos), proporcionando a sua autonomia cognitiva.

Evidencia-se, portanto, uma visão acerca do processo de formação profissional delineada na proposta pedagógica do Curso, que se encontra articulado com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e com o Regimento Interno da IES, na medida em que seus pressupostos refletem aqueles estabelecidos nesses documentos institucionais.

Portanto, toda a proposta pedagógica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos contempla as políticas institucionais previstas no Plano de Desenvolvimento Institucional da Faculdade Jardins, descritas nos seguintes itens:

3.1 Missão, Visão e Valores da IES aplicados ao Curso:

Em atenção a proposta da Mantenedora e ao contexto local e regional, conforme as dimensões de natureza histórica, econômica, social, cultural, política e ambiental, foram estabelecidos a Missão, Objetivos e Metas da Faculdade Jardins, aplicados plenamente na proposta do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos:

MISSÃO

“Prestar serviços educacionais na área de ensino superior voltados para a necessidade local e regional, com ética e comprometido com a construção da cidadania e com desenvolvimento econômico e social”.

VISÃO

“Desenvolver um ensino sócio educativo criativo, voltado para a interação com a extensão e a iniciação à pesquisa, valorizando, acima de tudo, a qualificação dos seres humanos com uma formação técnico profissional e humana adequada às necessidades atuais do mercado e da sociedade”.

VALORES

- Compromisso com os interesses sociais e coletivos, principalmente com a formação, educação e inclusão dos seres humanos;
- Contribuição com o crescimento social através da formação e do bem estar do ser humano nos aspectos profissionais e humanísticos;
- Respeito às individualidades inerentes a cada ser humano e a cada meio social, observando o homem sempre como único independentemente de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, necessidades físicas ou orientação pessoal;
- Constante valorização dos profissionais de educação, basilares na formação e no bem estar humano;
- Importância e respeito ao corpo Técnico-administrativo, enquanto colaboradores fundamentais para o sucesso organizacional;
- Reconhecimento da importância do aluno como centro do processo inovado e inovador de ensino-aprendizagem, tendo como principal referencial a sua integração com a sociedade;
- Busca constante de uma proposta educacional contemporânea, focada tanto na formação técnico-profissional sintonizada com o mercado de trabalho, quanto na formação e bem estar humano voltado para as demandas sociais.

3.2 Políticas de Ensino:

Para o cumprimento de sua Missão e consecução de seus Objetivos e Metas, conforme seu PDI, a Faculdade Jardins tem as seguintes políticas de ensino a serem aplicadas no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES, modalidade a distância:

- Processo de ensino-aprendizagem orientado por uma concepção que considere a estrutura cognitiva dos estudantes (aprendizagem significativa), inclusive os portadores de necessidades especiais, e a sua prática indissociável das abordagens teórico-conceituais (aprendizagem vivencial);

- Estrutura curricular com significativa prática profissional orientada e supervisionada;

- Estrutura curricular com estratégias, metodologias e atividades que operacionalizem a necessária interdisciplinaridade, com a inserção dos conteúdos obrigatórios e optativos previstos na legislação vigente;

- Abordagem metodológica das disciplinas com formas que garantam o desenvolvimento de habilidade de busca autônoma do conhecimento por parte dos estudantes, inclusive os portadores de necessidades especiais;

- Processo de avaliação da aprendizagem considerando não apenas a avaliação classificatória, necessária para a atribuição de notas tendo em vista a aferição do aproveitamento nas disciplinas, mas, também, a avaliação formativa que objetiva a orientação dos estudantes na sua aprendizagem;

- A estrutura curricular prevendo a integralização de atividades complementares, como forma de enriquecimento da formação dos estudantes e atendimento de suas necessidades e vocação pessoais, devidamente estruturadas de acordo com a concepção de cada curso;

- A avaliação institucional como processo fundamental no âmbito do ensino, enquanto ferramenta indispensável para o repensar pedagógico e aprimoramento na consecução do processo de ensino aprendizagem.

As diretrizes pedagógicas da Faculdade Jardins estão fundamentadas nos seguintes aspectos, tanto na modalidade presencial, quanto a distância, que serão aplicadas no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância:

- Acompanhamento e avaliação permanente da proposta pedagógica institucional e dos currículos dos cursos pela Comissão Própria de Avaliação, com vistas à melhoria do nosso fazer pedagógico;

- Planejamento das disciplinas dos cursos tendo como eixo articulador a unidade teoria-prática, sempre com a inserção de conteúdos obrigatórios e optativos em consonância com a legislação vigente, bem como com as estratégias

de inclusão para portadores de necessidades especiais, tendo essa associação como fundamental para a formação hodierna;

- Realização contínua de extensão, tanto na modalidade de cursos e eventos científicos, quanto nas atividades socioeducativas, propiciando a aproximação dos alunos das demandas sociais;

- Iniciação à pesquisa através dos núcleos específicos, com publicação posterior da produção no periódico oficial da IES;

- Previsão de carga horária para os professores orientarem o planejamento de estudos e pesquisas realizadas pelos alunos, com atendimento extra-sala;

- Enriquecimento e aprofundamento do currículo sempre com a inserção de conteúdos obrigatórios e optativos em consonância com a legislação vigente e a inclusão para portadores de necessidades especiais, associados a oferta de cursos de pós-graduação e de extensão, constituindo o princípio da educação continuada.

3.3 Política de Iniciação à Pesquisa:

A Educação Superior tem na geração e disseminação do conhecimento a sua principal especificidade. A geração do conhecimento é uma condição inalienável que impõe a iniciação à pesquisa como uma atividade essencial e constitutiva de seu caráter e referência de sua identidade.

Na Faculdade Jardins, o Programa de Iniciação à Pesquisa (PIP) é uma atividade oficial sob a responsabilidade do Centro de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação (CEPPG), a quem cabe o gerenciamento de suas atividades, sejam eles na educação presencial ou à distância, com previsão de aplicação plena no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância.

A iniciação científica através da iniciação à pesquisa está prevista no Regimento Interno e nas Normas Gerais de Atividades Complementares, podendo englobar até 50 % das horas obrigatórias de Atividades Complementares previstas nos respectivos Cursos de Graduação presencial e a distância da Faculdade Jardins. Entende-se por iniciação à pesquisa a inserção dos discentes em atividades de pesquisa durante a sua formação superior, consolidando o hábito da investigação e da busca do conhecimento.

No âmbito do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES, modalidade a distância, os editais de grupos de pesquisa abrirão vagas para os alunos dos semestres mais avançados dos cursos de graduação a distância, que realizarão essas atividades mediante orientação dos professores orientadores e dos tutores no AVA.

A Faculdade Jardins dispõem de Regulamento do Programa de Iniciação a Pesquisa.

A Revista “¿Quare?” (ISSN 2526-4400) é o Periódico Científico da Faculdade Jardins, para publicação da produção científica oriunda dos Cursos de Graduação e de Pós-Graduação da IES, bem como, de autores externos. O título em latim “¿Quare?” significa “Por que?”, contemplando a eterna busca humana de respostas a todas as suas indagações!

3.4 Políticas de Extensão:

A Universidade desde o mediêvo é consolidada nos fundamentos indissociáveis da pesquisa, do ensino e da extensão. No contexto da educação superior contemporânea, esses três elementos se renovam em grau de importância na formação do futuro profissional, se conjugando da construção do perfil do futuro egresso conforme as demandas de mercado e a formação humanística proposta pelas Instituições de Educação Superior (IES).

Para tanto, a Extensão tem papel fundamental processo educativo, cultural e científico que articula o ensino e a pesquisa de forma indissociável, viabilizando a relação transformadora entre a educação superior e a sociedade, além de possibilitar a complementação dos estudos dos futuros egressos.

Nessa conjuntura, a Extensão é uma dimensão cada vez mais relevante nas atividades da educação superior presencial e a distância, levando-a a constituir dentro de si uma série de eventos que envolvem, basicamente, a complementação dos estudos superiores e a extensão de serviços à comunidade, inclusive com vistas a que as IES cumpram seu papel social.

No âmbito do Programa de Extensão da IES, previsto tanto para cursos presenciais, quanto a distância, com previsão de aplicação plena no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância,

as atividades de extensão se dividem entre (i) Eventos Sócio-educativos, (ii) Cursos de Extensão e (iii) Eventos Científicos. Todas as atividades previstas são ofertadas regularmente para o ensino presencial, conforme cronograma de trabalho semestral.

Segue abaixo a descrição das Atividades de Extensão para o ensino presencial e a distância:

(i) Eventos Sócio-educativos: aquelas organizadas para oportunizar a aproximação da comunidade acadêmica da sociedade, promovendo eventos em que sejam vivenciadas as demandas sociais hodiernas, num confronto permanente entre a teoria e a prática, potencializando o processo de interação Universidade-Sociedade;

(ii) Cursos de Extensão: aqueles que são ofertados à comunidade acadêmica conforme Calendário Semestral específico, na modalidade presencial e a distância, objetivando a complementação e socialização do conhecimento acadêmico; e

(iii) Eventos Científicos: Agregados ao processo de ensino aprendizagem da Faculdade, os eventos científicos suplantam a formação humana e profissional dos egressos. São eventos realizados constantemente, tais como simpósios, feiras, colóquios, fóruns, semanas, encontros, etc.

Vale salientar que o Programa de Extensão da IES fundamenta-se no conceito de Extensão como atividade acadêmica articulada com o Ensino e a iniciação a Pesquisa, e visa complementar estudos e atender as demandas sociais existentes, buscando o intercâmbio e parcerias, nas diversas áreas temáticas, que atualmente se constituem como prioridades locais e regionais.

A Extensão é compreendida como o espaço em que a instituição promove a articulação entre o saber fazer acadêmico e a realidade sócio econômica e cultural da região onde está inserida. Educação, Ciência e Tecnologia devem se articular de forma a priorizar o local e o regional, possibilitando assim, a oxigenação necessária da vida acadêmica. As instituições de ensino se deparam, a todo o momento, com demandas sociais que impõem um diálogo permanente e isto deve estar refletido no dia-a-dia da instituição, envolvendo, necessariamente, ações relacionadas ao desenvolvimento social e tecnológico, conforme realizamos na Faculdade Jardins.

Nessa perspectiva, a Extensão envolve docentes, discentes e funcionários num esforço conjunto de viabilizar propostas e encaminhar soluções através de inúmeros projetos consistentes e articulados em parcerias, o que é de inegável relevância social para toda a nossa comunidade do entorno e da região. Da mesma forma, a Faculdade Jardins entende também a Extensão como educação continuada, concebendo-a a partir do modelo de faculdade aberta, e inserindo-a como elemento fomentador de interação, diálogo e desenvolvimento da sociedade, acompanhando as transformações socioculturais no campo do conhecimento, sem prescindir do seu caráter dialético-crítico, visando manter a sua identidade e missão enquanto IES, a fim de gerar uma solidariedade inclusiva, abrindo caminho para a construção de uma sociedade mais justa e participativa.

Portanto, a missão pedagógica do nosso Programa de Extensão é inserir e guiar à comunidade acadêmica no contexto hodierno, inclusive os futuros egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, uma vez que o objetivo final desta educação é o de incentivar a busca do conhecimento, o senso crítico constante e o preparo para as atividades e papéis que todos os nossos egressos venham a desempenhar como cidadãos e profissionais.

3.5 Políticas de Pós-Graduação:

A política institucional de pós-graduação envolve, primeiramente, a ampliação constante da oferta de Especialização *Lato Sensu* presencial e a distância, numa perspectiva de educação continuada à graduação, para disponibilizar aos egressos a oportunidade da continuidade de estudos, inclusive, os formados oriundos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, da IES.

A Faculdade Jardins mantém os seus Cursos de Especialização dentro dos seguintes parâmetros:

- Integração permanente entre a graduação e a pós-graduação enquanto formação continuada em função da importância de um preparo profissional sólido, contemporâneo e com constante qualificação;
- Desenvolvimento de cursos e programas de pós-graduação em sintonia com a vocação dos cursos de graduação e com as necessidades da comunidade,

contemplando os conteúdos obrigatórios e optativos conforme legislação vigente a inclusão de portadores de necessidades especiais;

- Elaboração de um PPC para cada curso ou programa de pós-graduação com estrutura curricular, formas de estimular a interdisciplinaridade, modos de investigação, articulação teoria e prática e bibliografia atualizada;

- Postura de estímulo à iniciação a pesquisa, visando a construção do conhecimento;

- Adequação aos avanços da ciência e da tecnologia e designação de um corpo docente atualizado e qualificado, com titulação mínima de Mestrado para atuar na pós-graduação *Lato Sensu*;

- Estabelecimento de uma adequada relação orientador/aluno na orientação de monografias, podendo ser estabelecido, de forma flexível, o tipo de trabalho a ser desenvolvido, tais como monografias, projetos interdisciplinares e ou artigos;

3.6 Responsabilidade Social e Ambiental:

A Faculdade Jardins realiza diversas atividades de extensão com caráter sócio educativo voltadas para as comunidades circunvizinhas e do entorno, o que se prevê a aplicação plena no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, da IES.

Nossa perspectiva é de aproximar sempre os alunos das realidades sociais, oportunizando ao mesmo o conhecimento das demandas sociais, de maneira a despertá-lo para a importância da responsabilidade social, inclusive quanto a portadores de necessidades especiais.

Por isso mesmo, foi uma das três IES no estado de Sergipe selecionada para atuar como capacitadora oficial do SEBRAE frente a comunidade local e regional, além de vencer o pregão público para qualificar os servidores do DETRAN/SE e das Secretarias de Trânsito do Estado de Sergipe em Segurança e Educação no Trânsito. Essas experiências têm oportunizado à Faculdade Jardins atuar na qualificação de seres humanos que vão atuar no contexto sócio econômico do entorno local e regional!

Outra ação de destaque da Faculdade Jardins é o Programa de Bolsas, que contempla mais de 1/3 de nossos Colaboradores e alguns docentes, com vistas a

viabilizar a formação graduada e pós-graduada dos mesmos, elevando o nível de escolaridade da IES e da nossa sociedade como um todo.

O Programa de Bolsas também contempla alunos diversos por questões sócio econômicas, viabilizando o estudo de alunos carentes.

Por fim, dispomos ainda da “Bolsa Atleta”, que teve seu ápice na viabilização do time de Futebol de Salão Feminino da Faculdade Jardins, que disputou campeonatos locais, regionais e nacionais como nosso incentivo, vindo a ficar em 3º lugar na Liga Desportiva Universitária Nacional em 2016, o que repercutiu acentuadamente na mídia do Estado de Sergipe!

Nesse sentido, a Faculdade tem desenvolvido ações de responsabilidade social, projetos pedagógicos interdisciplinares (que visam a inserção na comunidade e intervenção) e, também, ações de divulgação dos cursos e atividades desenvolvidas pela IES através dos meios de comunicação de massa (televisão, jornais e rádios) da região onde está inserida, com previsão de aplicação plena no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, da IES.

A responsabilidade social da Faculdade Jardins refere-se a sua contribuição efetiva para o desenvolvimento econômico e social da região, defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural. A Educação com responsabilidade social envolve a formação comprometida com o desenvolvimento econômico, cultural e social, bem como com a dignidade humana e a inclusão de portadores de necessidades educacionais especiais, ou que se propõem realizar, inclusive, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, da IES.

Dentro dessa proposta de responsabilidade social, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, contempla as Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena (Lei nº 11.645 de 10/03/2008; Resolução CNE/CP Nº 01 de 17 de junho de 2004); as Políticas de Educação Ambiental previstas na Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999, e no Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002; e as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12), o que, além do imperativo legal, se trata de uma preocupação institucional no que se refere a essas temáticas e sua importância na sociedade atual. Por isso

mesmo, a iniciativa da IES perpassa também a contemplação desse tema através de diversas atividades de extensão.

A instituição preocupa-se também com a constituição de um clima adequado de trabalho, de relações interpessoais e de divulgação de informações quanto aos seus princípios éticos e morais entre a Direção da Faculdade, corpos discente, docente e Técnico-administrativo, contemplando também a preocupação com portadores de necessidades educacionais especiais, para que possamos constituir uma cultura organizacional de “não discriminação” e de favorecimento a inclusão dos mesmos.

A Faculdade Jardins também está atenta à questão ambiental, inclusive as Políticas de Educação Ambiental previstas na Lei nº 9.795/1999, no Decreto nº 4.281/2002 e na Resolução CNE/CP nº 2/2012, obrigatória no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, da IES, bem como, o Desenvolvimento Nacional Sustentável, conforme disposto no Decreto nº 7.746, de 05/06/2012 e na Instrução Normativa Nº 10, de 12/11/2012, que tem seu planejamento contemplado em projeto específico para cumprimento no âmbito da Faculdade Jardins.

3.7 Pré-Requisitos Legais:

Com vistas a estruturação das propostas pedagógicas dos cursos de graduação da IES, inclusive no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, bem como, da infraestrutura necessária para o bom funcionamento dos mesmos, a Diretoria da Faculdade Jardins, em conjunto com respectivos Núcleos Docentes Estruturantes e Coordenações de Curso, elaborou e implantou os Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação observando rigorosamente os pré-requisitos legais previstos, inclusive nos Cursos da modalidade a distância a serem implantados. Portanto, as propostas pedagógicas da IES contemplam o seguinte:

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

- Políticas de educação ambiental, conforme disposto na Lei nº 9.795/1999, no Decreto nº 4.281/2002 e na Resolução CNE/CP nº 2/2012.
- Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, conforme disposto no Parecer CNE/CP nº 8/2012, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP nº 1, de 30/05/2012;
 - Disciplina obrigatória e optativa de Libras (Dec. nº 5.626/2005);
 - Proposta acadêmica prevendo acessibilidade pedagógica, atitudinal e das comunicações, para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, transtornos de conduta e altas habilidades/superdotação conforme disposto na CF/88, Art. 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei nº 10.098/2000, nos Decretos nº 5.296/2004, nº 6.949/2009, nº 7.611/2011 e na Portaria nº 3.284/2003, contemplando inclusive a Lei nº 12.764/2012, mediante disponibilidade de acompanhante especializado para a pessoa com transtorno do espectro autista.
 - Comissão Própria de Avaliação (CPA), conforme disposto no Art. 11 da Lei nº 10.861/2004;
 - Comissão Local de Acompanhamento e Controle Social (COLAPS), conforme disposto na Portaria nº 1.132, de 2 de dezembro de 2009;
 - Núcleo Docente Estruturante (NDE), conforme Resolução CONAES Nº 1, de 17/06/2010;
 - Titulação mínima de Especialistas par professores e professores tutores, conforme LDB (Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996);
 - Informações acadêmicas disponíveis conforme Portaria Normativa nº 40 de 12/12/2007, alterada pela Portaria Normativa MEC Nº 23 de 01/12/2010, publicada em 29/12/2010;
 - Manutenção e Guarda do Acervo Acadêmico, conforme disposto na Portaria nº 1.224, de 18 de dezembro de 2013.
 - Denominação dos Cursos Superiores de Tecnologia em conformidade com a Portaria Normativa nº 12/2006;
 - Tempo de Integralização, Carga Horária mínima e Diretrizes curriculares nacionais observadas rigorosamente conforme a legislação de referência.
 - Desenvolvimento Nacional Sustentável, conforme disposto no Decreto Nº 7.746, de 05/06/2012 e na Instrução Normativa Nº 10, de 12/11/2012;
 - Condições de ACESSIBILIDADE FÍSICA para pessoas com deficiência ou

mobilidade reduzida, transtornos de conduta e altas habilidades/superdotação conforme disposto na CF/88, Art. 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei N° 10.098/2000, nos Decretos N° 5.296/2004, N° 6.949/2009, N° 7.611/2011 e na Portaria N° 3.284/2003;

- Alvará de funcionamento e Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB).

4. Perfil do Curso:

A Educação Tecnológica é regulamentada pelo Ministério da Educação através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), do Decreto nº 5.154/2004, que regulamenta a educação profissional, pela Resolução CNE/CP nº 03/2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, e pelo Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia.

A formação tecnológica é uma graduação de nível superior que habilita para o mercado de trabalho, para concursos, para a pós-graduação e para o empreendedorismo. Surgiu a partir da necessidade imposta pelo mercado de trabalho por cursos superiores mais rápidos, uma vez que a capacitação e o aprimoramento de todo profissional deve ser dinâmica e constante, conforme as demandas locais e regionais. O Tecnólogo é um profissional que tem como característica o foco nas habilidades e competências requeridas pelo mercado e no saber fazer, pensar e inovar, conquistando cada vez mais espaço no mundo empresarial.

Portanto, a missão dos Cursos Tecnológicos é de suprir a alta demanda por profissionais capacitados ao atendimento de demandas específicas de mercado, compostas por clientes seletivos de produtos e serviços diferenciados, em especial para agregar valor percebido por clientes e consumidores de alta exigência por um atendimento profissional atualizado.

Nos últimos anos, as transformações ocorridas no cenário sócio econômico mundial e aos reflexos da globalização resultaram num mercado mais competitivo e exigente. Estas mudanças vêm influenciando significativamente a vida das organizações em um processo contínuo de mudanças em sua mentalidade empresarial.

Diante dessa nova realidade, as organizações mais avançadas já incorporam em sua gestão, os princípios, valores, ações, políticas e estratégias adequadas para atuar face às variáveis e contingências do ambiente externo e mercadológico. Atualmente, a sobrevivência e crescimento destas organizações dependem de investimentos na melhoria da qualidade de produto e/ou serviços oferecidos, no desempenho dos seus membros e organizacional, nas estratégias de competitividade, em recursos tecnológicos, o que implica na busca por uma

gestão de recursos humanos estratégica, que vise alcançar os resultados organizacionais, otimizando-os por meio de maiores índices de qualidade e produtividade.

As pesquisas apontam que uma das principais estratégias de investimentos nas empresas é a capacitação de seus participantes para a inovação; o que indica a necessidade em formar quadros para operar as novas tecnologias e mesmo para desenvolvê-las. Neste sentido, pode-se pontuar a aparente dificuldade das empresas em realizarem esta capacitação, principalmente as pequenas e médias. Além disso, no mercado de trabalho, a escassez do capital humano adequado às demandas funcionais e estruturais leva a procura crescente por um profissional que atue estrategicamente, conduzindo e gerenciando políticas, ações e estratégias para atender as expectativas do negócio empresarial, conforme as respectivas demandas sócio econômicas. Atualmente, na sociedade do conhecimento, sabe-se que as pessoas constituem um fator fundamental de vantagem competitiva para as organizações e estas sabem que seu grande diferencial está em manter e reter seus talentos.

Para realizar tais ações, as instituições precisam ter em seus quadros, profissionais qualificados em gestão de recursos humanos, que, por sua vez, necessitam ter um perfil diferenciado; de modo a propiciar novos talentos para a empresa como também desenvolver o potencial humano já existente; a promover a compreensão, a aceitação das mudanças e a formação de novas atitudes para atuar em um ambiente em transformação contínua; bem como contribuir com a natureza qualitativa da empresa, quanto à sua postura empresarial face às novas realidades a serem enfrentadas.

Portanto, há uma demanda significativa e em expansão a nível de Brasil e no mundo por profissionais capacitados para atuarem na prestação de serviços, como é o caso do setor de Recursos Humanos e afins. As conquistas tecnológicas e a utilização em massa dos novos meios de comunicação fazem com que a sociedade busque cada vez mais os inventos tecnológicos como forma de melhorar sua qualidade de vida. Com isso, tanto o aumento da quantidade quanto da qualidade dos serviços é de fundamental importância para atender a clientela cada vez mais exigente seletiva.

As Pesquisas Domiciliares do IBGE (2009 e 2010) apontam que grande parcela da população brasileira ativa não possui escolaridade ou formação

compatível com suas atividades profissionais. Por outro lado, ratifica o grande crescimento do setor de serviços, tendo incorporado 2,8 milhões de trabalhadores entre os anos de 2005 e 2010. Isto é mais um indicativo de que as áreas do ensino técnico devem estar cada vez mais preparadas a formar profissionais com competência para atuarem no mercado de trabalho em expansão.

A atividade econômica, tecnológica e cultural da cidade faz com que sua influência se estenda a todas as localidades vizinhas. De acordo com os dados do IBGE, Aracaju possuía em 2015, 5.704 empresas com sede no município e 5.836 empresas atuantes com sedes em outros municípios, totalizando 11.540 empresas responsáveis por fomentar a atividade econômica da região.

A indústria, de modo geral, estava representada por 2.124 daquelas empresas segundo os dados do CENSO 2015 do IBGE. Percebe-se que a demanda por uma qualificação mais relacionada com o mercado e que possa representar uma alternativa às demandas exigidas, representa um desafio para o curso proposto. A carência de elementos com visão de futuro, objetividade, contextualização, associadas ao dinamismo local abrem as portas para profissionais de gestão dotados de capacidade avaliativa e operacional para uma atuação planejada e voltada para as reais demandas locais.

Segundo dados do SEBRAE no período de 2012/2016, houve um crescimento de 16,1% no número de empresas associadas ao comércio em diversos segmentos. Na indústria a média de crescimento foi de 30,0% e Serviços a variação foi de 24,5%, dentro do cenário da economia sergipana. Esta ascensão sinaliza uma crescente necessidade de mão de obra qualificada, concretizando a importância do Curso de Gestão de Recursos Humanos a nível estadual.

Assim, globalização econômica, o desenvolvimento da tecnologia, da ciência, da gestão empresarial e do comércio, verificados nos últimos anos, configuraram um mercado de trabalho voltado à prestação de serviços e à gestão do conhecimento humano. Recursos humanos com competências e habilidades, saberes e conhecimentos científico e técnico. É a experiência de trabalho voltada para o social, com qualificações tácitas, o que vem despertando a importância de profissionais em Recursos Humanos no nosso estado.

Dessa forma, identificando a necessidade de formação profissional neste segmento, surge o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Jardins, modalidade a distância, direcionado à qualificação

de profissionais para atuar nessa área com o propósito de atender às demandas e às exigências da sociedade atual, referente ao mercado de trabalho no âmbito local e regional da IES.

Outrossim, pelo cenário atual, em que a competitividade leva ao empresariado buscar na qualidade o seu diferencial, também sinaliza que as Empresas instaladas em Sergipe necessitam do Gestor em Recursos humanos apto a contribuir para diagnosticar, prevenir, antecipar, decidir e interferir em relação a uma dada situação concreta de trabalho, perfil traçado para o Gestor à ser formado pela Faculdade Jardins, com uma maior ramificação em face da modalidade a distância. Este atuará com competência e habilidade no ambiente de forma inovadora, transformando objetivos estratégicos em soluções competitivas de negócios.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, formará profissionais preparados para atuarem nos setores industrial, comercial ou de serviços, especializados em cuidar do capital humano das organizações com o objetivo de criar ambientes de trabalho que contribuam para o bom desempenho da empresa, satisfação e crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Assim, pretende estabelecer um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso.

A construção de uma cultura empresarial que preserve valores éticos, legais e morais; a captação e seleção de talentos no mercado de trabalho; a criação, gestão e divulgação do conhecimento na organização com apoio dos mecanismos de treinamento e o cuidado com os aspectos referentes as questões sociais, estão entre os principais desafios desta área nobre da gestão empresarial.

O conjunto das disciplinas estudadas permitirá ao futuro profissional uma visão ampla das formas de estruturação organizacional e a sua relação com as políticas comerciais, as possibilidades de obtenção de vantagens competitivas através da utilização da inteligência existente na organização e a satisfação de clientes internos e externos.

A missão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é a formação profissional por meio do desenvolvimento de competências, de forma que o Tecnólogo realize diagnóstico e intervenha na realidade empresarial por meio de respostas e soluções eficazes e efetivas.

Neste sentido, a proposta de formação é de viabilizar a gestão dos processos que fazem parte da Gestão de Recursos Humanos, implementando métodos, técnicas e mecanismos para que favoreçam uma melhor performance em todos os setores organizacionais, estimulando a disposição de seus pares e equipes a realizar metas e estratégias de suas respectivas áreas, e assim, assegurar o alcance dos objetivos individuais e organizacionais.

Para atender as exigências da área de Gestão de Recursos Humanos, o profissional necessita de facilidade de comunicação, de atuação em ações que impliquem no desenvolvimento de pessoas, visão estratégica, criatividade e flexibilidade. Na execução de suas atividades, este profissional deverá atender as demandas dos subsistemas como: captação e provisão de pessoas, recompensas, treinamento e desenvolvimento, manutenção e retenção de talentos, desempenho, higiene, segurança e saúde para atingir os resultados do negócio empresarial.

Portanto, a formação de um gestor de pessoas que atue competentemente deve considerar o nível de qualificação profissional exigido para identificar, avaliar as oportunidades, efetuar ajustes necessários na Gestão de Recursos Humanos com comprometimento para o alcance de resultados positivos e da vantagem competitiva e a preocupação com o futuro da empresa, com formação geral e específica em atenção as demandas locais e regionais da IES.

4.1. Objetivo Geral:

Capacitar profissionais para atuarem na formação de equipes, bem como no desenvolvimento e manutenção de talentos, incluindo o conhecimento do processo da motivação e a aplicação eficaz da liderança, com capacidade de influenciar o comportamento do grupo com empatia e equidade, visando aos interesses interpessoais e institucionais.

4.2. Objetivos Específicos:

- Avaliar e fazer cumprir as normas gerais e específicas que regem a área de recursos humanos;
- Elaborar, avaliar e interpretar as pesquisas necessárias à área de recursos humanos;

- Aplicar adequadamente as técnicas de recrutamento e seleção;
- Avaliar, planejar e implementar o plano de cargos, salários e benefícios;
- Utilizar as técnicas de avaliação e desempenho;
- Planejar e implementar o plano de capacitação e desenvolvimento;
- Capacitar o aluno para identificar e analisar problemas encontrados nos processos de rotina das atividades em recursos humanos;
- Desenvolver uma visão do todo e ser capaz de compreender e vivenciar os conceitos de cooperação, comprometimento e responsabilidade;
- Desenvolver visão estratégica, postura de inovação e espírito empreendedor;
- Disseminar conhecimentos gerenciais que possibilitem ao aluno resolução de situações com flexibilidade e adaptabilidade diante de problemas observados;
- Formar o profissional capaz de expressar-se de modo crítico e criativo em face dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- Tornar o profissional apto para lidar com modelos de gestão inovadoras;
- Propiciar embasamento teórico e prático referente aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao melhor desempenho das atividades a serem executadas nas empresas;
- Atuar segundo os paradigmas, com autonomia e responsabilidade;
- Preparar o profissional para atuar com foco nos resultados e no cidadão;
- Atuar de acordo com os princípios éticos definidos no código de conduta: integridade, moralidade, clareza de posições e decoro;
- Capacidade para atuar de forma flexível e utilizar novas técnicas baseadas em inovações tecnológicas.

4.3 Justificativa:

O Projeto Pedagógico de Curso retrata a reflexão e o trabalho coletivo dos agentes envolvidos no atendimento as políticas institucionais da IES, as demandas do contexto local e regional, conforme as dimensões de natureza histórica, econômica, social, cultural, política e ambiental, concretizando, assim, a identidade do Curso e o oferecimento de garantias para um ensino de qualidade.

Como instrumento balizador do desenvolvimento acadêmico, este projeto manifesta a proposta pedagógica do Curso, direcionando as atividades de ensino, extensão e iniciação à pesquisa.

Dessa forma, o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Jardins, modalidade a distância, é disponibilizado à comunidade acadêmica, como resultado de um planejamento coletivo, coordenado pelo o Núcleo Docente Estruturante, em conjunto com a Equipe Multidisciplinar, que define ações, visando à concretização de seus propósitos no atendimento das demandas identificadas.

A Faculdade Jardins reconhece que Aracaju, como centro administrativo do Governo Federal de Sergipe, possui carência ampla de profissionais de Recursos Humanos, bem como em toda a extensão territorial do estado, principalmente pelo crescimento econômico registrado na última década, sendo por isso que investe na oferta desse Curso, agora com a proposta da modalidade a distância.

Portanto, sintonizada com essas demandas e sempre sob a ótica do atendimento às questões sociais, políticas, culturais, ambientais e econômicas locais e regionais, a Faculdade Jardins propõe a oferta do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, que se justifica no próprio contexto sócio econômico da Região Metropolitana de Aracaju e de todo Estado de Sergipe, que apesar de estar em franca expansão, ainda se encontra carente de profissionais qualificados em Recursos Humanos.

5. Atividades Complementares:

As Atividades Complementares se inserem como componentes obrigatórios na formação do egresso previstos nos Projetos Pedagógicos de Curso da Faculdade Jardins, inclusive na modalidade a distância. Dessa forma, é preciso disponibilizar uma oferta diversificada dessas atividades no âmbito de cada Curso de Graduação da IES, bem como, definir os instrumentos de seu acompanhamento e avaliação para a sua plena realização.

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Jardins, modalidade EaD, as atividades complementares oportunizarão aos discentes o aprimoramento intelectual e cultural. Contribuirão para a formação profissional, uma vez que a participação em eventos como seminários, cursos, congressos favorece novos conhecimentos, reflexões, articulação entre teoria e prática que permitirão a contextualização e o desenvolvimento de competências tão exigidas no mercado de trabalho.

Portanto, as atividades complementares deverão perpassar por conteúdos interdisciplinares e transversais que integrem os conteúdos curriculares do Curso, de forma ampla, objetivando uma formação adequada ao egresso.

Para normatizar tais procedimentos dentro das diretrizes institucionais, foi estabelecido as Normas de Atividades Complementares, que se encontram em anexo a este PPC.

6. Perfil do Egresso:

O nosso planejamento prevê a adequação e ampliação do perfil do egresso pelo NDE do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da IES a medida que isso seja demandado pelo entorno local e regional. Para tanto, a título de comunicação com a sociedade e com o mercado, além de pesquisas e análise constantes a serem realizadas pela IES, dispomos de nossa Polícia de Acompanhamento de Egressos!

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Jardins, modalidade EaD, propiciará a formação de competências e habilidades relacionadas à conduta pessoal; ao poder de comunicação; aos fluxos decisórios; ao domínio das modernas técnicas de gestão de recursos humanos; ao desenvolvimento da reflexão crítica e analítica; e a utilização da lógica para as ações que produzam ou exijam relações formais e informais.

O egresso do curso deverá estar apto a planejar e gerenciar os processos de Gestão de Recursos Humanos, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, relações trabalhistas, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos. Além de poder atuar na elaboração de planejamento estratégico, projetos em recursos humanos, em programas motivacionais e de qualidade de vida no trabalho, e na avaliação e pesquisa do clima organizacional.

Ao egresso do curso caberá o compromisso de manter-se atualizado, compartilhando e disseminando conhecimentos no gerenciamento de pessoas nas organizações, sejam públicas, privadas e/ou sem fins lucrativos, sempre em conformidade com as demandas locais e regionais no âmbito da IES. A partir do desenvolvimento de competências individuais, grupais e de habilidades, estará garantida ao egresso a formação e informação – métodos, técnicas e meios, para que o aluno possa compreender e aperfeiçoar a sua capacidade pessoal e no trabalho. O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos atua no planejamento e gerenciamentos dos processos de gestão de pessoas, abrangendo desde as atividades operacionais como a gestão das rotinas trabalhistas às questões estratégicas como a gestão por competências.

Portanto, os conteúdos a serem desenvolvidos no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos visam levar ao aluno conhecimentos que o auxiliem a planejar e desempenhar atividades inerentes à gestão de recursos humanos, utilizando métodos, meios e práticas modernas para atuar com competência nos diversos processos que envolvem a área. Além do mais, alicerçará no egresso a habilidade de trabalho em equipe, facilidade de adaptação a contextos novos, sua criatividade, liderança e poder de decisão, confiabilidade e habilidade comunicativa; capacidade de síntese, de crítica e de inovação; além de sua atualização tecnológica serão desenvolvidas as competências a seguir:

- Reconhecer a responsabilidade da gestão de recursos humanos, sua importância para a empresa e seus preceitos éticos;
- Elaborar o programa e planos carreiras em recursos humanos, administrando cargos, salários, avaliando desempenho e a integração do ser humano às atividades e à organização;
- Conhecer e aplicar técnicas de liderança, administração de conflitos e motivação de pessoal;
- Utilizar rotinas, métodos e técnicas de recrutamento, seleção, admissão e desligamento de pessoal, aplicação dentro de um ambiente informatizado;
- Compreender os sistemas e processos organizacionais, considerando as empresas como sistemas abertos, sua relação com o meio ambiente, implicações de hierarquia e técnicas de racionalização;
- Utilizar conhecimentos de tecnologia da informação empresarial para seleção de sistemas, visando a facilitação da comunicação interna, à agregação de valores às rotinas e atividades cotidianas da organização, tendo em vista o custo total de propriedade e a avaliação custo/benefício das estratégias e recursos envolvidos;
- Formular políticas de desenvolvimento de gestão de recursos humanos
- Executar projetos de desenvolvimento de estruturas organizacionais e inovadoras;
- Capacidade de liderar de forma pró-ativa e atuar em equipes multidisciplinares;
- Capacidade de resolver problemas organizacionais com a participação ativa e responsável das pessoas, construir e consolidar o comprometimento das pessoas com o trabalho e a organização;

- Habilidade para estabelecer meios, mecanismos e dirigir a seleção de candidatos, ajustados às exigências presentes das áreas e estruturas funcionais;
- Formular e a executar estratégias direcionadas à área de Gestão de Recursos Humanos, com envolvimento em fatores como satisfação nas condições de empregos, relações trabalhistas, incluindo a discussões com órgãos sindicalistas, nos processos de descrição e análise de cargos e salários, avaliação de desempenho, planos de desenvolvimento de pessoal e política salarial;
- Habilidade para conceber atividades e programas de treinamento, identificar e dimensionar os níveis de aprendizagem, propor alternativas e decidir entre soluções para o desenvolvimento das pessoas e das organizações.

7. Formas de Acesso ao Curso:

O Processo Seletivo da IES ocorre de forma tradicional, mediante Edital Público, com provas objetivas, apresentando cada uma, cinco alternativas, onde somente uma das proposições é verdadeira. Sendo também incluída uma Prova de Redação eliminatória, conforme legislação vigente, com pontuação de 0,0 (zero) a 10 (dez).

O conteúdo das provas é divulgado no Manual do Candidato, como as demais informações sobre o processo. As provas são de Língua Portuguesa, Redação, Língua Estrangeira, Matemática, Física, História, Geografia, Química e Biologia. Os candidatos têm acesso às instalações da Faculdade no dia do Processo Seletivo a partir das 07h, ficando proibido o acesso de candidatos após as 08h horas.

As vagas para cada curso, previstas conforme Edital, serão preenchidas por sistema de classificação dos candidatos, obedecendo à ordem decrescente dos escores globais atingidos, considerando-se o total de pontos obtidos pelos candidatos concorrentes. Estará automaticamente desclassificado do Processo Seletivo o candidato que obtiver a nota 0,0 (zero) na redação. Estarão habilitados os candidatos que obtiverem resultado por ordem decrescente dos escores globais obtidos após a aplicação do ponto de corte: I DP – um desvio padrão abaixo da média aritmética dos escores globais dos candidatos concorrentes em cada curso. Serão calculados pontos de corte por grupo de concorrente para cada curso. Ocorrendo empate de resultados, far-se-á a comparação dos escores globais padronizados dos candidatos, selecionando-se aquele que apresentar a maior quantidade de acertos na Prova de língua Portuguesa ou maior pontuação na Redação.

A IES somente considera oficial e válida, para todos os efeitos a lista de classificados divulgada oficialmente pela Comissão Coordenadora do Processo Seletivo. Os candidatos não portadores de escolaridade compatível (ensino médio ou equivalente) deverão indicar na ficha de inscrição e serão considerados “treineiros”. Desta forma, torna-se nula, de pleno direito, a classificação de tais candidatos. Disponibilizamos um percentual de 5% (cinco por cento) das vagas previstas neste Edital para preenchimento através do resultado do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM, de acordo com a Portaria INEP nº 110 de 04 de

dezembro de 2002.

A IES também realiza Processo Seletivo para candidatos à Matrícula Especial e Transferência, conforme Edital Público específico. Nesses casos, efetuamos entrevista, análise de Histórico Escolar e Redação.

Tais procedimentos descritos serão aplicados integralmente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância. Vale salientar que, na modalidade presencial, o processo seletivo é realizado na Sede, enquanto que, na modalidade a distância, será realizado na Sede e nos Polos de Apoio Presencial.

8. Sistema de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem:

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, da Faculdade Jardins leva em consideração a inserção do curso no contexto socioeconômico do entorno da instituição, **quanto a elementos culturais, políticos, educacionais, ambientais e outros fatores que perpassam o desenvolvimento da região.**

Assim, a integração curricular deverá ser garantida por mecanismos integradores das diversas unidades em que se estrutura o conteúdo e o processo de ensino como um todo, viabilizando flexibilidade, interdisciplinaridade, acessibilidade pedagógica e atitudinal, de modo a garantir ao graduando a capacidade de abordagem técnica, humana, multidisciplinar, integrada e sistêmica.

Dessa forma, além da acessibilidade física, nossa proposta acadêmica prevê a acessibilidade pedagógica e atitudinal, contemplando, inclusive o que prevê a Lei nº 12.764/2012, com a disponibilidade de acompanhante especializado para a pessoa com **transtorno do espectro autista**, viabilizando o acesso do mesmo à educação e ao ensino profissionalizante!

A metodologia de ensino das matérias de formação profissional, além dos tradicionais recursos da exposição didática, estudos de caso, dos exercícios práticos em sala de aula, dos estudos dirigidos, independentes e seminários, deverá incluir mecanismos que garantam a articulação da vida acadêmica com a realidade concreta da sociedade, o mercado de trabalho e os avanços tecnológicos, incluindo alternativas como multimídia, visitas técnicas, a Internet, o projeto integrador e outras estratégias de aprendizagem.

A Faculdade também utiliza as **metodologias ativas** no âmbito de seu projeto pedagógico entendendo as mesmas como um processo amplo que possui como principal característica a inserção do aluno como agente principal responsável pela sua aprendizagem, comprometendo-se com seu aprendizado. Nesse sentido, o processo de educar, devido a múltiplos fatores, como a rapidez na produção de conhecimento, a provisoriedade das verdades construídas no saber científico e, principalmente, da facilidade de acesso à vasta gama de informação, deixou de ser baseado na mera transmissão de conhecimentos.

Nesse contexto as metodologias ativas surgiram como proposta para focar o processo de **ensinar, aprender e avaliar** na busca da participação ativa de todos os envolvidos, centrados na realidade em que estão inseridos. E o aluno torna-se protagonista no processo de construção de seu conhecimento, sendo responsável pela sua trajetória e pelo alcance de seus objetivos, **no qual deve ser capaz também de se autogerenciar, autogovernar e autoavaliar seu processo de formação.**

Dessa forma, a avaliação da aprendizagem deve, como um elemento essencial do ensino de qualidade, observar os seguintes critérios:

- Avaliação contínua e cumulativa do desempenho do aluno, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e dos resultados ao longo do período sobre os de eventuais provas a cada uma das unidades que integram cada semestre;
- Processo avaliativo orientado para a participação ativa e realimentação do aluno na medida em que os resultados das atividades de avaliação sejam discutidos a fim de servirem para orientar a sua aprendizagem, indicando erros e limitações, sugerindo rumos e advertindo sobre riscos e demais elementos a serem observados, e não mais apenas comunicados aos alunos.

Destarte, o Curso deve caracterizar o compromisso com a construção do conhecimento e não apenas a sua transmissão. O domínio do conhecimento é condição indispensável, mas não suficiente, pois o que lhe dá maior sentido e adequação é o aprender a lidar criativamente com o mesmo, buscando o seu avanço. Aprender a aprender é condição necessária para o profissional a ser formado pela Faculdade Jardins, como também o compromisso construtivo que deve estar presente em todas as atividades curriculares.

A avaliação é parte intrínseca e integrante do processo educacional presencial e a distância. Na Faculdade Jardins, temos a preocupação com o sucesso do aluno, por isso se realiza a avaliação sempre ao longo do processo para que imediatamente à constatação de não aprendizagem, os docentes, professores tutores e os tutores possam suplantá-la com proposições referentes ao não domínio do que se pretendia. Além da possibilidade da ajuda que normalmente ocorre em

sala de aula e no ambiente colaborativo do Portal e-jardins, e da participação de outros órgãos institucionais.

No caso de alunos portadores de necessidades educacionais especiais, a avaliação tem como referência a viabilização do processo de ensino aprendizagem em condições especiais de aprendizagem.

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, a avaliação de desempenho escolar será verificada em cada disciplina, por meio de instrumentos que comprovem assiduidade e aproveitamento de estudo, na prova presencial e demais atividades avaliativas programadas, tendo como referência a média mínima de 6,0 (seis) para aprovação.

Na modalidade a distância, é obrigatória a realização de 01 (uma) verificação de aproveitamento escolar por disciplina, sob a forma de Prova Presencial (PP), de acordo com as datas estabelecidas no Calendário Acadêmico para encontros presenciais. Essa Prova Presencial será, obrigatoriamente, elaborada e corrigida pelo Professor Tutor.

O resultado da avaliação do rendimento escolar em cada disciplina é expresso em conceito por valor quantitativo, variando de 0 (zero) a 10 (dez), admitindo-se arredondamento a partir de 0,25 (vinte e cinco centésimos) para o inteiro imediatamente superior.

Na modalidade a distância, o Conceito Final (CF) será computado da seguinte maneira: 60% (sessenta por cento) da soma das notas de atividades programadas e 40% (quarenta por cento) da nota da Prova Presencial (PP), composta por questões discursivas e objetivas, que é previamente agendada.

As atividades serão definidas em número e conteúdos em cada disciplina, podendo ser ministradas por meio de atividades diversas, tais como provas, fóruns, chats, análises de casos, questionários, exercícios e outras modalidades de avaliação que sejam pertinentes ao conteúdo da disciplina presencial e a distância. O aluno será aprovado nas seguintes condições:

- a) Cumprindo um mínimo de 75% de atividades presenciais e virtuais de aprendizagem;
- b) Obtendo Conceito Final (CF), variando de 0 (zero) a 10 (dez), igual ou superior a 6,0 (seis).

Na modalidade a distância, o comparecimento do aluno à prova presencial (PP) é registrado mediante assinatura em ata de prova. O aluno que perder uma das atividades avaliativas na disciplina poderá realizar atividade substitutiva devidamente solicitada e agendada, na data estabelecida no Calendário Acadêmico. A presença do aluno na Prova Substitutiva é registrada mediante assinatura em Ata de Prova. A Prova Substitutiva terá a mesma forma da avaliação perdida pelo aluno, inclusive, quando se tratar da prova presencial que será substituída por outra prova presencial!

O aluno que obtiver Conceito Final (CF) inferior a 3,0 (três) será reprovado na disciplina sem direito a Avaliação Complementar (AC) e deverá repeti-la oportunamente. O aluno que obtiver Conceito Final (CF) de 3,0 a 5,9 (três a cinco vírgula nove) tem direito a uma Avaliação Complementar (AC), que será também presencial e individual. Para obter a aprovação, deverá alcançar Média superior ou igual a 5,0 (cinco) conforme cálculo abaixo, sendo que o aluno que não alcançar CF exigido repetirá a disciplina:

$$\frac{CF \times 6 + AC \times 4}{10} > \text{ou} = 5$$

10

A proposta de avaliação da aprendizagem para o curso encontra respaldo no Regimento Interno da Faculdade, o qual estabelece que a verificação do rendimento escolar é avaliada pelo acompanhamento contínuo do aluno e dos resultados por ele obtidos nas provas teóricas, avaliações diárias ou trabalhos, exercícios, projetos, relatórios, estudos de casos e ou outras modalidades academicamente aceitas, de acordo com as características da disciplina, desde que constem do plano de ensino da disciplina, aprovado pelo Colegiado de cada Curso. Ao aluno é assegurado o direito à uma única revisão de Prova Presencial (PP) e/ou Prova Presencial Substitutiva (PS). O requerimento de revisão da Prova Presencial (PP) ou da Prova Presencial Substitutiva (PS) deve ser protocolado no polo, nos prazos estabelecidos no Calendário Acadêmico. A revisão é realizada por um dos professores tutores da disciplina.

9. Sistema de Avaliação do Projeto do Curso:

A avaliação institucional na Faculdade Jardins visa contribuir para a melhoria da Instituição nos níveis acadêmico e administrativo, atendendo ao que prescreve o SINAES - LEI nº 10.861, DE 14 DE ABRIL DE 2004. Ela tem como finalidade básica o autoconhecimento e a tomada de decisões na perspectiva de desenvolver uma educação superior com qualidade, que contemple, inclusive, a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva de Educação Inclusiva para portadores de necessidades educacionais especiais.

A Política de atuação da Comissão Própria de Avaliação (CPA), já aplicada desde o Credenciamento da IES, já foi estendida também a proposta de educação a distância, e será aplicada plenamente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da Faculdade Jardins.

Para a auto avaliação da IES, a cada dois anos a mantenedora nomeia uma comissão composta por professores, funcionários, alunos e representantes da sociedade. **As avaliações têm periodicidade semestral, tanto na modalidade presencial quanto a distância. A avaliação é realizada através do Portal do Aluno e, no EaD, através do AVA (e-jardins). Para os funcionários a avaliação é realizada com formulários impressos.**

A avaliação Institucional é entendida prioritariamente como um ponto de partida para os ajustes necessários na Instituição. Ela é um “organizador” das idéias sobre os problemas do ensino superior. Por outro lado, ela sedimenta uma cultura de avaliação diagnóstica, onde são identificados os erros e os acertos com o objetivo de correção e melhoria, mediante *feedback* constantes.

A trajetória de auto avaliação da IES foi construída de modo a ajustar-se a um modelo de resultados concretos que monitore os indicadores institucionais da qualidade dos serviços educacionais que prestará a sociedade onde se insere, por meio de um processo participativo que foi construído coletivamente tendo como principal foco o aperfeiçoamento de sua ação educativa. Desde seu início, os índices de participação da comunidade acadêmica tem crescido acentuadamente, com o suporte do Portal/AVA que permite aos alunos, quando dos seus diversos acessos, preencher voluntariamente os questionários de avaliação. Tal procedimento será estendido também aos alunos da educação a distância.

Dessa forma, como forma de garantir ensino de excelência e sua inserção qualificada na região, a IES desenvolve suas atividades em sintonia com os resultados do processo de auto-avaliação institucional, concretizado mediante ações administrativas internas e externas que se desdobram a partir dos resultados e contemplam mudanças organizacionais de acordo com as demandas.

À medida que a IES projeta a qualidade dos serviços que presta na área educacional, planeja a partir dos resultados de sua auto-avaliação para a consolidação de sua proposta pedagógica, inclusive com a inclusão da modalidade a distância, perseguindo uma de suas importantes metas, qual seja a de transformar-se em centro de referência educacional no entorno e na região.

A IES propõe-se, neste sentido, repensar a realidade institucional num processo sistêmico e participativo desencadeado internamente, que permita examinar criticamente suas estruturas, suas atividades de ensino presencial e a distância, de iniciação a pesquisa, e de extensão, bem como seu modelo de gestão institucional, com vistas a identificar, compreender e equacionar alternativas para seu aperfeiçoamento acadêmico.

Constituem princípios norteadores da Avaliação Institucional da IES, conforme Plano de Avaliação Institucional, os seguintes:

- Visualizar a avaliação institucional como processo sistêmico que busca a compreensão global da Instituição e do seu ensino presencial e a distância;
- Promover o envolvimento participativo dos diferentes segmentos da Instituição no processo de avaliação institucional;
- Utilizar abordagens qualitativas e quantitativas como mecanismos necessários para a aferição da qualidade;
- Estabelecer paradigmas institucionais para elevar a qualidade dos serviços educacionais que oferece;
- Integrar a avaliação interna e externa como ações de complementaridade mútua;
- Associar à qualificação institucional um conjunto de ações educativas contidas em propostas e compromissos que se articulam de forma coerente;
- Manter o compromisso da Faculdade com a implementação das propostas resultantes do processo avaliativo.

O sistema de avaliação da instituição levará especialmente em consideração:

- O ensino, designadamente as estruturas curriculares, o nível científico, os processos pedagógicos e as suas características inovadoras;
- A qualificação dos agentes de ensino;
- A investigação realizada;
- O estado das instalações e do equipamento pedagógico e científico;
- A procura efetiva dos alunos, o sucesso escolar e os mecanismos de apoio social;
- A inserção dos diplomados no mercado de trabalho;
- A eficiência de organização e de gestão.

Objetivos específicos da Autoavaliação Institucional:

- Mobilizar a comunidade académica para refletir sobre sua função social, de modo a proporcionar a autocrítica e o conhecimento da realidade institucional, em sua dimensão global, tendo em vista o fortalecimento de sua identidade;
- Criar condições adequadas ao comprometimento da comunidade académica com as atividades político-científicas e sociais desenvolvidas pela Instituição;
- Desenvolver uma cultura de avaliação, com vistas à integração do programa permanente de avaliação ao processo administrativo da Instituição.

Finalidades da Autoavaliação Institucional:

- Estimular a melhoria da qualidade das atividades desenvolvidas;
- Informar e esclarecer a comunidade educativa e a comunidade em geral;
- Assegurar um conhecimento mais rigoroso e um diálogo mais transparente entre as instituições de ensino superior;
- Contribuir para o ordenamento da rede de instituições de ensino superior.

Portanto, o auto conhecimento significa, de modo geral, saber identificar pontos positivos e pontos negativos. É um processo reflexivo que permite disseminar boas

experiências e modificar as que não estão dando certo. E para que seja possível este aperfeiçoamento, é necessário se obter a excelência do plano institucional. A avaliação é crucial na identificação dos fatores que interferem na qualidade, sejam elas positivas ou negativas.

Dessa forma, nossa proposta de avaliação abrange a própria discussão sobre estes propósitos, baseados em critérios técnicos, éticos e políticos diante das comissões de avaliação externa e interna, com vista a análise das condições de funcionamento administrativo e pedagógico da IES, com base nas seguintes dimensões, critérios e indicadores:

- Dimensões Principais: Corpo Docente, Corpo Discente, Currículo, Infraestrutura Acadêmica, Infraestrutura Administrativa;
- Subdimensões: Qualificação, Capacidade Instalada, Fluxo de Alunos, Situação do Egresso, Disciplinas Curriculares, Atividades extracurriculares, Bibliotecas, Laboratórios, Pessoal Técnico-Administrativo, Insumos Materiais;
- Indicadores: Titulação, Relação professor/aluno, Tempo médio de conclusão, Percentual de empregados na área de graduação, Adequação às Diretrizes Nacionais, Número de alunos. Número de periódicos assinalados, Adequação às necessidades do Curso, Adequação às necessidades das Unidades, Disponibilidade de Material de Consumo;
- Fontes (origem dos dados): Pesquisa com egressos, Colegiados de Curso, Bibliotecas, Pesquisa com Docentes, Discentes e Dirigentes.

Essa análise, e realizada sob os seguintes princípios norteadores da avaliação:

- Autonomia e imparcialidade na Avaliação;
- Participação da comunidade para garantir seu acolhimento e participação no processo avaliativo;
- Audição de docentes e discentes;
- Publicidade dos relatórios de avaliação, e das respostas dos avaliados;
- Elaboração do relatório de cada curso incorporando as sugestões providas dos seminários de auto avaliação realizados.

Desdobramento da auto avaliação Institucional:

- O sistema de avaliação e acompanhamento das atividades da instituição envolvem um processo de auto avaliação e um processo de avaliação externa;
- A avaliação externa, na sequência da auto avaliação, destina-se a completar e comprovar o processo da auto avaliação e a certificação dos seus resultados;
- Os processos de avaliação serão completados com a avaliação institucional global, a qual deve, também, fornecer a informação necessária para o planejamento e desenvolvimento de cada um dos seus setores;
- Ocorrerão Seminários de Reavaliação, com a participação do coordenador do curso, professores e representantes dos alunos das últimas séries, funcionários e sociedade civil para discussão das análises e recomendações elaboradas pelos avaliadores externos;
- Os Resultados das discussões serão incorporados ao Relatório Final a ser entregue à Administração da Instituição para implementação, mediante a formulação de um diagnóstico multidimensional através de indicadores quantitativos e qualitativos;
- Ocorrerá a reavaliação pela comunidade acadêmica das informações coletadas e das recomendações dos avaliadores externos apontando as prioridades para o aprimoramento dos cursos;
- Ocorrerá a reformulação das políticas gerais da Instituição e implementação das medidas apontadas pelo processo avaliativo mediante o compromisso da administração com a Avaliação institucional;
- Será realizada a Análise dos dados através de uma abordagem crítica com ênfase nos componentes sociais e humanos envolvidos no processo, tendo em vista a sua dimensão formativa, pela qual se busca promover o contínuo aperfeiçoamento do Curso;
- Por fim, a identificação e avaliação de possíveis soluções e o Plano de Ação para cada problema identificado.

Além da Comissão Própria de Avaliação (CPA), a IES dispõe do sistema de ouvidoria, que atende presencialmente, por telefone, e-mail e/ou através do AVA (para EaD). A Ouvidoria se encarrega de receber informações, queixas, demandas,

comunicados diversos provenientes dos alunos, comprometendo-se a responder no prazo de 48 h, além de relatar a CPA e a Direção da Instituição para providências cabíveis.

Portanto, o processo de avaliação institucional, com a auto avaliação e a avaliação externa, visa a aperfeiçoar e a transformar a realidade institucional frente ao paradigma da qualidade acadêmica e de sua ação educativa, tanto no ensino presencial, quanto na modalidade a distância.

10. Metodologias, Atividades e Procedimentos da Modalidade a Distância no Curso:

O desenvolvimento da EAD na Faculdade Jardins está pautado nos princípios legais vigentes: a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei nº 9.394/96; o Decreto nº 9.057/2017, que regulamenta o art. 80 da LDB referente a educação a distância no Brasil; a Portaria Normativa nº 11/2017, que estabelece normas para o credenciamento de instituições e a oferta de cursos superiores a distância; a Resolução CNE/CES nº 01/2016, que estabelece o novo marco legal da EaD no Brasil: “Diretrizes e Normas Nacionais para a Oferta de Programas e Cursos de Educação Superior na Modalidade a Distância”; a Portaria MEC nº 1.134/2016, que versa sobre a inclusão de até 20% de disciplinas EaD nos cursos de graduação; a Resolução CNE/CES nº 1/2018, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação, além de legislações correlatas.

Conforme Decreto nº 9.057/2017, a educação a distância é definida como:

Art. 1º Para os fins deste Decreto, considera-se educação a distância a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos.

Dentro dessa perspectiva, observando todos os princípios legais e normativos, associados às diretrizes curriculares dos cursos de graduação, foram elaboradas as propostas e estratégias pedagógicas institucionais e dos cursos de graduação a distância da IES a serem implantados.

Portanto, já estruturada para a modalidade a distância, com Credenciamento para a Pós-Graduação e para Graduação EaD, a Faculdade Jardins ampliou e consolidou todas as metodologias, atividades, e procedimentos previstos no seu PDI, com vistas a aplicá-los no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, conforme descrevemos a seguir:

10.1 Metodologia da Modalidade a Distância:

Conforme disposto no PDI, a Faculdade Jardins fundamenta sua prática pedagógica nos princípios da pedagogia interativa, de natureza democrática e

pluralista, com um eixo metodológico firmemente estabelecido e que prioriza metodologias ativas de ensino e aprendizagem, que supera acentuadamente a pedagogia da transmissão passiva de conhecimentos utilizada nos métodos tradicionais de ensino, possibilitando o aperfeiçoamento contínuo de atitudes, conhecimentos e habilidades dos estudantes.

Da mesma forma, no âmbito da modalidade a distância, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da IES, utilizaremos a metodologia de ensino e aprendizagem que considere o sujeito que aprende como centro do processo da aprendizagem, que deve compreender uma concepção de avaliação que não se limite a uma simples aferição de saberes. Deve dispor de uma busca ativa do conhecimento e da aprendizagem e capaz de contemplar todos os objetivos previamente definidos, além de verificar se as competências adquiridas durante a sua formação.

Trata-se da opção da IES pelos pressupostos teóricos cognitivistas da aprendizagem: construtivismo, interacionismo, aprendizagem significativa e conectivismo, que são aplicados da mesma forma no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD. Essa metodologia toma como ponto focal o ambiente virtual de aprendizagem, já que este integra um conjunto de interfaces de conteúdos e interfaces de comunicação, encerrando um espaço de objetos técnicos e tecnológicos aliados às redes sociais ali constituídas, permitindo integrar conteúdo a comunicação entre atores durante os processos de ensino e de aprendizagem.

Nesse sentido, também no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD, é fundamental o uso, pelo professor tutor/tutor, de múltiplos recursos que explorem as possibilidades cognitivas dos alunos, atribuindo-lhes a centralidade na construção de suas aprendizagens. Espera-se que, por esse caminho, o aluno se envolva afetivamente e intelectualmente com as suas aprendizagens, apreendendo conhecimentos, técnicas e tecnologias necessárias a um desempenho profissional ético (expresso em atitudes de respeito a diversidade de pessoas e ao meio ambiente) e competente, constituindo-se cidadão.

As competências expressas pelo Currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD são desenvolvidas por meio da utilização das metodologias ativas, que supõe e consolidam um aprendizado ativo. A metodologia ativa refere-se a um conjunto de ferramentas, cuja utilização tem como

responsabilidade fazer com que os estudantes aprendam de fato, que se parta sempre de um problema a ser resolvido e que essa resolução passe pela experiência prática. Inclui a participação ativa pela busca do conhecimento por meio de experiências reais ou simuladas com o objetivo de desenvolver a capacidade de resolver problemas com sucesso.

Assim, busca-se por meio de um conjunto de ferramentas e estratégias desenvolver no estudante a autonomia, curiosidade, autogerenciamento de sua formação e seu aprendizado, responsabilidade, estímulo à construção de sua própria história, respeito a sua bagagem cultural anterior, iniciativa, intuição e capacidade de questionamento. Os métodos ativos de aprendizagem supõem uma sólida formação teórica, psicológica e pedagógica para conhecer claramente a natureza do ato pedagógico, para compreendê-lo como uma prática social que demanda fundamentos científicos.

A modalidade a distância da Faculdade Jardins tem como regime acadêmico o semestral seriado, com matrículas realizadas pelos discentes a cada semestre, o que é aplicado plenamente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da IES. O semestre é dividido em dois módulos trimestres de aula iniciadas e finalizados por um encontro presencial, necessários para deliberações administrativas e pedagógicas.

No encontro presencial, os alunos irão se reunir, participar de treinamentos e orientações em relação ao uso do ambiente de aprendizagem, receber formação básica na área de EaD quanto aos aspectos conceituais, legais e logísticos, conhecer materiais de aprendizagem e de normatização do Curso, o que vem a se constituir no Seminário EaD, atividade complementar obrigatória para instruir e atualizar os alunos quanto ao funcionamento geral e específica da IES referente a modalidade a distância.

Cada trimestre ofertará em média três disciplinas. Cada disciplina é dividida em Unidades de Ensino, onde os conteúdos são divididos para facilitar a organização da aprendizagem.

No processo de ensino e aprendizagem, após o encontro presencial de abertura das disciplinas do respectivo trimestre, as unidades de ensino de cada disciplina são contempladas pelos alunos através dos vídeos aula e dos Capítulos do Livro Texto, sob a mediação virtual do professor tutor e suporte da tutoria. Nesse

contexto, são realizadas atividades diversas de fomento a aprendizagem e de avaliação, tais como fóruns, chats, discussões, discussões de temas transversais e análises de casos; pesquisas, pesquisas em links, estudo de textos, power-points, hipertextos, vídeos aulas, e e-books (livro texto, periódicos, e biblioteca virtual); questionários, exercícios de fixação, atividades interdisciplinares, avaliações randômicas, avaliações de aprendizagem, etc., sempre estimulando a busca constante e ativa por parte do aluno do conhecimento e da aprendizagem.

No encontro presencial seguinte, as disciplinas são finalizadas com a Prova Presencial, e um novo ciclo se inicia.

Portanto, no encontro presencial são iniciadas as novas disciplinas e finalizadas as anteriores, com a realização da Prova Presencial e divulgação de resultados, além do Seminário EaD, enquanto atividade complementar obrigatória. O encontro presencial é também um momento onde se oportuniza o contato com a tutoria de forma presencial, seja Coordenação, professores tutores ou tutores, etc.

10.1.1 Interdisciplinaridade:

A interdisciplinaridade oferece uma nova postura diante do conhecimento, uma mudança de atitude em busca do contexto do conhecimento, em busca do ser como pessoa integral. A interdisciplinaridade visa a garantir a construção de um conhecimento globalizante, rompendo com os limites das disciplinas.

A metodologia do trabalho interdisciplinar supõe atitude e método, envolve integração de conteúdos, passa de uma percepção fragmentária para uma concepção unitária do conhecimento, supera a dicotomia entre ensino e pesquisa e pondera sobre o estudo e a pesquisa, a partir do apoio das diversas ciências.

As práticas pedagógicas em sala aula e fora dela devem exceder uma visão fragmentada e descontextualizada do ensino, tornando as aprendizagens significativas.

Por isso, na elaboração da matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD houve um esforço consciente para promover a valorização da interdisciplinaridade, de acordo com a proposta do PDI da instituição. A proposta de interdisciplinaridade do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como ponto de partida os programas das disciplinas. A partir

da análise cuidadosa de cada programa, identificam-se os elementos fundamentais e, através da circulação de ideias entre os docentes, são estabelecidas integrações recíprocas de conceitos, contextos e procedimentos.

O conceito de interdisciplinaridade está presente em diversos pontos e a abordagem é desenvolvida de uma forma geral com relação às disciplinas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD. Para execução da atividade interdisciplinar, no início de cada semestre, ocorrerá uma Reunião Pedagógica Inicial com a participação da Diretoria Acadêmica, Coordenadores de Cursos e Professores. Nesse evento, serão tratados diversos temas relevantes para o semestre em curso, dentre os quais se encaixa o tema da Interdisciplinaridade, sempre relacionado às questões sociais emergentes, além das diretrizes e políticas legais obrigatórios que compõem o currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD de forma interdisciplinar e transversal:

- As **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena**

(Lei nº 11.645/08; Resolução CNE/CP nº 01/04);

- As **Políticas de Educação Ambiental** (Lei nº 9.795/99 e Decreto nº 4.281/02);

- As **Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos**(Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12),.

Eleitos os temas, os professores do semestre discutem atividades para as quais sejam necessários os conhecimentos conjuntos das disciplinas ministradas dentro do semestre. Além dos temas gerados, há também atividades interdisciplinares por afinidade de área não só no próprio semestre, mas em outros semestres, gerando integração de diversas disciplinas em diversos contextos.

10.1.2 Transversalidade:

No entendimento oficial do Ministério da Educação (MEC), temas transversais “são temas que estão voltados para a compreensão e para a construção da realidade social e dos direitos e responsabilidades relacionados com a vida pessoal e coletiva e com a afirmação do princípio da participação política. Isso significa que devem ser

trabalhados, de forma transversal, nas áreas e/ou disciplinas já existentes”. Nesse sentido, os temas transversais correspondem a questões importantes, urgentes e presentes sob várias formas na vida cotidiana.

Dessa forma, o PPC do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da IES contempla a abordagem transversal de temas que referenciam à cidadania, ética, saúde, meio ambiente, orientação sexual, trabalho e consumo e pluralidade cultural, dentre outros de importância social. Podemos destacar que tais temas serão debatidos transversalmente em diversas disciplinas, inclusive na iniciação à pesquisa, nas práticas pedagógicas, nas atividades práticas, e nas diversas atividades acadêmicas previstas nos respectivos cursos.

Os Encontros Pedagógicos que são realizados semestralmente com professores, professores tutores e tutores possibilitam a partir das reuniões de planejamento os alinhamentos necessários que geram articulação entre os componentes curriculares e relação da teoria e prática, evidenciados nos planos de ensino dos professores no que tange às metodologias de ensino-aprendizagem, tendo como exemplo: realização de visitas institucionais com produção de relatórios e fotos, estudos de caso, elaboração de Projeto de Intervenção no período de estágio supervisionado, análise institucional e de contexto, ações voluntárias em campanhas e de responsabilidades socio-ambiental, dentre outras estratégias que, algumas delas poderão ser apresentadas - inclusive - como Atividades Complementares.

10.2 Definição de Papeis na Educação a Distância:

Conforme PDI da Faculdade Jardins, os papeis no âmbito do EaD a serem aplicados no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da IES são os seguintes:

- **Equipe Multidisciplinar:** composto por docentes de diversas áreas do conhecimento, responsáveis pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a modalidade a distância da Faculdade Jardins, conforme Plano de Ação;

- **Coordenação do Núcleo de Educação a Distância:** a partir da estrutura do NEaD, foi constituída essa coordenação no âmbito administrativo-organizacional da

IES, conforme Regimento Interno. A Coordenação do NEAD é responsável pela execução e controle de toda a política de educação a distância da IES;

- **Coordenação de Curso:** o Coordenador do Curso EaD é responsável pela gestão do mesmo, viabilizando a consecução do PPC;

- **NDE:** o Núcleo Docente Estruturante foi constituído para cada curso da IES, inclusive os cursos da modalidade a distância. Encarrega-se de conceber a proposta pedagógica do Curso e auxiliar a Coordenação do Curso na execução da mesma, conforme Resolução CONAES nº 1 de 17/06/2010;

- **Colegiado:** é composto por todos os docentes que atuam na modalidade de educação a distância na IES, divididos por curso EaD, e tem as mesmas funções e competências previstas no Regimento Interno para o Colegiado dos cursos presenciais;

- **Professor Conteudista:** responsável pela elaboração do livro texto e dos vídeos aulas. Na sua maioria mestres e doutores, ou com titulação mínima de Especialista, dispõem de formação superior na área da disciplina a qual desenvolveram o conteúdo e foram selecionados com a participação direta da Equipe Multidisciplinar da Faculdade Jardins, em parceria com o IESD - Inteligência Educacional;

- **Professor Tutor:** o professor tutor é o responsável por determinada disciplina, para: elaboração dos materiais didáticos complementares à disciplina inseridos no Portal e-jardins; mediação da aprendizagem do aluno; atividades de tutoria; elaboração e correção das avaliações, inclusive a presencial; orientação e correção do TCC e do Estágio Supervisionado, quando previstos. O professor tutor pode ser responsável também pela elaboração do livro texto e dos vídeos aulas, assumindo o papel pleno de professor conteudista. Na sua maioria com formação mínima *stricto sensu*, além de formação superior na área da disciplina que vai atuar, os professores tutores ficam disponíveis e acessíveis no ambiente virtual e nos encontros presenciais para tutoria, mediação e consecução do processo de ensino aprendizagem, incluindo a aplicação e correção de avaliações;

- **Tutor:** Colaborador que atua na tutoria administrativa e pedagógica em suporte ao professor tutor, se disponibilizando constantemente aos discentes para as diversas demandas, dispondo de, no mínimo, nível superior e titulação de especialista, na área onde atua.

10.3 Tecnologia da Informação e AVA (e-jardins):

Define-se Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) por conjunto de recursos tecnológicos que são utilizados de forma integrada na estratégia pedagógica para a educação a distância. Trata-se da mediação didático pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem que ocorrem com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação (TICs), com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares e tempos diversos.

As TICs facilitam o relacionamento de alunos e professores no que se refere à troca de conhecimentos, informações e experiências. Além dos textos e vídeos aulas, os docentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD podem realizar debates e fóruns de discussão, exercícios de fixação, avaliações e outras estratégias que tornam a aprendizagem mais significativa e interativa.

As TICs são utilizadas em todas as disciplinas do Curso com a inserção de textos, vídeos, links e demais recursos e ferramentas da própria plataforma que servem para auxiliar no processo de ensino aprendizagem na modalidade a Distância (EaD). Dessa forma, o aluno adquire conhecimentos de Internet (pesquisa de sites, envio e recebimento de e-mails), além de trabalhar, constantemente, com ferramentas de comunicação e informação disponíveis na estrutura virtual da IES.

Na Faculdade Jardins, foi desenvolvido por equipe própria da instituição o nosso Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), denominado de Portal e-jardins, customizado a partir do Moodle, com o propósito de aperfeiçoar o processo de interação entre alunos e professores e entre os próprios alunos, potencializando o processo de ensino aprendizagem por meio do princípio da educação colaborativa.

O e-jardins contem vários conteúdos e ferramentas voltadas ao aprendizado e dispõe de todos os recursos necessários para viabilizar a qualidade do processo de ensino aprendizagem a distância da IES, tais como chat, fórum, exercícios de fixação, avaliações randômicas, avaliações de aprendizagem, links, vídeos, textos, power-points, hipertextos, vídeos aulas, e e-books (livro texto e biblioteca virtual).

O Portal e-jardins foi desenvolvido há mais de dez anos pelos Prof. Valmir Martins e Profa. Alaíde Barbosa para utilização no EaD na Faculdade Dom Pedro II,

integrante do Grupo UNIDOM, composto por dez Faculdades entre os estados de Bahia e Sergipe. A Faculdade Dom Pedro II e a Faculdade Jardins são co-irmãs por disporem de sócios mantenedores em comum. Na Faculdade Dom Pedro II, o Portal foi denominado de e-dom, desenvolvido inicialmente para os 20 % (Portaria MEC nº 4.059/2004, atualmente substituída pela Portaria MEC nº 1.134/2016), posteriormente serviu de base para o Credenciamento EaD da IES no âmbito da Graduação e da Pós-Graduação, sendo avaliado na Visita in loco do INEP/MEC com Conceito 5 (cinco).

Sendo utilizado, testado, reavaliado e otimizado desde 2008, foi adequado e customizado no âmbito da Faculdade Jardins, com o Objetivo de atender as especificidades da proposta educacional a distância da IES, mediante os princípios e diretrizes legais, o contexto institucional e às características dos seus alunos. Destaca-se que esse ambiente permanece em constante sintonia com as exigências de flexibilidade, otimização do tempo, redução de gastos, desenvolvimento científico e amplo processo de avaliação de avaliação da sua qualidade, para utilização plena e otimizada no âmbito do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da IES.

10.4 Materiais e Conteúdos Educacionais:

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD, os materiais didáticos de aprendizagem virtual são disponibilizados no Portal e-jardins, tais como chat, fórum, exercícios de fixação, avaliações randômicas, avaliações de aprendizagem, links, vídeos, textos, power-points, hipertextos, vídeos aulas, e e-books (livro texto e biblioteca virtual), etc. O e-book (livro texto) é disponibilizado em dois formatos: virtual, acessível através do Portal e-jardins para ser baixado no formato PDF; ou em formato de livro impresso, mediante solicitação do aluno por meio do AVA e recebimento pelo correio direto no endereço cadastrado.

Os vídeos aulas são disponibilizadas virtualmente (condensados dentro do Portal e-jardins em link específico); ou podem ser recebidas no formato de DVD, mediante solicitação do aluno por meio do AVA e recebimento pelo correio direto no endereço cadastrado.

A **Biblioteca Virtual Universitária 3.0, da Pearson Education** foi selecionada pela Equipe Multidisciplinar após ampla avaliação de mercado, optando por essa empresa que já atua há mais de cem anos no segmento, líder em educação no mundo, presente em mais de 80 países com 40 mil colaboradores, e que dispõem da maior biblioteca virtual do mundo. A Biblioteca Virtual (e-books diversos) fica disponível no Portal e-jardins através de link específico para acesso à **Biblioteca Virtual Universitária 3.0, da Pearson Education**, que também podem ser disponibilizados na forma impressa mediante solicitação do aluno, com o suporte da equipe de produção de material didático.

Os vídeos aulas e os e-books (livro texto) **são produzidos por empresa especializada com know-how comprovado**, que também tiveram o acompanhamento direto e minucioso da Equipe Multidisciplinar da Faculdade Jardins. Para escolha da empresa parceira, realizou-se análise minuciosa das alternativas de mercado, chegando a escolha do **IESD – Inteligência Educacional**, inclusive com visita *in loco* na Central de Produção em Curitiba. Trata-se de umas das maiores empresas do Brasil em educação a distância, especializada na produção de material didático institucional, com edição própria de livros impressos, e-books, vídeos, vídeos aulas e conteúdos de aprendizagem diversos, atuando há mais de vinte anos na educação básica, superior e técnico-profissional.

Os demais conteúdos de aprendizagem virtual são elaborados pelos professores tutores, mediante análise, revisão e aprovação da Equipe Multidisciplinar, antes de serem inseridos no Portal e-jardins. Além da apresentação pessoal em vídeo, para gerar uma interação entre o docente e o aluno, os professores tutores também podem inserir vídeos aulas próprias a todo tempo.

O **Portal de Periódicos virtual** foi desenvolvido pelos docentes da IES, disponibilizando periódicos em todas as áreas de nossas graduações e pós-graduação, acessível através do Portal e-jardins.

A **Revista Eletrônica “¿Quare?”** (ISSN 2526-4400), acessível através do Portal e-jardins, com vista a publicação da produção científica da IES.

Dessa forma, o conjunto de materiais e recursos para aprendizagem no EaD da IES encontram-se disponíveis no Portal e-jardins de forma virtual, mas podem ser baixados, impressos ou recebidos no formato de livro impresso e DVD. O propósito do material e conteúdos do curso serem disponibilizados multimodal é viabilizar o

acesso aos alunos, independentemente dos recursos tecnológicos que os mesmos disponham, dentro de um fluxo logístico que garanta o recebimento dos alunos.

Após o acesso do aluno aos conteúdos, vídeos aulas e ao livro texto, as atividades e exercícios são disponibilizados com o objetivo de problematizar os temas desenvolvidos em cada aula, exigindo do aluno reflexão e produção de conhecimento, a partir da resolução de situações-problema, aplicabilidade do conhecimento e outras formas de interação, preparando-o para as avaliações de aprendizagem. Para tanto, os fóruns, chats e o atendimento do professor tutor e do tutor também são de fundamental importância na realização do processo de ensino aprendizagem.

A sugestão de links e textos complementam o estudo dos temas, enriquecem e suplantam a aprendizagem, da mesma forma que as referências bibliográficas e a indicação de sites da Web que servem como fonte de pesquisa e estudo relevantes. Os hipertextos apresentam links para outros sites e informações que levam o aluno a complementar os conteúdos contidos no material impresso, pode-se ainda fazer uso de animações e, também, de vídeos. Esse último proporciona, de um lado, uma idéia da disciplina e do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD como um todo e, de outro, aborda e discute conteúdos específicos.

Os vídeos complementares trazem palestras e ministrações importantes de diversos professores sobre os temas das aulas, o que agrega ao potencial de aprendizagem da proposta pedagógica da IES.

O material didático é um poderoso diferencial na promoção da aprendizagem autônoma, por isso, após a sua elaboração, é devidamente revisada e corrigida pela equipe de produção de material didático, inclusive com o devido controle do padrão dos materiais produzidos, qualidade, utilização da marca e do logo e-jardins. Portanto, a partir dessa preocupação, a IES vem produzindo um material de auto-estudo de qualidade, caracterizado por um conteúdo atual, vivo e próximo às necessidades do aluno, constituindo-se como um instrumento de dialogicidade entre o aluno e o conhecimento. Os materiais educacionais propostos para esse curso foram desenvolvidos no sentido de trabalhar a partir das competências, habilidades, atitudes e valores previstos na proposta pedagógica da IES e no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD.

Portanto, os materiais e conteúdos desenvolvidos exigem do professor tutor capacitação continuada, visando a transformar os conteúdos teóricos em projetos práticos, bem como à capacitação, visando ao desenvolvimento das aulas e atividades por meio do Portal e-jardins. Esse processo de aprender a fazer consiste no “aprender a aprender”, de forma que o docente crie condições para que esse aprendizado ocorra com eficiência e eficácia, exigindo do aluno uma produção, reflexiva: escreve, elabora, argumenta e expõe seus pontos de vista de forma fundamentada.

Permite ainda um processo de informação e conhecimento que insere o aluno nas teorias mais modernas e aceitas no contexto contemporâneo; proporciona a interação, não só entre professor tutor e aluno, mas dos alunos entre si; explicita e sinaliza a relação entre a universidade e o papel da sociedade; engendra autonomia no desenvolvimento das aprendizagens e saberes próprios da área do curso, além de exigir os conhecimentos mínimos de informática para o aproveitamento do curso em todas as suas possibilidades.

Como critério de auto avaliação da qualidade dos materiais e conteúdos educacionais do curso de uma forma geral, foram adotados os critérios apontados pela comissão de especialistas da área de educação a distância do MEC, que podem ser sintetizados nas seguintes categorias de análise:

- Integração dos equipamentos e materiais;
- Associação dos materiais educacionais entre si;
- Disponibilidade de informação e comunicação;
- Facilidade para o desenvolvimento dos trabalhos colaborativos;
- Existência de princípios pedagógicos.

A preocupação da Equipe Multidisciplinar, tendo como parâmetros as categorias acima expostas, centra sua atenção nos seguintes critérios avaliativos: usabilidade, interatividade, robustez, fácil disponibilidade de conteúdo e uma boa relação de custo-benefício, o que facilita o acesso do aluno a uma educação de qualidade. O foco dessa avaliação está centrado no usuário, assim, além da avaliação procedida pela Equipe da NEaD, o aluno tem sido o ator principal dos procedimentos avaliativos. É a partir da avaliação da equipe técnica e, sobretudo, dos alunos, que os materiais e recursos educacionais são revistos e remodelados.

10.5 Controle de Produção e Distribuição de Material Didático (logística):

Os materiais didáticos de aprendizagem virtual ficam disponíveis no Portal e-jardins, tais como chat, fórum, exercícios de fixação, avaliações randômicas, avaliações de aprendizagem, links, vídeos, textos, power-points, hipertextos, vídeos aulas, e e-books (livro texto e biblioteca virtual).

Os demais conteúdos gerais de aprendizagem **são elaborados pelos professores tutores e analisados, revisados e aprovados pela Equipe Multidisciplinar** antes de serem inseridos no Portal e-jardins, onde permanecem a disposição dos alunos. Cada professor tutor dispõe de not book pessoal com câmera e headset para realização do trabalho cotidiano, inclusive elaboração de conteúdos, avaliações, textos, vídeos, etc.

As avaliações de aprendizagem presencial são encaminhadas pelo professor tutor à Secretaria do NEAD, após confeccionadas ficam a disposição do mesmo para serem aplicadas presencialmente.

Os vídeos aulas e os e-books (livro texto) **produzidos por empresa especializada com know-how comprovado**, mediante acompanhamento direto e minucioso do NEAD (equipe de produção de material didático), se encontram disponíveis no Portal e-jardins mediante link específico, mas podem ser solicitados em formato físico, a ser encaminhado diretamente ao endereço do aluno.

A **Biblioteca Virtual Universitária 3.0 da Pearson Education**, também se encontra disponível no Portal e-jardins mediante link específico, mas os livros podem ser solicitados em formato impresso diretamente a Pearson.

O **Portal de Periódicos virtual** foi desenvolvido pelos docentes da IES, disponibilizando periódicos em todas as áreas de nossas graduações e pós-graduação, acessível através do Portal e-jardins.

A **Revista Eletrônica “¿Quare?”** (ISSN 2526-4400), acessível através do Portal e-jardins, com vista a publicação da produção científica da IES.

Apesar de todos os materiais didáticos de aprendizagem virtual estarem acessíveis no Portal e-jardins para uso via internet, viabilizando plenamente a aprendizagem a distância, sem que se faça necessária a ida do aluno à sede do NEAD ou aos Polos de Apoio Presencial, para as alternativas de acesso à critério do

aluno, inclusive devido a problemas de Internet, tanto pode o aluno utilizar a estrutura de laboratórios de informática disponíveis, ou solicitar os materiais didáticos em formato físico/impresso.

Para tanto, podemos sistematizar o controle de produção e distribuição do fluxo logístico da seguinte forma:

1) **Conteúdos gerais de aprendizagem:** elaborados pelo professor tutor e acessíveis através do Portal e-jardins, também podem ser solicitados pelos alunos no Portal e-jardins a serem disponibilizados em pen drive, encaminhado para o respectivo endereço cadastrado do aluno;

2) **Vídeo Aulas:** acessíveis através do Portal e-jardins, mas também podem ser solicitadas no formato DVD pelo aluno. A solicitação realizada no Portal e-jardins é direcionada a Central de Produção do IESD, que encaminha, através de equipe técnica dedicada, diretamente ao endereço cadastrado do aluno o DVD da respectiva vídeo-aula;

3) **e-books (livro texto):** acessíveis através do Portal e-jardins, mas também podem ser baixados e salvos no formato PDF, bem como, podem ser solicitados na versão livro impresso pelo aluno. A solicitação realizada no Portal e-jardins é direcionada a Central de Produção do IESD, que encaminha, através de equipe técnica dedicada, diretamente ao endereço cadastrado do aluno o livro impresso solicitado;

4) **Biblioteca Virtual:** acessível através de link no Portal e-jardins, mas cada livro, ou parte do mesmo, pode ser impresso pelo aluno diretamente através do seu acesso no Portal e-jardins (impressora pessoal). Caso solicite no AVA a versão impressa do livro ou de parte dele, a equipe de produção de material didático providencia e encaminha para o respectivo endereço cadastrado;

5) **Portal de Periódicos virtual:** acessível através do Portal e-jardins;

6) **Revista Eletrônica “¿Quare?” (ISSN 2526-4400):** acessível através do Portal e-jardins.

10.6 Atividades de Tutoria:

A IES construiu seu modelo tutorial visando ao atendimento das suas experiências acumuladas e das particularidades próprias dos cursos. Na estratégia de educação a distância da IES, o professor tutor e o tutor têm papel fundamental, pois garantem a inter-relação personalizada e contínua entre o aluno e o Portal e-jardins, viabilizando a articulação necessária entre os elementos do processo e a consecução dos objetivos propostos.

A função da tutoria dentro da proposta é a de substituir a presença física do docente pela presença virtual, mediante a disponibilidade de duas instâncias tutoriais:

- **Professor Tutor:** com a função de mediar à aprendizagem, realizando também tutoria, sendo que, na sua maioria, dispõem de formação mínima *stricto sensu* na área onde atua;

- **Tutor:** Colaborador que atua na tutoria administrativa e pedagógica em suporte ao professor tutor, se disponibilizando constantemente aos discentes para as diversas demandas, dispondo de, no mínimo, nível superior e titulação de especialista, na área onde atua.

Dessa forma, o Professor Tutor media e avalia a aprendizagem. Sistemáticamente, descrevemos suas atribuições da seguinte forma:

- Apresentar o planejamento de ensino da disciplina destacando os objetivos, ementários, programa, conteúdos, metodologia, proposta de atividades, critério de avaliação, bibliografia básica e complementar;
 - Organizar uma agenda para o desenvolvimento das atividades;
 - Elaborar as atividades teóricas - práticas para cada aula da disciplina;
 - Acompanhar a frequência dos alunos no ambiente de aprendizagem;
 - Atender os alunos diariamente no período que sua disciplina estiver em curso, realizando a tutoria virtual e/ou presencial;
 - Esclarecer dúvidas que venham a surgir;
 - Realizar chats e analisar a participação dos alunos nos fóruns argumentando sobre o que foi abordado pelo aluno;

- Auxiliar os alunos na compreensão do material didático, por meio da discussão e levantamento de questões;
- Responder a todas as solicitações dos alunos;
- Incentivar e mediar o trabalho cooperativo entre os alunos;
- Zelar por um clima de harmonia entre instituição, alunos e professores tutores.

Já o Tutor, dentre outras funções, destacamos:

- Orientar os alunos quanto a matrícula, efetuar matrículas e receber e conferir documentação;
- Demonstrar aos alunos como utilizar a Portal e-jardins;
- Esclarecer como navegar no sistema para estudar e como dominar todas as ferramentas disponíveis na plataforma, cooperando com a aprendizagem;
- Orientar os alunos no acesso *on line* e, também de material impresso, tirando dúvidas, cooperando com a aprendizagem;
- Levantar as necessidades e situações problemas, repassando para a Equipe Multidisciplinar;
- Intermediar o contato entre alunos e professores tutores;
- Manter contatos constantes com os alunos;
- Apoiar a mediação pedagógica da aprendizagem, acompanhando, inclusive, a aplicação de provas e exames, e de seus resultados, realizando a tutoria virtual e/ou presencial;
- Participar e concluir o curso de Tutor promovido anualmente pela Faculdade Jardins;
- Responder, detalhadamente, sobre quais meios os alunos têm para entrar em contato com os professores tutores das disciplinas e com a sede da Faculdade Jardins;
- Acompanhar a participação e o desenvolvimento dos alunos no sistema.

O PDI da IES faculta a possibilidade do Professor Tutor realizar predominantemente as duas atribuições, a título de otimizar o funcionamento do Curso, o que, portanto, aplicaremos no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de

Recursos Humanos EaD da Faculdade Jardins, com o aumento paulatino do número de professores tutores e de tutores a medida do aumento de alunos.

Vale salientar ainda que tanto o professor tutor, quanto o tutor são capacitados regularmente para as atividades de tutoria, com atenção especial voltada, inclusive, ao atendimento e mediação de aprendizagem de alunos portadores de necessidades educacionais especiais.

10.7 Interação de Alunos, Professores Tutores e Tutores:

A Faculdade Jardins, ao pensar o desenvolvimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD, pautou-se na premissa de que a aprendizagem se dá para além do conteúdo disponibilizado nos materiais e conteúdos didáticos. Assim, as preocupações que fundamentam a construção de sua proposta pedagógica EaD passam pelas seguintes questões:

- Como facilitar o processo de conhecimento de cada aluno?
- Como conseguir que o aluno possa desenvolver as suas capacidades e seus conhecimentos e, ao mesmo tempo dar conta da complexidade do aprender?
- Como transmitir, de maneira eficiente, o modo de pensamento do professor tutor, agora não presente para discutir os conteúdos?

Acredita-se, a exemplo do que já vem sendo apontado na literatura da área, que ao facilitar a interação do aluno com os professores tutores, estar-se-á evitando a evasão do Curso. Nesse sentido, o sistema de informação e interação com os alunos é peça fundamental ao desenvolvimento exitoso do curso. O processo de ensino-aprendizagem na EaD não se efetiva se não houver interatividade entre professor tutor e aluno, inclusive portadores de necessidades educacionais especiais. Permitir a esse aluno que reflita sobre a ação pedagógica, de modo a não ser uma atividade exclusiva do docente, contribui para que se formem cidadãos autônomos, ou seja, que se manifestem sobre a realidade vivida.

A EAD exige dialogicidade e o “estar junto virtual” envolve diversos tipos de interação entre os elementos envolvidos no processo. Os alunos precisam sentir-se acompanhados e assessorados, no sentido de entender o contexto e as ferramentas do e-jardins favorece esse tipo de comportamento: reflexão, ação, o que gera a

capacidade de conhecer, aplicar, transformar e buscar novas informações que permitirão novos conhecimentos.

Na IES existe uma preocupação de que esse professor tutor e o tutor desenvolvam a capacidade de mediação para perceberem a importância da boa comunicação, visto que a forma como o aluno lê, escuta, interpreta as mensagens desses profissionais é decisiva para que a interação se efetive, principalmente por se tratar de um corpo discente desigual, composto por alunos dos mais diversos níveis e, inclusive, portadores de necessidades educacionais especiais.

Para que todo esse processo tenha sucesso, vale lembrar que outros atores, os quais desenvolvem trabalhos de apoio, também são fundamentais em suas respectivas funções e contribuem para o bom funcionamento desse sistema e consequente interação. Colaboram, ainda, para esse efetivo intercâmbio, as ferramentas disponíveis no ambiente virtual e-jardins, entre elas, o fórum, o chat, o quadro de avisos, o portfólio e o e-mail. Depoimentos dos próprios alunos cooperam para que a plataforma esteja constantemente sendo atualizada, no sentido de proporcionar, cada vez mais, facilidades para que a dialogicidade seja a “marca” dos cursos da modalidade a distância da IES.

11. Matriz do Curso:

Em observância a RESOLUÇÃO CNE/CP 3, de 18 de Dezembro de 2002, que “Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia”, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, e as políticas institucionais, bem como, as demandas efetivas de natureza econômica, social, cultural, política e ambiental do entorno local e regional da Faculdade Jardins, o Núcleo Docente Estruturante do Curso construiu a Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, buscando consolidar a formação do egresso, voltado para formação de um profissional com responsabilidade social e com capacidade de atuação profissional, desenvolvido por meio de uma formação que possibilite aos egressos habilidades e competências específicas que vão qualificar a sua atuação.

Na construção da proposta curricular, foram observados também os conteúdos legais obrigatórios:

As **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena** (Lei nº 11.645/08; Resolução CNE/CP nº 01/04), que são contempladas na disciplina **Tópicos Avançados em Recursos Humanos** conforme Ementa e respectiva Bibliografia, bem como de forma transversal em todas as disciplinas através da interdisciplinaridade.

As **Políticas de Educação Ambiental** (Lei nº 9.795/99 e Decreto nº 4.281/02), que são contempladas na disciplina **Introdução à Administração** conforme Ementa e respectiva Bibliografia, bem como de forma transversal em todas as disciplinas através da interdisciplinaridade.

As **Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos** (Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12), que são contempladas na disciplina **Ética nas Organizações**, conforme Ementa e respectiva Bibliografia, bem como de forma transversal em todas as disciplinas através da interdisciplinaridade.

Dessa forma, segue abaixo a Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade a distância, da Faculdade Jardins:

FACULDADE JARDINS
MATRIZ CURRICULAR
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
Carga Horária 1.720 h (1.620 da Matriz + 100 de Atividades Complementares)

| 1° SEMESTRE / DISCIPLINAS | CH | PRÉ-REQUISITOS | | 2° SEMESTRE / DISCIPLINAS | CH | PRÉ-REQUISITOS |
|---|--------------|----------------|--|--|--------------|----------------|
| Recursos Humanos: fundamentos e Processos | 60 | S/PR | | Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos | 60 | S/PR |
| Introdução à Administração | 60 | S/PR | | Estratégias em Recursos Humanos | 60 | S/PR |
| Direito Tributário | 60 | S/PR | | Gestão da Informação Integrada | 60 | S/PR |
| Comunicação Empresarial | 60 | S/PR | | Ética nas Organizações | 60 | S/PR |
| Psicologia das Organizações | 60 | S/PR | | Métodos Quantitativos Estatísticos | 60 | S/PR |
| Introdução à Computação | 60 | S/PR | | Disciplina Optativa | 60 | S/PR |
| Empreendedorismo | 60 | S/PR | | ---- | ---- | ---- |
| TOTAL | 420 h | ---- | | TOTAL | 360 h | ---- |
| 3° SEMESTRE / DISCIPLINAS | CH | PRÉ-REQUISITOS | | 4° SEMESTRE / DISCIPLINAS | CH | PRÉ-REQUISITOS |
| Gestão de Pessoas | 60 | S/PR | | Gestão Estratégica de Pessoas | 60 | S/PR |
| Cargos, Salários e Remuneração | 60 | S/PR | | Estratégia Empresarial e de Recursos Humanos | 60 | S/PR |
| Planejamento Estratégico | 60 | S/PR | | Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas | 60 | S/PR |
| Auditoria e Governança Corporativa | 60 | S/PR | | Tópicos Avançados em Recursos Humanos | 60 | S/PR |
| Treinamento e Desenvolvimento | 60 | S/PR | | Gestão da Performance | 60 | S/PR |
| Elaboração e Análise de Projetos | 60 | S/PR | | Planejamento e Desenvolvimento de Carreira | 60 | S/PR |
| Recrutamento e Seleção de Pessoas | 60 | S/PR | | Disciplina Optativa | 60 | S/PR |
| TOTAL | 420 h | ---- | | TOTAL | 420 h | ---- |

Disciplinas Optativas:

Clima Organizacional
 Benefícios e Serviços
 Gestão Ambiental e Desenvolvimento Sustentável
 LIBRAS e Sistema Braille

Obs: As Atividades Complementares serão realizadas ao longo do Curso conforme Regulamento específico constante deste PPC.

12. Biblioteca, Periódicos, Ementário e Bibliografia:

12.1 Biblioteca: Acervo, Expansão e Atualização:

A Biblioteca da IES fica disponível na sede da Faculdade Jardins. A mesma dispõe de acervo de livros e periódicos físicos para os cursos de graduação presencial, que também podem ser utilizados pelos alunos do EaD.

Para o EaD, a IES viabilizou e ampliou o Portal de Periódicos virtual, a Biblioteca Virtual Universitária 3.0 da Pearson Education, e os e-books e DVDs (com vídeos aulas) do IESD (também disponíveis no formato físico), que se integram ao Portal e-jardins, com acessos disponíveis que excedem as previsões iniciais de alunos de nossa proposta EaD, e que ficam também disponíveis para os alunos do presencial.

Dessa forma, todo o acervo virtual de livros e de periódicos, e os conteúdos de aprendizagem virtual, ficam disponíveis através de nosso AVA para alunos do presencial e do EaD, com acesso que contempla muito além dos alunos previstos!

As instalações da Biblioteca da IES também satisfazem plenamente gerenciamento local dos livros e periódicos físicos e virtuais, quanto aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, segurança, conservação e comodidade necessária à atividade proposta.

O Sistema de Gestão Acadêmica “SIGA”, da empresa ActiveSoft, na versão WEB de gestão acadêmica, acessível e integrado a partir do Portal e-jardins, oferece todas as condições tecnológicas necessárias para a gestão, fluxos e registros da biblioteca, tanto na modalidade presencial, quanto a distância, inclusive para a manutenção e guarda do acervo digitalizado, possibilitando aos alunos pleno acesso via web ao acervo físico e virtual, viabilizando todos os procedimentos e interações com os serviços da Biblioteca.

A Faculdade Jardins disponibiliza no Portal e-jardins o e-book, que é o livro texto que compõem a Bibliografia Básica de cada disciplina a ser cursada nos Cursos EaD. Esse livro pode ser baixado em formato PDF a qualquer tempo pelo aluno. Se o mesmo preferir, pode solicitar diretamente no AVA a versão impressa, que será encaminhado diretamente da Central de Produção do IESD para o seu

endereço, conforme fluxo logístico específico que será acompanhado pela IES. Da mesma forma, o aluno poderá solicitar o DVD dos vídeos aulas que está cursando, que seguirá o mesmo fluxo do livro impresso.

A política de aquisição, expansão e atualização do acervo físico e virtual, bem como da ampliação da infraestrutura, segue diretamente o crescimento do número de alunos, conforme relatado no Relatório de Adequação da Bibliografia e no Plano de Contingência, ambos referendados pelo respectivo NDE.

Vale salientar que, no caso dos e-books, o acesso é ilimitado, ou seja, cada aluno matriculado pode acessar virtualmente o e-book de sua disciplina ou dispor da versão impressa do mesmo.

O acervo virtual da Pearson Education é ampliado e atualizado regularmente, pois, o contrato contempla o aumento de acessos ao acervo *on line* de forma progressiva a critério da IES e/ou de acordo com as matrículas, já que os acessos podem ser ampliados sem limites (100 a 500; de 500 a 1.000; de 1.000 a 10.000; de 10.000 a 1000.000; e assim por diante.....) a medida que as matrículas se ampliem! Assim, o acervo da Pearson Education será ampliado de acordo com os acessos cadastrados de novos alunos matriculados, ou seja, cada matrícula gera um novo acesso.

Portanto, tanto na modalidade presencial, quanto a distância, a aquisição, expansão e atualização do acervo é imediata e em tempo real proporcional ao aumento de alunos e a progressão dos cursos!

Para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da Faculdade Jardins, os investimentos contemplaram diretamente os livros virtuais que compõem exclusivamente a Bibliografia do Curso, ainda que os livros físicos se encontram disponíveis também para os alunos.

Dessa forma, o acesso a **e-book (livros virtuais)** que compõem a Bibliografia Básica e Complementar do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, conforme contrato específico com a BIBLIOTECA VIRTUAL UNIVERSITÁRIA 3.0 da Pearson Education, estão disponíveis diretamente ao Portal e-jardins, com acesso compatível a nossa demanda de previstos para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD. Vale salientar que se trata do maior acervo de e-book do mundo, com mais de 500.000 mil títulos para acesso via internet.

Dispomos também de contrato específico com a IESDE - INTELIGÊNCIA EDUCACIONAL, para disponibilização e acesso através do Portal e-jardins de e-book (**Livros Texto IESD**) virtuais de cada disciplina do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD (Bibliografia Básica), que podem ser solicitados também pelo aluno na forma impressa, que será encaminhado pelo IESD diretamente a residência do solicitante.

Diante dessa perspectiva, o Ementário e a Bibliografia foram revisados para atender a proposta de formação do Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES, modalidade a distância, visando suplantar a construção e consolidação do perfil do egresso.

Segue a relação completa de disciplinas com Ementário e Bibliografia, disposta da seguinte forma:

- **Bibliografia Básica:** com 01 Livro texto IESD + 02 e-book Pearson, totalizando 03 títulos;
- **Bibliografia Complementar:** com 05 e-book Pearson, totalizando cinco títulos.

Todos os títulos citados têm disponibilidade de acesso virtual para os alunos do Curso, conforme Contratos específicos celebrados e disponíveis. Vale salientar que para toda a bibliografia Básica e Complementar citada, seguimos o padrão de 03 títulos para a Bibliografia Básica e 05 para a Bibliografia Complementar, o que correspondia a Conceito 5 (cinco) constante no instrumento de avaliação recentemente substituído pelo atual, que não estabelece os respectivos quantitativos.

12.2 Portal de Periódicos Virtuais:

O **Portal de Periódicos Virtuais** da Faculdade Jardins facilita o acesso a diversas publicações eletrônicas com um acesso rápido e atualizado ao conhecimento, atendendo as expectativas de uma formação de qualidade para nossos alunos, bem como, as exigências também de qualidade do Ministério da Educação.

Através do Portal de Periódicos Virtuais os alunos poderão acessar virtualmente de qualquer lugar periódicos especializados, indexados e correntes, sob a forma virtual, atualizados nos últimos três anos, abrangendo todas as principais áreas temáticas de todos os nossos Cursos de Graduação e Pós-Graduação, inclusive os alunos do nosso Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade EaD, otimizando assim, a formação de cada um de nossos egressos!

Os periódicos são de **acesso livre, mas mediante assinatura formal**, realizada através do CNPJ da Mantenedora.

Disponibilizamos também, via link, acesso aos seguintes acervos digitais, que perpassam bibliotecas, periódicos e artigos científicos:

SPELL® Scientific Periodicals Electronic Library, que é um repositório de artigos científicos e proporciona acesso gratuito à informação técnico-científica. Site: <http://www.spell.org.br/periodicos>

Biblioteca Brasileiras na Internet - Criada pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), com o objetivo de fortalecer os processos de coleta, organização e disponibilização na Internet da informação gerada no país. Site: <http://www.cg.org.br>

Fundação Biblioteca Nacional, que em seu acervo digital pode ser encontrada a versão integral para download de diversos documentos históricos e também de obras de literatura - acompanhadas de uma pequena biografia e nota informativa. Site: <http://www.bn.br/>

Biblioteca Virtuais Temáticas - Um conjunto de bibliotecas, divididas por temáticas, criada e mantida pelo programa Prossiga, que tem por objetivo promover a criação e o uso de serviços de informação na Internet voltados para as áreas prioritárias do Ministério da Ciência e Tecnologia, assim como estimular o uso de

veículos eletrônicos de comunicação pelas comunidades dessas áreas. Site: <http://www.prossiga.br>

Sistema Integrado de Bibliotecas da USP - O Sistema Integrado de Bibliotecas da USP dá acesso ao Dedalus, banco de dados bibliográficos que reúne a produção gerada na universidade e o acervo das bibliotecas e ao catálogo Univideo - com informações sobre filmes e vídeos existentes na USP. Site: <http://www.usp.br/sibi>

Acervo do INEP - Criado e mantido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), possui alguns links para outras bibliotecas e acervo do próprio INEP. Site: <http://www.inep.gov.br>

Scientific Electronic Library Online - SciELO é uma biblioteca eletrônica que abrange uma coleção selecionada de periódicos científicos brasileiros, como resultado de um projeto de pesquisa da FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, em parceria com a BIREME - Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde, e com o CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Site: <http://www.scielo.br>

"Portal Domínio Público", lançado em novembro de 2004 (com um acervo inicial de 5.000 obras), propõe o compartilhamento de conhecimentos de forma equânime, colocando à disposição de todos os usuários da rede mundial de computadores - Internet - uma biblioteca virtual que deverá se constituir em referência para professores, alunos, pesquisadores e para a população em geral. Este portal constitui-se em um ambiente virtual que permite a coleta, a integração, a preservação e o compartilhamento de conhecimentos, sendo seu principal objetivo o de promover o amplo acesso às obras literárias, artísticas e científicas (na forma de textos, sons, imagens e vídeos), já em domínio público ou que tenham a sua divulgação devidamente autorizada, que constituem o patrimônio cultural brasileiro e universal. Site: <http://www.dominiopublico.gov.br>

O **Google Acadêmico** fornece uma maneira simples de pesquisar literatura acadêmica de forma abrangente. Pode pesquisar várias disciplinas e fontes em um só lugar: artigos revisados por especialistas (peer-reviewed), teses, livros, resumos e artigos de editoras acadêmicas, organizações profissionais, bibliotecas de pré-publicações, universidades e outras entidades acadêmicas. Site: <http://scholar.google.com.br>

**PERIÓDICOS ESPECIALIZADOS EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E ÁREAS AFINS
INDEXADOS, CORRENTES E COM ACERVO ATUALIZADO**

OBS: Acesso mediante assinatura nos respectivos sites.

| nº | PERIÓDICOS | TIPO | ENDEREÇO | LOGIN | SENHA |
|-----------|---|-------------|---|--------------|--------------|
| 1. | Revista de Inovação e Administração – RAI / USP | Virtual | http://www.revistas.usp.br/rai | fajar | salmos123 |
| 2. | Revista de Administração da Mackenzie | Virtual | http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ | fajar | salmos123 |
| 3. | REAd - Revista Eletrônica de Administração (UFRGS) | Virtual | http://www.read.ea.ufrgs.br/ | fajar | almir1966 |
| 4. | ReAT - Revista Eletrônica de Administração e Turismo (UFPEl) | Virtual | http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/AT | fajar | almir1966 |
| 5. | Gestão & Planejamento – UNIFACS | Virtual | http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb | fajar | almir1966 |
| 6. | GO - Revista de Gestão Organizacional | Virtual | https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/login | facjardins | salmos23 |
| 7. | Revista Gestão Organizacional | Virtual | http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/login | facjardins | salmos23 |
| 8. | RACE - Revista Administração, Contabilidade e Economia / UNOESC | Virtual | http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race | facujardins | salmos23 |

| | | | | | |
|-----|--|---------|---|------------|-----------|
| 9. | Revista Gestão e Desenvolvimento | Virtual | https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/login | facjardins | salmos23 |
| 10. | Contabilidade Vista & Revista UFMG | Virtual | http://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista | fajar | salmos123 |
| 11. | Revista Brasileira de Análise de Comportamento | Virtual | https://periodicos.ufpa.br/index.php/rebac/login | facjardins | salmos23 |
| 12. | Revista da Receita Federal: estudos tributários e aduaneiros | Virtual | http://www.revistadareceitafederal.receita.fazenda.gov.br/ | fajar | almir1966 |
| 13. | Revista Gestão Organizacional | Virtual | http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/login | facjardins | salmos23 |
| 14 | UnB Contábil | Virtual | http://www.cgg-amg.unb.br/ | fajar | almir6069 |
| 15. | RMC – Revista Mineira de Contabilidade (CRC/MG) | Virtual | http://revista.crcmg.org.br/ | fajar | almir6069 |
| 16. | Revista de Contabilidade & Finanças da USP | Virtual | http://www.revistas.usp.br/rcf/ | fajar | salmos123 |
| 17. | IBRE – Instituto Brasileiro de Economia da FGV | Virtual | http://portalibre.fgv.br/ | fajar | almir1966 |

| | | | | | |
|----|---|---------|---|--------------|--------------|
| 18 | Revista de Economia – UFPR | Virtual | http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/economia | fajar | almir6069 |
| 19 | RBE – Revista Brasileira de Economia FGV | Virtual | http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/login | fajar | almir6069 |
| 20 | FACES JORNAL – Universidade FUMEC | Virtual | http://www.fumec.br/revistas/facesp/login?source=%2Frevistas%2Ffacesp%2Fuser | facjardins | salmos23 |
| 21 | RPA – Revista Pesquisa em Adm UFPE | Virtual | https://periodicos.ufpe.br/revistas/rpa/login | facjardins | salmos23 |
| 22 | RAC – Revista de Adm. contemporânea (ANPAD) | Virtual | http://www.anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=1 | facjardins | salmos23 |
| 23 | Revista Gestão Organizacional | Virtual | http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/login | facjardins | salmos23 |
| 24 | Cadernos EBAP/FGV | Virtual | http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/issue/archive | Acesso livre | Acesso livre |
| 25 | Contabilidade, Governança e Gestão | Virtual | https://cgg-amg.unb.br/index.php/contabil/login | facjardins | salmos23 |

12.3 Ementário e Bibliografia:

1º SEMESTRE

Recursos Humanos: Fundamentos e Processos

Ementa:

Recursos Humanos no tempo. O processo evolutivo da área de RH. O planejamento estratégico da área de RH. O processo de comunicação em RH. Liderança em Recursos Humanos. O processo motivacional. Clima organizacional. A competência do profissional de RH. Trabalho em equipe. Transformando o RH em um centro de resultados.

Bibliografia Básica:

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos Humanos: Fundamentos e Processos**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

FRAGA, Valdevez Ferreira. **Gestão pela Formação Humana: uma abordagem fenomenológica**. São Paulo: Ed. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

FRAGA, Valdevez Ferreira. **Gestão pela formação humana: Uma abordagem fenomenológica**. Barueri/SP. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

ROBBINS, Stephen P. **A Verdade sobre Gerenciar Pessoas: e nada mais que a verdade**. São Paulo. Pearson, 2003. [\(e-book Pearson\)](#)

KROEHNERT, Gary. **Jogos para Treinamento em Recursos Humanos**. Barueri/SP: Manole, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

Introdução à Administração

Ementa:

História da Administração. A Revolução Industrial e a Administração. O planejamento e suas principais características. A organização e suas principais características. A liderança e suas principais características. O controle e suas principais características. As habilidades administrativas e suas características. Ambiente organizacional e as implicações para o gerenciamento. O empreendedorismo como nova possibilidade gerencial para administradores. Teorias administrativas. **O estudo das políticas de educação ambiental** (Eixo Interdisciplinar: Políticas de Educação Ambiental - Lei nº 9.795/99 e Decreto nº 4.281/02).

Bibliografia Básica:

BONOME, João Batista Vieira. **Introdução à Administração**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração: abordagens prescritiva e normativa**, volume 1. 7 ed. Barueri/SP. Manole, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Ed. Manole, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

PEDRINI, Alexandre de Gusmão; SAITO, Carlos Hiroo. **Paradigmas metodológicos em educação ambiental**. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

CALDAS, Caldas (Organizador). **Responsabilidade socioambiental**. São Paulo: Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

SOBRAL, Filipe; PECCI, Alketa. **Fundamentos da Administração**. São Paulo. Editora Pearson, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração: abordagens descritiva e explicativa**, volume 2. 7 ed. Barueri/SP. Manole, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

MOSSO, Mario Manhães. **Teoria geral da administração: processo da administração, cenário, TGE – Teoria geral empresarial, administração factual**. 2 ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

Direito Tributário

Ementa:

Introdução ao Direito Tributário. Princípios e limites da tributação. Obrigação tributária e crédito tributário. Modalidades tributárias e tributos em espécie. Regimes tributários, crimes tributários e tributação internacional.

Bibliografia Básica:

HACK, Érico. **Direito Tributário**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2013 **Livro texto IESD (e-book)**

José Carlos Carota. **Manual de Direito Tributário Aplicado**. Rio de Janeiro: Ed. Freitas Barros, 2016. **(e-book Pearson)**

Ricardo Bernd Glasenapp (Org). **Direito tributário**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. **(e-book Pearson)**

Bibliografia Complementar:

PINTO, Fabiana Lopes. **Direito Tributário**. Barueri, São Paulo: Ed. Manole, 2012. **(e-book Pearson)**

HACK, Érico. **Noções preliminares de direito administrativo e direito tributário**. 2ª Edição. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2017. **(e-book Pearson)**

HACK, Érico. **Direito tributário brasileiro**. 1º Edição. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2013. **(e-book Pearson)**

MESSA, Ana Flávia. **Direito Tributário e Financeiro**. 7ª edição. São Paulo: Ed. Rideel, 2016. **(e-book Pearson)**

NIARADI, George. **Direito Empresarial para Administradores**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. **(e-book Pearson)**

Comunicação Empresarial

Ementa:

Conceito de Comunicação Empresarial. Teorias da Comunicação. Comunicação Empresarial: natureza, abrangência, função. Comunicação Empresarial como ferramenta estratégica de gestão. Reputação institucional. Comunicação interna. Pensamento complexo na empresa e na comunicação. Comunicação de marketing, propaganda institucional e corporativa. Ética, relacionamento com clientes e outros públicos. Relações com a mídia e gestão de crise. Fundamentos da comunicação interpessoal. Eficácia na comunicação oral.

Bibliografia Básica:

MELO, Luiz Roberto Dias de. **Comunicação Empresarial**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2015 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

LUIZARI, Kátia. **Comunicação empresarial eficaz: como falar e escrever bem**. Curitiba. Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

BUENO, Wilson da Costa. **Estratégias de comunicação nas mídias sociais**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação empresarial: alinhando teoria e prática**. Barueri/SP. Manole, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

MATOS, Gustavo Gomes de. **Comunicação Empresarial sem Complicação: como facilitar a comunicação na empresa, pela via da cultura e do diálogo**. Barueri/SP. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

TORQUATO, Gaudêncio. **Comunicação nas organizações**. Empresas privadas, instituições e setor público, São Paulo. Summus, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Comunicação organizacional estratégica: aportes conceituais e aplicados**. São Paulo. Summus, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

VALLE, Maria Lúcia Elias. **Não erre mais: língua portuguesa nas empresas**. Curitiba. Intersaberes, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

Psicologia das Organizações

Ementa:

Introdução ao estudo da Psicologia. Psicologia e organizações. Abrangência do estudo psicológico. A psicologia aplicada à Administração. O indivíduo e o grupo.

Bibliografia Básica:

SPINA, Afonso Carlos; GNOATO, Gilberto; SPINA, Maria Inez A. Pelacani. **Psicologia das Organizações**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

GOULART, Iris Barbosa (org.). **Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. 3ª edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa (orgs.). **Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

ROBBIN, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 9ª edição. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2002. [\(e-book Pearson\)](#)

PASETTO, Neusa Vítola e MESADRI, Fernando Eduardo. **Comportamento Organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

PASSETO, Neusa Salete Vítolo. **Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia**. Curitiba: Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações Socioprofissionais e Assédio Moral no Trabalho: "ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais"**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. [\(e-book Pearson\)](#)

Introdução à Computação

Ementa:

História da informática. A Internet. Mercado de informática. Organização física do computador: Hardware. Organização lógica do computador: O sistema operacional. Bits, bytes e hexadecimal: A informação no computador. Linguagens de programação. O futuro da informática.

Bibliografia Básica:

GODOY, Vinícius. **Introdução à Computação**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2018
[Livro texto IESD \(e-book\)](#)

CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. **Introdução à Informática** - 8ª edição. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

JOÃO, Belmiro N. **Informática Aplicada**. São Paulo. Pearson, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

BENYON, David. **Interação humano-computador**. São Paulo. Pearson, 2011. [\(e-book Pearson\)](#)

RIBEIRO, Renata A. **Introdução à EaD**. São Paulo: Pearson, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

KUROSE, James F. **Redes de computadores e internet: uma abordagem top-down**. 3 ed. São Paulo. Pearson, 2006. [\(e-book Pearson\)](#)

OLIVEIRA, Fátima Bayma de (org.). **Tecnologia da Informação e da Comunicação: a busca de uma visão ampla e estruturada**. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

TANENBAUM, Andrew S.; WETHERALL, David. **Redes de computadores**. São Paulo: Pearson, 2011. [\(e-book Pearson\)](#)

Empreendedorismo

Ementa:

Empreendedorismo. A Psicologia e os empreendedores. Modelo de competências empreendedoras. Estabelecimento de metas e objetivos. Busca de oportunidades. Busca de informações e riscos calculados. Planejamento e monitoramento sistemático. Qualidade e eficiência. Persuasão e redes de contato. Competências mobilizadoras e reforçadoras.

Bibliografia Básica:

MORALES, Sandro Afonso. **Empreendedorismo**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Empreendedorismo**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

SERTEK, Paulo. **Empreendedorismo**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para Empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

RAZZOLINI FILHO, Edelvino. **Empreendedorismo: dicas e planos de negócios para o século XXI**. Curitiba: InterSaber, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

STADLER, Adriano (Org.). **Empreendedorismo e Responsabilidade Social**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

DEGEN, Ronald Jean. **O Empreendedor: empreender como opção de carreira**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

BIAGIO, Luiz Arnaldo: **Empreendedorismo: construindo seu projeto de vida**. Barruári/SP: Monole, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

2º SEMESTRE

Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos

Ementa:

Admissão de empregados. Contratos de trabalho. Duração do trabalho. Intervalos para alimentação e repouso. Remuneração, salários e trabalho noturno. Férias e gratificação natalina. Folha de pagamento, contribuição previdenciária e depósito de FGTS. Rescisão contratual e exame médico demissional. Homologação, indenização adicional e modalidades de rescisão. Rescisão contratual por justa causa.

Bibliografia Básica:

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

GERSON, Fernando. **A legitimação social do direito**. Caxias do Sul: Editora Educs, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

NÓBREGA, Camile Silva. **Direito empresarial e societário**. 1ª. Edição. Curitiba: Intersaberes, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

CHAMON, Omar. **Introdução ao Direito Previdenciário**. Barueri: Editora Manole, 2005. [\(e-book Pearson\)](#)

SILVA, Roberto Baptista Dias da. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

NIARADI, George. **Direito Empresarial para Administradores**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri/SP: Manole, 2011. [\(e-book Pearson\)](#)

Estratégias em Recursos Humanos

Ementa:

Recursos Humanos como negócio. Planejamento de Recursos Humanos. Gerenciamento estratégico de Recursos Humanos. A organização do trabalho. Implantando a gestão estratégica de Recursos Humanos.

Bibliografia Básica:

RIBEIRO, Renato Vieira. **Estratégias em Recursos Humanos**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2008 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos - 2ª edição**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. Barueri/SP: Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

FRAGA, Valderéz Ferreira. **Gestão pela Formação Humana**: uma abordagem fenomenológica. São Paulo: Ed. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

FRAGA, Valderéz Ferreira. **Gestão pela formação humana**: Uma abordagem fenomenológica. Barueri/SP: Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

KROEHNERT, Gary. **Jogos para Treinamento em Recursos Humanos**. Barueri/SP: Manole, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

FREIRE, Denílson A. L.. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos**: encenando e efetivando resultados. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Gestão da Informação Integrada

Ementa:

Introdução e conceitos fundamentais da gestão da informação. Sistemas de comunicação. Redes de informação. Internet, VMI e EDI. ERP. Impactos do comércio eletrônico na distribuição ao mercado. A cadeia de suprimentos e a gestão dos fluxos de informação e pedidos. Processamento e transferência de pedidos. Prioridades no processamento. Consolidação de embarque. Rastreabilidade, GPS e RFID. Indicadores de desempenho e *softwares*.

Bibliografia Básica:

MONTAGNER, Carlos Alberto; MARX, Hermann. **Gestão da Informação Integrada**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2009. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane Price. **Sistemas de Informação Gerenciais: administrando a empresa digital**. São Paulo. Pearson, 2004. (e-book Pearson. [\(e-book Pearson\)](#))

MUNHOZ, Antônio Siemsen. **Fundamentos da tecnologia da informação e análise de sistemas para não analistas**. Curitiba. Intersaberes, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

OLIVEIRA, Fátima Bayma de (org.). **Tecnologia da Informação e da Comunicação: a busca de uma visão ampla e estruturada**. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. **Introdução à Informática - 8ª edição**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

JOÃO, Belmiro N. **Informática Aplicada**. São Paulo. Pearson, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

BENYON, David. **Interação humano-computador**. São Paulo. Pearson, 2011. [\(e-book Pearson\)](#)

KUROSE, James F. **Redes de computadores e internet: uma abordagem top-down**. 3 ed. São Paulo. Pearson, 2006. [\(e-book Pearson\)](#)

Ética nas Organizações

Ementa:

História da ética. Moral e princípios éticos. Éticas e normas. Lições sobre organizações. Ética empresarial. Ética profissional. **Os Direitos Humanos no âmbito da gestão de pessoas nas organizações** (Eixo Interdisciplinar: Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos - Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12).

Bibliografia Básica:

EKG, Rosiane Follador Rocha. **Éticas nas organizações**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

GALLO, Sílvio (coord.). **Ética e cidadania: Caminhos da filosofia**. Campinas: Ed. Papirus, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

WEBWE, Otávio José. **Ética, educação e trabalho**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

MONDAINI, Marco. **Direitos Humanos no Brasil**. São Paulo: Ed. Contexto, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (orgs.). **História da Cidadania**. São Paulo: Editora Contexto, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

DIAS, Reinaldo. **Sociologia e ética profissional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Livro eletrônico Pearson. [\(e-book Pearson\)](#)

MATTAR, João; ANTUNES, Maria Thereza Pompa (org.). **Filosofia e ética**. São Paulo: Ed. Pearson, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

Métodos Quantitativos Estatísticos

Ementa:

Conceitos e Aplicações. Análise Exploratória de Dados. Medidas de Posição e Variabilidade. Introdução à Probabilidade. Distribuição Binomial, Distribuição Poisson e Distribuição Normal. Estimacão de parâmetros. Testes de Hipóteses: Conceitos. Testes de Hipóteses. Análise de Correlacão e Medidas de Associaçã. Análise de Regressão.

Bibliografia Básica:

GUIMARÃES, Paulo Ricardo Bittencourt. **Métodos Quantitativos Estatísticos**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

MORETTIN, Luiz Gonzaga. **Estatística Básica: probabilidade e inferência**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

PEREIRA, Adriano Toledo. **Métodos quantitativos aplicados à contabilidade**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

LARSON, Ron; FARBER, Elizabeth. **Estatística Aplicada - 4ª edição**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

CLEYTON Izidoro (Organizador). **Métodos quantitativos**. São Paulo: Ed. Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Estatística aplicada a todos os níveis**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

LEVIN, Jack; FOX, James Alan. **Estatística para Ciências Humanas**. São Paulo: Pearson, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Cálculo aplicado à gestão e aos negócios**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

3º SEMESTRE

Gestão de Pessoas

Ementa:

Evolução da Gestão de Pessoas no Brasil. Gestão de competências. Atração e captação de talentos. Remuneração. Benefícios. Gestão de carreiras. Avaliação de desempenho. Treinamento e desenvolvimento. Educação corporativa. Cultura estratégica.

Bibliografia Básica:

TREFF, Marcelo Antônio. **Gestão de Pessoas**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2010
[Livro texto IESD \(e-book\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos** - 7ª edição rev. e atual. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos** - 2ª edição. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

FRAGA, Valdez Ferreira. **Gestão pela Formação Humana: uma abordagem fenomenológica**. São Paulo: Ed. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

FRAGA, Valdez Ferreira. **Gestão pela formação humana: Uma abordagem fenomenológica**. Barueri/SP. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

ROBBINS, Stephen P. **A Verdade sobre Gerenciar Pessoas: e nada mais que a verdade**. São Paulo. Pearson, 2003. [\(e-book Pearson\)](#)

KROEHNERT, Gary. **Jogos para Treinamento em Recursos Humanos**. Barueri/SP. Manole, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

Cargos, Salários e Remuneração

Ementa:

Conceitos básicos para iniciar uma estrutura de remuneração. Princípios gerais para montagem da estrutura de cargos e salários. As etapas para a construção do Plano de Cargos e Salários (PCS). Divulgação do projeto e introdução à descrição de cargos. Descrição e especificação dos cargos. Avaliação e classificação dos cargos. Métodos Quantitativos de avaliação de cargos. Métodos sistêmicos e introdução à pesquisa. Avaliação dos cargos à partir do manual e montagem da estrutura salarial. Política salarial, enquadramentos e estratégias de remuneração.

Bibliografia Básica:

FRANCO, José de Oliveira. **Cargos, Salários e Remuneração**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Divisão e modelagem de cargos**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. Barueri/SP: Manole, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

MARRAS, Jean Pierri. **Administração de remuneração**. São Paulo: Pearson, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

SALICIO, Celso Furniel (org.). **Sistema de remuneração, incentivos e carreiras**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

ORSI, Ademar. **Remuneração de pessoas na organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados**. Barueri/SP: Manole, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Planejamento Estratégico

Ementa:

Evolução e cenários do passado ao futuro. Evolução e revolução na Administração. Estratégia e planejamento estratégico: os referenciais de partida. Estruturação. Conceitos para refletir e para estruturar. Planejamento estratégicos. Exemplos de sucesso do planejamento estratégico.

Bibliografia Básica:

MOTA, Edmarson Barcelar. **Planejamento Estratégico**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento estratégico público ou privado com inteligência organizacional**. Curitiba: Intersabers, 2018. [\(e-book Pearson\)](#)

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em recursos humanos**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para Empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

BARNEY, Jay B.; HESTERLY, Willian S. **Administração estratégica e vantagem competitiva**: São Paulo: Pearson, 2007. [\(e-book Pearson\)](#)

MOSSO, Mario Manhães. **Teoria geral da administração**: processo da adminisrtação, cenário, TGE – Teoria geral empresarial, administração factual. 2 ed.rio de Janeiro. Interciência, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

SERTEK, Paulo et al.. **Administração e planejamento estratégico**. Curitiba: Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

CERTO, Samuel C. **Administração estratégica: planejamento e implantação de estratégicas**. São Paulo: Pearson, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

Auditoria e Governança Corporativa

Ementa:

Fundamentos, Normas e Procedimentos de Auditoria. Papéis no trabalho: conceito, objetivo e elaboração. Controle interno e governança corporativa.

Bibliografia Básica:

CORDEIRO, Cláudio Marcelo Rodrigues. **Auditoria e Governança Corporativa**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2011 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. **Governança, gestão responsável e ética nos negócios**. Curitiba: Intersaberes, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

BLATT, Adriano. **Análise de Balanços: estruturação e avaliação das demonstrações financeiras e contábeis**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

AZZOLIN, José Laudelino. **Análise das Demonstrações Contábeis**. Curitiba, PR: IESDE Brasil. 2012. Livro texto IESD [\(e-book Pearson\)](#)

BAZZI, Samir (org.). **Análise das demonstrações contábeis**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

SANTOS, Cleônimo dos. **Auditoria Fiscal e Tributária**. Rio de Janeiro. Editora Freitas Bastos, 2018. [\(e-book Pearson\)](#)

SANTOS, Ivan Ramos dos e Melo; MOURA, Moisés de. **Auditoria Contábil**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

Treinamento e Desenvolvimento

Ementa:

Planejamento estratégico e o treinamento e desenvolvimento de pessoas. Estratégias de treinamento e o ciclo de vida dos negócios. Métodos e técnicas de treinamento eficazes no meio empresarial. O gestor de treinamento como facilitador no desenvolvimento de pessoas. Mecanismos de avaliação e validação do treinamento. Treinamentos técnicos e comportamentais. Formas de aplicação de T&D e seus benefícios. Fatores que contribuem para o sucesso do treinamento. Processo de controle do treinamento e seus benefícios para a empresa. Custo e investimento em treinamento.

Bibliografia Básica:

REICHEL, Harduin. **Treinamento e Desenvolvimento**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2008. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

BOOG, Gustavo C. (org.). **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. São Paulo. Pearson, 2006. [\(e-book Pearson\)](#)

FREIRE, Denílson A. L.. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

BOOG, Gustavo C. (org.). **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo. Pearson, 2006. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. Barueri/SP: Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

SILVA, Altair José da (org.). **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

ESCORSIN, Ana Paula. **Psicologia e desenvolvimento humano**. Curitiba: Intersaberes, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

SILVA, Altair José da (org.). **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade**. São Paulo: Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Elaboração e Análise de Projetos

Ementa:

Conceitos básicos em gerenciamento de projetos. Desenvolvimento de projetos no planejamento estratégico das empresas. Ferramentas para o gerenciamento de projetos. Aspectos humanos no gerenciamento de projetos. Aspectos legais, econômicos e financeiros na elaboração e análise de projetos. Projetos de implementação de unidade operacionais.

Bibliografia Básica:

MONTAGNER, Carlos Alberto. **Elaboração e Análise de Projetos**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2010 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

REBELATTO, Daisy Aparecida do Nascimento. **Projeto de Investimento com estudo de caso completo na área de serviços**. São Paulo: Manole, 2004. [\(e-book Pearson\)](#)

MACEDO, Joel de Jesus. **Análise de projeto e orçamento empresarial**. Curitiba, Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

CONSALTER, Maria Alice Soares. **Elaboração de projetos: da introdução a conclusão**. Curitiba: Intarsaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

SAMANEZ, Carlos Patrício. **Matemática Financeira: aplicações à análise de investimentos - 4ª edição**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

GITMAN, Lawrence Jeffrey. **Princípios de Administração Financeira**. São Paulo. Pearson, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

GIMENES, Cristiano Marchi. **Matemática financeira**. 2 ed. São Paulo. Pearson, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

FERREIRA, José Antonio Stark. **Finanças Corporativas: conceitos e aplicações**. São Paulo. Pearson, 2005. [\(e-book Pearson\)](#)

Recrutamento e Seleção de Pessoas

Ementa:

Estrutura da área de Recursos Humanos. O que é recrutamento? Recrutamento interno e externo. Seleção de pessoas. Entrevistas de seleções. Estrutura de uma entrevista de seleção. Provas de conhecimento e testes psicológicos. Técnicas vivenciais. Gestão da área de recrutamento e seleção. Ampliando o conceito de recrutamento e seleção.

Bibliografia Básica:

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

FARIA, Maria Helena. Alves de F. **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, **Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. Barueri/SP: Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

JOHNSON, Mike. **Vencendo a Guerra da caça aos talentos: como obter e conservar as pessoas talentosas de que você precisa**. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2004. [\(e-book Pearson\)](#)

ROMERO, Sônia Maria T. et al. . **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

STADLER, Adriano. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

4º SEMESTRE

Gestão Estratégica de Pessoas

Ementa:

Pessoas são diferentes. Sistema pessoal. Motivação. Grupos. A comunicação. *Feedback*. Gerenciando conflitos. Liderança. Inteligência emocional e intuitiva. Gerenciamento das mudanças. Repensando a organização. Gestão estratégica de Pessoas.

Bibliografia Básica:

CORDEIRO, Leia. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos - 2ª edição**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

FRAGA, Valdez Ferreira. **Gestão pela Formação Humana: uma abordagem fenomenológica**. São Paulo: Ed. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

FRAGA, Valdez Ferreira. **Gestão pela formação humana: Uma abordagem fenomenológica**. Barueri/SP. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

ROBBINS, Stephen P. **A Verdade sobre Gerenciar Pessoas: e nada mais que a verdade**. São Paulo. Pearson, 2003. [\(e-book Pearson\)](#)

KROEHNERT, Gary. **Jogos para Treinamento em Recursos Humanos**. Barueri/SP. Manole, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

Estratégia Empresarial e de Recursos Humanos

Ementa:

Fundamentos da estratégia. Cenários de transformação empresarial. Utilizando a estratégia para conquistar mercado. O ambiente em que as empresas operam. Análise do ambiente operacional e de tarefa. Análise do ambiente interno. Ferramentas do diagnóstico ambiental. O planejamento estratégico. Modelo e decisões estratégicas. Controle estratégico. Recursos Humanos como negócios. Planejamento de Recursos Humanos. Gerenciamento estratégico de Recursos Humanos. A organização do trabalho. Implantando a gestão estratégica de Recursos Humanos.

Bibliografia Básica:

RIBEIRO, Renato Vieira. **Estratégia Empresarial e de Recursos Humanos**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

KUABARA, Paula Suemi S. **Estrutura e processos de recursos humanos**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos - 2ª edição**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

MORENO, André. **Estratégia de gestão e organização empresarial**. São Paulo: Pearson, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel do recursos humanos na organizações**. Curitiba: Manole, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

BUSSE, Angela Maria F.; MANZOKI, Simone L. **Auditoria de recursos humanos**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

ROMERO, Sônia Maria T. et al. . **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

KROEHNERT, Gary. **Jogos para Treinamento em Recursos Humanos**. Barueri/SP. Manole, 2010. [\(e-book Pearson\)](#)

Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas

Ementa:

A dimensão humana nas organizações. O indivíduo. O indivíduo na organização. Equipes. Produtividade nas equipes. Comunicação. Liderança. Liderança e poder. Negociação. Conflito. O significado no mundo organizacional. Motivação.

Bibliografia Básica:

STEPANSKI, Isabel; Costa, Maria Eugênia. **Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2010 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

MADELI, Pedro. Liderança para alta performance: conceitos e ferramentas. Petrópolis/RL: Vozes, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

WALGER, Carolina et al. Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

ROBBIN, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 9ª edição. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2002. [\(e-book Pearson\)](#)

BUENO, Wilson da Costa. **Estratégias de comunicação nas mídias sociais**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

EKG, Rosiane Follador Rocha. **Éticas nas organizações**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

DIAS, Reinaldo. **Sociologia e ética profissional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Livro eletrônico Pearson. [\(e-book Pearson\)](#)

PASETTO, Neusa Vítola e MESADRI, Fernando Eduardo. **Comportamento Organizacional**: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

Tópicos Avançados em Recursos Humanos

Ementa:

O conceito de *downsizing*. O projeto de *downsizing*. *Resizing*. O conceito de terceirização. *Empowerment*. Princípios do *coaching*. Ferramentas do mapeamento de *coaching*. Ferramentas de desenvolvimento e mensuração de resultados do *coaching*. *Mentoring*. Benchmarking. **A formação da sociedade brasileira conforme as culturas afro-brasileira e Indígena e as suas relações étnico raciais** (Eixo Interdisciplinar: Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena - Lei nº 11.645/08; Resolução CNE/CP nº 01/04).

Bibliografia Básica:

MORAIS, Fábio Cássio Costa. **Tópicos Avançados em Recursos Humanos**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2009. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

LOTZ, Erika G.; GRAMMS, Lorena. **Coaching e mentoring**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

MOTA, Edmarson Barcelar. **Planejamento Estratégico**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

Bibliografia Complementar:

MATTOS, Regiane Augusto de. **História e Cultura Afro-Brasileira**. São Paulo: Editora Contexto, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

MOREIRA, Claudia Regina Baukat Silveira; MEUCCI, Simone. **História do Brasil: sociedade e cultura**. Curitiba, Editora Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

MADELI, Pedro. **Liderança para alta performance: conceitos e ferramentas**. Petrópolis/RL: Vozes, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

Gestão da Performance

Ementa:

Alta performance organizacional contemporânea. Gestão do conhecimento em organização de alta performance. Gestão de talentos em organização de alta performance. Liderança para excelência do desempenho e competitividade. Governança corporativa em organizações de alta performance. Administração da inovação para organizações de alta performance. Arquitetura da informação para organização de alta performance. Gestão para otimizar o desempenho organizacional. Gestão estratégica para organização de alta performance. Gestão de clientes para alta performance organizacional.

Bibliografia Básica:

REICHEL, Harduin. **Gestão da Performance**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2010. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

MADELI, Pedro. **Liderança para alta performance: conceitos e ferramentas**. Petrópolis/RL: Vozes, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. Barueri/SP: Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

FRAGA, Valdez Ferreira. **Gestão pela Formação Humana: uma abordagem fenomenológica**. São Paulo: Ed. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

WALGER, Carolina et al. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em recursos humanos**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

Planejamento e Desenvolvimento de Carreira

Ementa:

Conceito de planejamento e desenvolvimento de carreira. Objetivos do planejamento de carreira. Planejamento de carreira. Ascensão e sucesso profissional. Programação de carreiras.

Bibliografia Básica:

HOFMEISTER, Deise Leia Farias. **Planejamento e Desenvolvimento de Carreira**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2009 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

XAVIER, Ricardo de Almeida P. **Sua carreira: planejamento e gestão**. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2006. [\(e-book Pearson\)](#)

SALICIO, Celso Furniel (org.). **Sistema de remuneração, incentivos e carreiras**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

CORTELA, Mario Sergio; MANDELLI, Pedro. **Vida e carreira: um equilíbrio possível?** Campinas/SP: Papyrus, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência: você é aquilo que você faz!** Barueri/SP: Manole, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

CALEGARI, Maria da Luz. **Temperamento e carreira: desvendando o enigma do sucesso**. São Paulo: Summus, 2006. [\(e-book Pearson\)](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

FRAGA, Valderéz Ferreira. **Gestão pela Formação Humana: uma abordagem fenomenológica**. São Paulo: Ed. Manole, 2009. [\(e-book Pearson\)](#)

DISCIPLINAS OPTATIVAS

Clima Organizacional

Ementa:

O ambiente organizacional e as constantes mudanças. Gestão do clima organizacional. Diagnóstico organizacional. Modelos de diagnóstico de clima e cultura organizacional. Pesquisa de clima organizacional. Tabulação dos dados e análise dos resultados da pesquisa de clima organizacional. A importância do *feedback* na pesquisa de clima organizacional. A comunicação no ambiente de trabalho. Assertividade no ambiente de trabalho. Plano de ação estratégico em Gestão de Pessoas.

Bibliografia Básica:

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima Organizacional**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

SOUZA, Carla Patrícia da S. **Cultura e clima organizacional**: compreendendo a essência das organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

MARGIORI, Marlene R. **Cultura e comunicação organizacional**: um olhar estratégico sobre a organização. São Caetano do Sul/SP: Difusão Editora, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

LUCK, Heloísa. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2011. [\(e-book Pearson\)](#)

LUIZARI, Kátia. **Comunicação empresarial eficaz**: como falar e escrever bem. Curitiba. Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

ALMEIDA. Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em recursos humanos**. São Paulo: Pearson, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

PASETTO, Neusa Vítola e MESADRI, Fernando Eduardo. **Comportamento Organizacional**: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

PASETTO, Neusa Vítola e MESADRI, Fernando Eduardo. **Comportamento Organizacional**: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

Benefícios e Serviços

Ementa:

Benefícios e serviços no século XXI. Busca da eficiência e produtividade. Implantação de um plano de benefícios e serviços. Excelência na administração. Previdência Social e Privada no Brasil.

Bibliografia Básica:

SILVA, Walter Franco Lopes da. **Benefícios e Serviços**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. Barueri/SP: Manole, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

MARRAS, Jean Pierri. **Administração de remuneração**. São Paulo: Pearson, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

ORSI, Ademar. **Remuneração de pessoas nas organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2015. [\(e-book Pearson\)](#)

SERRA, Carlos Eduardo M. **Gerenciamento na realização de benefícios: criação de valor estratégico para organização por meio da execução de portfólios, programas e projetos**. Rio de Janeiro/RJ: Brasport, 2018. [\(e-book Pearson\)](#)

CHAMON, Omar. **Introdução ao Direito Previdenciário**. Barueri: Editora Manole, 2005. [\(e-book Pearson\)](#)

MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos - 2ª edição**. São Paulo: Editora Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

Gestão Ambiental e Desenvolvimento Sustentável

Ementa:

O Direito Ambiental no Brasil e os seus princípios gerais. Sistema Nacional do Meio Ambiente. Política Nacional do Meio Ambiente e os instrumentos jurídicos. Matrizes energéticas. Avaliação de impactos ambientais. Desenvolvimento sustentável. Sustentabilidade para quem? Políticas públicas e desenvolvimento sustentável. Gestão participativa e ambiente. Ações ambientais globais.

Bibliografia Básica:

RONCAGLIO, Cynthia. **Gestão Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2009 [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

PHILPPI Júnior, Arlindo; ROMERO, MARCELO; BRUNA, Gilda Collet. **Curso de Gestão Ambiental**. ed. Barueri, São Paulo: Ed. Manole, 2004. [\(e-book Pearson\)](#)

PHILIPPI Jr., Arlindo (ed.); FERNANDES, Valdir (ed.); SAMPAIO, Carlos Alberto Cioce (ed.). **Gestão empresarial e sustentabilidade**. Barueri, São Paulo: Ed. Manole, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

Bibliografia Complementar:

CALDAS, Caldas (Organizador). **Responsabilidade socioambiental**. São Paulo: Pearson, 2016. [\(e-book Pearson\)](#)

PEDRINI, Alexandre de Gusmão; SAITO, Carlos Hiroo. **Paradigmas metodológicos em educação ambiental**. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

RODRIGO Berté; MAZZAROTTO, Angelo Augusto Valles de Sá. **Gestão ambiental no mercado empresarial**. IBPEX. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

SILVA, Cesar; PRZYBYSZ; Leane Chamma Barbar. **Sistema de gestão ambiental - 1º Edição**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2014. [\(e-book Pearson\)](#)

MAZZAROTTO, Angelo Augusto Valles de Sá; SILVA, Rodrigo de Cássio da. **Gestão da sustentabilidade urbana: leis, princípios e reflexões**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

LIBRAS e Sistema Braille

Ementa:

Conhecendo uma língua. O *status* de Libras da língua. Particularidades das línguas de sinais. Propriedades linguísticas da Libras. Sistema braille. Estimulação essencial e inclusão. Deficiência visual: formas de leitura. Desafios da escola inclusiva.

Bibliografia Básica:

VALENTE, Flávia; RODRIGUES, Cristiane Seimetz; MAIA, Maria Olinda. **Libras e Sistema Braille**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2017. [Livro texto IESD \(e-book\)](#)

SILVA, Rafael Dias (org.). **Língua brasileira de sinais - LIBRAS**. São Paulo: Ed. Pearson, 2013. [\(e-book Pearson\)](#)

BAGGIO, Maria Auxiliadora; CASA NOVA, Maria da Graça. **LIBRAS**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2017. [\(e-book Pearson\)](#)

Complementar:

PEREIRA, Maria Cristina da Cunha (org.). **Libras: conhecimento além dos sinais**. São Paulo: Ed. Pearson, 2011. [\(e-book Pearson\)](#)

FERNANDES, Sueli. **Educação de surdos**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

LUCHESI, Maria Regina C. **Educação de pessoas surdas: Experiências vividas, histórias narradas**. Campinas: Ed. Papyrus, 2012. [\(e-book Pearson\)](#)

CHALHUB, Samira. **Funções da Linguagem**. São Paulo: Ática, 2006. [\(e-book Pearson\)](#)

PIETROFORTE, Antonio Vicente. **Semiótica Visual: os percursos do olhar**. São Paulo: Ed. Contexto, 2004. [\(e-book Pearson\)](#)

13. CORPO DOCENTE:

Segue abaixo a relação de Professores Tutores e Tutores previstos para o início do Curso. Durante a Visita in loco será apresentada o Relatório sobre o Corpo Docente e Tutorial em Excel (versão impressa e digital), contendo os dados dos docentes relativos aos seus indicadores.

| NOME | FUNÇÃO |
|--------------------------------|---------------|
| Adenilda Couto Barbosa | Tutor/Docente |
| Alaide Barbosa Martins | Tutor/Docente |
| Alexandre Franco Aranha | Tutor/Docente |
| Alexsander Silva Moreira | Tutor/Docente |
| Alessandro Gonzaga | Tutor/Docente |
| Almir Martins Júnior | Tutor/Docente |
| Alvaci Freitas Resende | Tutor/Docente |
| Alvanir Bomfim de Sousa Júnior | Tutor/Docente |
| Amadeu Paulo Marcio Campelo | Tutor/Docente |
| Amanda Farias dos Santos | Tutor/Docente |
| Antonio Augusto Sa Mendonca | Tutor/Docente |
| Ary de Abreu Farias | Tutor/Docente |
| Bianca Daeps Seixas Almeida | Tutor/Docente |
| Bruno Luiz Teles de Almeida | Tutor/Docente |
| Claudia Cristina Caxias | Tutor/Docente |
| Darleane dos Santos Cruz | Tutor/Docente |
| Demerson Pereira de Moura | Tutor/Docente |
| Dequex Araujo Junior | Tutor/Docente |
| Dilson Rosário | Tutor/Docente |
| Dilson Sampaio | Tutor/Docente |
| Diane Alves | Tutor/Docente |
| Douglas Nunes | Tutor/Docente |

| | |
|------------------------------------|---------------|
| Enedino Silveira Costa Junior | Tutor/Docente |
| Felipe Mascarenhas Couto | Tutor/Docente |
| Glessiane de Oliveira Almeida | Tutor/Docente |
| Giselle Tavares | Tutor/Docente |
| João Mousart | Tutor/Docente |
| Laila Barbosa Martins | Tutor/Docente |
| Lana Glicia Veiga Feitosa Oliveira | Tutor/Docente |
| Lara Lacerda Almeida | Tutor/Docente |
| Luzia Barbosa Araujo | Tutor/Docente |
| Manoel Lacerda Santos Jr. | Tutor/Docente |
| Marcelo Wagner Oliveira Correia | Tutor/Docente |
| Marcia Menezes Santos | Tutor/Docente |
| Márcio Ponciano | Tutor/Docente |
| Maria Cristhiane S. de Oliveira | Tutor/Docente |
| Maria Mirian Leite | Tutor/Docente |
| Mildon Carlos Calixto dos Santos | Tutor/Docente |
| Mirianne Santos de Almeida | Tutor/Docente |
| Rafael Vicente Barletta Spacca | Tutor/Docente |
| Rafaela Vasconcelos | Tutor/Docente |
| Regina Aparecida Alves Feitoza | Tutor/Docente |
| Rivia Santos Gomes | Tutor/Docente |
| Robson Carvalho de Menezes | Tutor/Docente |
| Ronaldo Jose Moreira Silva | Tutor/Docente |
| Rosa Leila Lima do Nascimento | Tutor/Docente |
| Suzy Lisboa | Tutor/Docente |
| Tiago dos Reis Silva | Tutor/Docente |
| Valmir Farias Martins | Tutor/Docente |

13.1 Coordenação do Curso:

O Coordenador do Curso tem formação adequada e experiência compatível para exercer a Coordenação, com regime de trabalho previsto de tempo integral, o que possibilitará o atendimento das demandas referentes a gestão do Curso e relação com docentes, discentes, tutores e Equipe Multidisciplinar.

O Regimento Interno revê a representatividade do Coordenador do Curso nos colegiados superiores.

Conforme segue abaixo, a Coordenação do Curso dispõe de Plano de Ação que baliza sua atuação, através de indicadores de desempenho e do planejamento da administração do corpo docente, com vistas a promover constante integração e otimização do Curso.

13.1.1 Plano de Ação da Coordenação do Curso:

Conforme o Art. 21 do Regimento Interno da Faculdade Jardins, são atribuições do Coordenador de Curso:

- I. Fiscalizar a fiel execução do regime escolar, especialmente quanto ao cumprimento da carga horária, ao desenvolvimento eficiente dos planos de cursos e à realização de atividades docentes e discentes;
- II. Organizar e superintender os serviços administrativos da Coordenação;
- III. Supervisionar e atestar a frequência do pessoal a si subordinado;
- IV. Propor à Diretoria Geral a contratação de professores para preenchimento de vagas ou substituições eventuais;
- V. Informar ao Colegiado de Cursos sobre assuntos de interesse do desenvolvimento do ensino;
- VI. Convocar e presidir reuniões do Colegiado de Curso de Graduação e de Pós-Graduação sob sua coordenação;
- VII. Exercer o poder disciplinar, obedecendo às normas e critérios contidos neste Regimento Geral;
- VIII. Compor o Colegiado de Cursos, do qual será Presidente nato;
- IX. Organizar e propor ao Coordenador Geral Acadêmico o Calendário Escolar, dentro das disponibilidades físicas e didáticas visando ao oferecimento de condições materiais e técnicas favoráveis ao melhor rendimento das atividades teóricas e práticas;
- X. Propor ao Coordenador Geral Acadêmico, alterações na distribuição das aulas teóricas e práticas das disciplinas que compõem o currículo pleno do curso, quando tal medida se mostrar necessária ao alcance das finalidades e objetivos estabelecidos;
- XI. Articular o ensino e a extensão a partir da definição de linhas temáticas, de acordo com orientações firmadas pelo CONSAD e CONSEPE;

- XII. Cumprir e fazer cumprir as diretrizes e normas emanadas dos órgãos superiores;
- XIII. Adotar as providências necessárias para a integralização do plano de curso das disciplinas;
- XIV. Exercer a supervisão didático-pedagógica do respectivo curso, zelando pela qualidade do ensino e adequação do currículo;
- XV. Orientar a matrícula acadêmica dos alunos;
- XVI. Acompanhar, em consonância com a Secretaria Acadêmica, o controle e a contabilização acadêmica curricular;
- XVII. Adotar as medidas recomendadas para implementar o processo de avaliação dos cursos, de acordo com as orientações emanadas da Comissão Permanente de Avaliação;
- XVIII. Elaborar o Relatório Anual de Atividades do curso sob sua coordenação, encaminhando-o ao Coordenador Geral Acadêmico, observando o prazo fixado pela Diretoria Geral;
- XIX. Colaborar na elaboração do Plano Anual de Trabalho da Faculdade Jardins;
- XX. Despachar os requerimentos de matrícula, trancamento, transferência e aproveitamento de estudos; opinando e emitindo parecer acadêmico sobre os mesmos;
- XXI. Cumprir e fazer cumprir as disposições deste Regimento Geral, bem como as deliberações dos órgãos colegiados;
- XXII. Exercer as demais funções que se relacionarem ao bom funcionamento do respectivo curso.

Do quanto exposto, para balizar a ação do Coordenador do Curso, se dispõe do seguinte **Plano de Ação**:

1. Ações Previstas para a Gestão do Curso:

- Gerenciar a aplicação do PPC com vistas verificar o cumprimento de metas, objetivos e políticas institucionais no âmbito do Curso;
- Gerenciar a formação do egresso, com observância a Matriz do Curso, Ementário e Bibliografias, sempre com observâncias diretrizes curriculares, políticas institucionais, e demandas efetivas de natureza econômica, social, cultural, política e ambiental do entorno local e regional da IES;
- Acompanhar e avaliar a aplicação dos estágios probatórios, e regimes de trabalho e de progressões dos docentes em carreira;
- Acompanhar o desempenho de cada docente por meio dos resultados da CPA;

- Observar e quantificar por meio de nota conceitual o desempenho do Colegiado do Curso, como forma de contribuir para avaliação total da qualidade dos cursos;
- Acompanhar e avaliar a distribuição de recursos humanos, financeiros e materiais dentro do Curso;
- Rever com o NDE a proposta curricular do Curso periodicamente, sempre buscando adequar ao contexto socioeconômico e de mercado.

2. Ações referentes aos Docentes:

- Avaliar o desempenho docente na IES por meio da CPA e dos diversos processos acadêmicos internos e externos;
- Estabelecer de forma concreta a obtenção de índices individuais e/ou setoriais conduzirá ao cumprimento de objetivos globais;
- Tornar público aos diversos atores envolvidos quais são suas atribuições, metas, responsabilidades, direitos e deveres;
- Tornar mais uniforme, transparente e equânime o processo de avaliação do Corpo Docente;
- Operacionalizar a aplicação em sistemas compostos de avaliação individual;
- Identificar mais facilmente onde e como as ações corretivas, preditivas e antecipativas devem ser implantadas;
- Apresentar ao Colegiado e ao Núcleo Docente Estruturante quais são as ações necessárias a serem realizadas para otimização do Curso e de sua proposta pedagógica.

3. Ações referentes ao AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem):

- Acompanhamento da interação entre professores tutores, tutores e alunos no processo de ensino aprendizagem no AVA;
- Acompanhamento do desenvolvimento dos discentes no AVA;
- Atendimento as questões referentes a coordenação no AVA;
- Organização do plantão de atendimento online no AVA;
- Acompanhamento do fluxo logístico de materiais de aprendizagem físicos e virtuais;

- Avaliação e aprimoramento constante dos materiais de aprendizagem dispostos no AVA.

4. Indicadores de Acompanhamento de Desempenho:

- Atendimento na execução do PPC das políticas institucionais;
- Formação do egresso dentro do perfil proposto, em conformidade com as diretrizes curriculares, políticas institucionais, e demandas efetivas de natureza econômica, social, cultural, política e ambiental do entorno local e regional da IES;
- Revisão constante da proposta pedagógica do Curso;
- Diálogo constante com a CPA quanto a melhoria do Curso e da prática docente;
- Otimização da qualificação docente;
- Otimização do ambiente virtual de aprendizagem.

13.2 Colegiado de Curso:

A Faculdade Jardins, conforme seu Regimento Interno, dispõe de Colegiados de Curso em todas as graduações e pós-graduações presenciais e a distância, conforme segue:

SEÇÃO IV DOS COLEGIADOS DE CURSO

Art. 22 - Cada curso de Graduação e de Pós-Graduação dispõem de um Colegiado de Curso, que é constituído por todos os professores em plena atividade.

§ 1º Todo Colegiado de Curso dispõe de 01(um) representante do seu Corpo Docente.

§ 2º Como parte constitutiva do Colegiado de Curso, o Núcleo Docente Estruturante tem composição e atribuições previstas na legislação vigente.

Art. 23 - São atribuições do Colegiado de Curso:

- I. Redefinir ou atualizar o perfil profissiográfico do egresso do curso de formação profissional a ele vinculado; submetendo-o à aprovação do CONSEPE;
- II. Reelaborar proposta do currículo pleno do curso, bem como acolher as eventuais reformulações que convierem; e/ou sejam apresentados para aprovação

- pelo colegiado de cursos em estreita observância às diretrizes curriculares e à legislação específica submete em dose a aprovação do CONSEPE;
- III. Propor ao CONSEPE número de vagas a serem oferecidas no Processo Seletivo, para posterior aprovação pelo CONSAD;
 - IV. Elaborar as ementas das disciplinas que constituem o currículo pleno do curso, bem como definir a bibliografia básica;
 - V. Organizar a lista de oferta de disciplinas em cada período letivo, observando o plano curricular;
 - VI. Traçar as diretrizes didático-pedagógicas do curso respectivo;
 - VII. Colaborar com o processo de avaliação institucional;
 - VIII. Promover a articulação e integração das atividades docentes;
 - IX. Opinar nos processos de transferência, matrícula de portadores de diplomas de cursos de graduação, aproveitamento de estudos, adaptação curricular e trancamento de matrícula;
 - X. Constituir comissões especiais para estudo e parecer sobre assuntos específicos do curso;
 - XI. Aprovar o Relatório Final das Atividades desenvolvidas no curso;
 - XII. Exercer as demais atribuições que se incluam de maneira expressa ou implícita no âmbito de sua competência.

13.3 Núcleo Docente Estruturante:

A composição e atuação dos Núcleos Docentes Estruturantes da Faculdade Jardins estão conforme a RESOLUÇÃO nº 01, de 17 de Junho de 2010, da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES), que “Normatiza o Núcleo Docente Estruturante e dá outras providências”.

A Faculdade Jardins, conforme seu Regimento Interno, dispõe de Núcleo Docente Estruturante em todas as graduações e pós-graduações presenciais e a distância, enquanto parte constitutiva dos Colegiados de Curso, conforme segue abaixo:

SEÇÃO IV DOS COLEGIADOS DE CURSO

Art. 22 - Cada curso de Graduação e de Pós-Graduação dispõem de um Colegiado de Curso, que é constituído por todos os professores em plena atividade.

§ 1º Todo Colegiado de Curso dispõe de 01(um) representante do seu Corpo Docente.

§ 2º Como parte constitutiva do Colegiado de Curso, o Núcleo Docente Estruturante tem composição e atribuições previstas na legislação vigente.

13.4 Equipe Multidisciplinar:

A Equipe Multidisciplinar da Faculdade Jardins foi constituída em 2016 para realizar a construção da proposta pedagógica da modalidade a distância a ser implantada na IES.

Desde então, é composta por docentes de diversas áreas do conhecimento, responsáveis pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a modalidade a distância da Faculdade Jardins, conforme **Plano de Ação** específico apresentado abaixo:

13.4.1 Plano de Ação da Equipe Multidisciplinar:

Para a implantação da modalidade a distância na IES, constituímos a **Equipe Multidisciplinar** em 2016 e elaboramos um **Plano de Ação** para balizar as atividades de elaboração da proposta de EaD.

Na verdade, esse caminho foi iniciado desde o Credenciamento da IES, com a elaboração de estruturas físicas, administrativas, tecnológicas, pedagógicas e de acessibilidade para a realização de cursos de extensão, atividades complementares, cursos livres, capacitação interna, disciplinas em EaD do Curso de Licenciatura em Pedagogia - sendo no percentual de 20 %.

Tal experiência lançou as bases para que a **Equipe Multidisciplinar** pudesse iniciar a ampliação da proposta com vistas ao Credenciamento institucional para atuar na Pós-Graduação *Lato Sensu* a distância e, posteriormente, na graduação EaD.

Para tanto, buscou-se atender às especificidades da metodologia em EaD, tendo como parâmetro o conjunto de atributos que viabilizem a utilização dos recursos de aprendizagem por parte do aluno, levando-se em consideração os seguintes aspectos constantes do **Plano de Ação**:

- Currículos atualizados, flexíveis e focados em habilidades e competências;
- Qualidade do material didático e da infraestrutura do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA);
- Facilidade no acesso virtual;
- Otimização da distribuição de material impresso;

- Metodologias efetivas e ativas de aprendizagem na EaD;
- Estratégias que proporcionem situações desafiadoras ao processo de aprendizagem;
- Gestão e controle constante;
- Avaliação contínua da aprendizagem e do processo de ensino e aprendizagem;
- Atenção especial para portadores de necessidades especiais.

No desenvolvimento das estratégias de aprendizagem, foi levado em conta o seu produto final, ou seja, os fins a serem atingidos, com vistas à criação de meios e recursos disponíveis para orientar, informar e conduzir o usuário na interação com o conteúdo e, por conseguinte, com o aprendizado, se valendo, inclusive, de metodologias ativas.

O **Plano de Ação** estabeleceu as seguintes instancias de elaboração e ação dos envolvidos: (i) Desenvolvimento; (ii) Avaliação; e (iii) Revisão!

Esse processo formou um mecanismo sistemático e cíclico, se sucedendo e retornando ao início num processo dialético constante, com vistas a constituir e rever sempre a proposta pedagógica de EaD e seus respectivos cursos no âmbito da IES.

Engloba também a identificação das necessidades da comunidade, conhecimento do público-alvo e identificação das habilidades e competências gerais e específicas a serem desenvolvidas.

Após o desenvolvimento dos objetivos, do entendimento da proposta pedagógica, escolha dos cursos, conhecimento do público-alvo e das regiões a serem contempladas, foi criado um protótipo inicial da proposta, que ainda seria revisto e revisado novamente.

Depois da seleção e definição dos docentes, sendo todos com longa experiência em EaD, o passo seguinte da **Equipe Multidisciplinar** foi constituir o ambiente virtual de aprendizagem (AVA), denominado Portal e-jardins, desenvolvido por profissionais próprios com larga experiência tecnológica e pedagógica. Na sequência, a **Equipe Multidisciplinar** selecionou o conteúdo virtual do Curso, inclusive livro texto, Vídeo Aulas e demais materiais de aprendizagem virtual, que

iriam compor o AVA. Assim, foi organizado e desenvolvido o conteúdo do curso e inserido nas estratégias de aprendizagem em EaD da IES.

Para o aprendizado de toda equipe de coordenadores, professores tutores, e tutores, destaca-se que periodicamente é realizado um curso de atualização para docentes sobre tecnologias educacionais e suas ferramentas na construção da web aula e sobre a elaboração do material didático interativo.

Vale salientar também que, durante o desenvolvimento do conteúdo do curso, a construção dos elementos que constituem a estratégia de aprendizagem a distância foi de fundamental importância para a **Equipe Multidisciplinar** e para os professores tutores, tais como os exemplos a serem utilizados, a elaboração das atividades, exercícios e avaliações a serem aplicadas, já que tal elaboração foi suplantada pelo estudo e direcionamento do público-alvo e do perfil do egresso, o que enriqueceu a proposta, conhecimento e o comprometimento de todos!

Para esse momento de alta importância, o Plano de Ação estabeleceu 07 (sete) etapas, sendo assim distribuídas para melhor entendimento:

- **Etapa 1: Coleta de materiais e capacitação dos professores:** nessa etapa definiu-se em reunião a programação da proposta pedagógica e do curso, elaborando o ementário composto pelos conteúdos para o desenvolvimento das competências e habilidades a serem trabalhadas. A **Equipe Multidisciplinar** apresentou algumas possibilidades de desenvolvimento e adaptação ao sistema Portal e-jardins, e orientou sobre as ferramentas que poderiam ser utilizadas, e as alternativas disponíveis para Livro texto, Vídeos Aulas e demais materiais de aprendizagem virtual;

- **Etapa 2: Aprovação da proposta:** os responsáveis por cada disciplina apresentaram o escopo definido com propósito de aprovação da proposta. Nessa fase, realizaram-se as alterações necessárias com vistas à definição da disciplina;

- **Etapa 3: Texto-base:** com a definição da estrutura do curso já proposta e da disciplina, incorporou-se o texto-base do PPC que passou novamente por validação.

A partir desse ponto, o Núcleo Docente Estruturante do Curso (NDE), a Equipe Multidisciplinar do EaD e os docentes interagiram para definir estratégias didáticas, comunicacionais e tecnológicas para a configuração final do curso:

- **Etapa 4: Sinopse:** a configuração do curso gerou a sua sinopse para validação, após isso estabeleceu-se o roteiro de execução;
- **Etapa 5: Roteiro:** de posse do roteiro do curso, foi realizada sua apresentação final e a sua disponibilização para os formatos impresso e on-line;
- **Etapa 6: Homologação:** após aprovação do NDE e NEAD, foi dada a homologação final pela Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da IES;
- **Etapa 7: Avaliação com usuário:** a avaliação foi realizada diretamente com o usuário em forma de pré-teste quando busca sujeitos com as mesmas características do público-alvo ao qual se destina o curso.

Por fim, após ciclos de desenvolvimento, avaliação e revisão da proposta pedagógica e dos conteúdos, foram ampliadas e elaborados as estruturas físicas e os procedimentos administrativos e pedagógicos, além da definição dos parceiros referentes a Biblioteca e conteúdos virtuais, sempre sob a Coordenação da Equipe Multidisciplinar e do NDE do Curso.

14. TECNOLOGIAS DE SUPORTE AO PROCESSO EDUCACIONAL:

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) implantadas no processo de ensino-aprendizagem da Faculdade Jardins viabilizam e suplantam a execução do projeto pedagógico dos cursos de graduação da IES, de maneira que a IES viabiliza ao aluno tanto a acessibilidade, quanto o domínio das TICs mediante a utilização de ambientes de aprendizagem suplementares que permitem a aprendizagem virtual e ampliação da relação dos docentes com os alunos.

Dessa forma, o “**e-jardins**” é o nosso **AVA (ambiente virtual de aprendizagem)** constituído a partir da plataforma MOODLE, que oferece recursos e ferramentas que suplantam a sala de aula e otimizam a relação **docente x discente x conhecimento**. O e-jardins contém vários conteúdos e ferramentas voltadas ao aprendizado e dispõe de todos os recursos necessários para suplantarmos o processo de ensino aprendizagem da Faculdade Jardins, otimizando, inclusive, a interação entre professores e alunos.

Vale salientar que o e-jardins tem sido desenvolvido há sete anos, sendo utilizado, testado, reavaliado e otimizado desde o ano de 2008 no âmbito da educação presencial com suporte a distância, na educação a distância e na educação corporativa. O Objetivo do e-jardins tanto é atender as especificidades da proposta educacional a distância da IES conforme projeto específico de Credenciamento, quanto suplantarmos a educação presencial e a integração entre alunos e professores, mediante os princípios e diretrizes legais, o contexto institucional e às características dos seus alunos.

Destaca-se que esse ambiente permanece em constante sintonia com as exigências de flexibilidade, otimização do tempo, redução de gastos, desenvolvimento científico e amplo processo de avaliação da qualidade dos cursos, bem como, com vários métodos e estratégias que foram criados dentro do e-jardins para atender ao projeto pedagógico da IES.

No e-jardins dispomos ainda do **Portal de Periódicos Virtuais**, onde os alunos podem acessar periódicos eletrônicos de todas as áreas de graduação, bem como, o link direto para a **Revista “¿Quare?”**, que é o Periódico Científico da Faculdade Jardins, com ISSN próprio, para publicação da produção científica oriunda dos Cursos de Graduação e de Pós-Graduação da IES, bem como, de

autores externos. O título em latim “*¿Quare?*” significa “*Porque?*”, contemplando a eterna busca humana de respostas a todas as suas indagações!

Dispomos também integrado ao e-jardins o sistema de gestão acadêmica denominado “**SIGA**” da **Activesoft**, disponível plenamente tanto via intranet, quanto pela internet, possibilitando aos alunos efetivar matrícula, baixar boletos, solicitar abertura de demandas, consultar processos e seus resultados, bem como, acessar notas e baixar históricos. Os docentes também podem realizar toda a sua rotina eletronicamente, inclusive, lançamento de notas.

Dispomos também da **Biblioteca Virtual da Pearson Education** com mais de 500.000 mil títulos, com livre acesso tanto na intranet, quanto pela internet, para 20.000 alunos cadastrados, conforme contrato entre a Mantenedora da Faculdade Jardins e a Pearson Education.

Acessível e integrado ao nosso e-jardins, dispomos também dos **componentes e conteúdos educacionais do IESD – Inteligência Educacional**, umas das maiores empresas do Brasil em educação a distância, especializada em parcerias para a produção de material didático institucional, com edição própria de livros impressos, e-book Pearson, vídeos, vídeos-aula e conteúdos de aprendizagem diversos, atuando há mais de vinte anos na educação básica, superior e técnico-profissional. Todo esse material se encontra disponível aos nossos alunos no e-jardins, com livre acesso tanto na intranet, quanto pela internet, conforme contrato entre a Mantenedora da Faculdade Jardins e o IESD – Inteligência Educacional.

A infraestrutura da IES contempla ainda **salas de aula climatizadas, com lousas eletrônicas e normais, e projetores de multimídia**, integradas ao sistema de virtual de aprendizagem (e-jardins). Mediante solicitação dos docentes, dispomos de projetores de multimídia móveis e lousas eletrônicas móveis.

Dispomos dos seguintes **Laboratórios de Informática** disponíveis para uso de nossos alunos na Sede da IES:

- **Laboratório de Informática 1:** com 25 (vinte e cinco) terminais, lousa eletrônica e projetor de multimídia. Dispõem de acessibilidade para Cadeirante e para Portador de Necessidade Visual, com headset e programa específico para utilização dos mesmos (Programa DOSVOX). Dispõem ainda de Programas específicos dos Cursos de Graduação da IES;

- **Laboratório de Informática 2 (móvel):** com 25 (vinte e cinco) notebooks, disponíveis em armário móvel para condução até a sala de aula;
- **Laboratório de Informática 3 (móvel):** com 25 (vinte e cinco) tablets disponíveis em armário móvel para condução até a sala de aula;
- **Laboratório de Informática 4 (móvel):** com 25 (cinquenta) iPod, disponíveis em armário móvel para condução até a sala de aula.
- **Terminais na Biblioteca:** 10 (dez) terminais. Dispõem de acessibilidade para Cadeirante e para Portador de Necessidade Visual, com headset e programa específico para utilização dos mesmos (Programa DOSVOX).

Portanto, as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) disponíveis e utilizadas no processo de ensino-aprendizagem da Faculdade Jardins viabilizam execução do nosso projeto pedagógico aplicado aos Cursos de Graduação da IES, garantindo a acessibilidade, o domínio dos recursos tecnológicos e suplantando a formação de nossos egressos!

15. POLÍTICA DE ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS:

A política de acompanhamento dos egressos da Faculdade Jardins leva em consideração as oportunidades de formação continuada e a análise da inserção do egresso no ambiente sócio econômico, o que constitui em uma forma de manter contato com os egressos, transformando a IES em um canal aberto e centro aglutinador das ideias e experiências destes profissionais, atualizando os dados pessoais e profissionais dos egressos, incentivando sua participação em atividades da Faculdade e identificando a adequação do curso ao exercício profissional.

Para tanto a Faculdade Jardins inova com a criação do “Portal dos Egressos” a partir da formatura de sua primeira turma! Trata-se de um portal vinculado ao e-jardins, nossa plataforma de interação virtual, com serviços de acesso aberto e restritos via INTERNET. O Portal de Egressos será composto por páginas virtuais com acesso aberto onde encontramos o andamento da vida profissional de cada ex-aluno da Faculdade Jardins após sua formatura.

Para o preenchimento da página individual por parte de cada egresso, ofereceremos a título de incentivo um curso gratuito de atualização profissional após um ano de formado. Dessa forma, os egressos preencherão as informações necessárias para conhecimento da Faculdade Jardins com vistas ao acompanhamento profissional e otimização curricular de nossas graduações.

Vale salientar que a primeira turma de formando da Faculdade Jardins, graduados na Licenciatura em Pedagogia, realizaram a Colação de Grau em janeiro de 2018. Ainda assim, já iniciamos o acompanhamento dos mesmos, já coletamos informações sobre a inserção de todos no mercado de trabalho, inclusive no próprio Colégio Jardins, além de estarem realizando Pós-Graduação *Lato Sensu* nesta IES, a título de formação continuada.

Dessa forma, o Núcleo de Acompanhamento de Egressos possibilitará a continuada avaliação da instituição, através do acompanhamento do desempenho profissional dos ex-alunos, como um importante passo no sentido de incorporar do processo ensino/aprendizagem elementos da realidade externa à instituição que apenas o diplomado está em condições de oferecer, já que é ele quem experimenta pessoalmente as consequências dos aspectos positivos e negativos vivenciados durante sua graduação.

São objetivos específicos do Núcleo de Acompanhamento de Egressos:

- Avaliar o desempenho da instituição, através do acompanhamento do desenvolvimento profissional dos ex-alunos;
- Manter registros atualizados de alunos egressos;
- Promover intercâmbio entre ex-alunos;
- Promover à realização de atividades extracurriculares (estágios e /ou participação em projetos de pesquisa ou extensão), de cunho técnico-profissional, como complemento à sua formação prática, e que, pela própria natureza do mundo moderno, estão em constante aperfeiçoamento e palestras direcionadas a profissionais formados pela Instituição;
- Condecorar egressos que se destacam nas atividades profissionais;
- Divulgar permanentemente a inserção dos alunos formados no mercado de trabalho;
- Identificar junto às empresas seus critérios de seleção e contratação dando ênfase às capacitações dos profissionais da área buscados pela mesma;
- Incentivos à leitura de periódicos especializados, disponíveis na biblioteca de apoio ao curso.

ANEXOS



Faculdade Jardins

NORMAS GERAIS DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES

2018

Art. 1º As Atividades Complementares previstas nos respectivos Cursos de Graduação presencial e a distância são obrigatórias e categorizam-se em três grupos:

Grupo 1 - Atividades de Ensino;

Grupo 2 - Atividades de Extensão;

Grupo 3 - Atividades de Iniciação a Pesquisa.

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

Art. 2º As Atividades Complementares terão carga horária global prevista nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação presencial e a distância da IES, devendo ser cumpridas durante a integralização do curso.

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

a) Disciplinas e/ou cursos oferecidos pela própria Faculdade, mas não previstas no Currículo Pleno do Curso;

b) Cursos e/ou disciplinas realizados em outras instituições, desde que com anuência prévia da Coordenação do Curso;

c) Monitoria em disciplina vinculada a área do respectivo Curso.

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

a) Participação em seminários, palestras, congressos, conferências, encontros, cursos de atualização e similares;

b) Estágios extracurriculares;

c) Participação em ações de extensão patrocinada pela Instituição de Ensino;

d) Participações em audiências, limitados a 20 h.

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

a) Iniciação científica;

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

Art. 6º As Atividades Complementares serão coordenadas pelas Coordenações de Curso, ou por órgão integrante das mesmas, ao qual caberá:

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

b) Exigir certificado de frequência e participação, notas obtidas, carga horária cumprida, relatórios de desempenho, e outros documentos vinculados as Atividades Complementares;

c) Analisar o documento apresentado pelo aluno para comprovar a realização de cada Atividade Complementar e, se considerá-lo suficiente, rubricá-lo e encaminhá-lo a Secretaria Acadêmica para registro na Ficha do Aluno.

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

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

§ 3º Na educação a distância, o recebimento das atividades complementares e o resultado quanto ao aproveitamento das mesmas ocorrerá de forma virtual, através do AVA.

Art. 7º Os casos omissos, assim como os recursos interpostos, serão apreciados pelo Colegiado do Curso, cabendo recuso ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Instituição.