



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

**Curitiba  
2022**

Diretor Geral: Silvio Akiyoshi

**Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

Coordenação: Msc. Monika Fritz

**Projeto Pedagógico do Curso - 2022**

---

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2. BREVE HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Contexto Educacional: Paraná em Seus Aspectos: Social, Ambiental, Econômico, Cultural e Político .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.1 Inserção regional .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.2 Missão, visão, valores e finalidades e Política Institucional ..</b>	<b>13</b>
<b>2.1.3 Princípios filosóficos e técnico-metodológicos gerais norteadores das práticas acadêmicas da instituição .....</b>	<b>16</b>
<b>3. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Políticas Institucionais de Ensino .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1.1 Política de Ensino na Graduação .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1.3 Políticas Institucionais no âmbito do curso .....</b>	<b>29</b>
<b>3.2 Objetivos do Curso .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.1 Objetivo geral do curso .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.2 Objetivos específicos do curso .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3 Justificativa do Curso .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Perfil Profissional do Egresso .....</b>	<b>50</b>
<b>3.4.1 Acompanhamento dos Egressos .....</b>	<b>52</b>
<b>3.5 Estrutura Curricular .....</b>	<b>54</b>
<b>3.6 Conteúdos Curriculares .....</b>	<b>59</b>
<b>3.6.1 Matriz Curricular .....</b>	<b>60</b>
<b>3.6.2 Representação gráfica do perfil de formação .....</b>	<b>62</b>
<b>3.6.3 Ementário e bibliografia .....</b>	<b>63</b>
<b>3.7 Metodologia de Ensino e Aprendizagem .....</b>	<b>114</b>
<b>3.8 Estágios Supervisionados .....</b>	<b>122</b>
<b>3.9 Atividades Complementares .....</b>	<b>123</b>
<b>3.10 Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) .....</b>	<b>123</b>
<b>3.11 Apoio ao Discente – Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) .....</b>	<b>123</b>
<b>3.11.1 Público atendido pelo NAI.....</b>	<b>125</b>
<b>3.11.2 Programa de Acessibilidade ao Discente (PAD) .....</b>	<b>126</b>
<b>3.12 Gestão do Curso e Processos de Avaliação Interna e Externa .....</b>	<b>137</b>
<b>3.12.1 Avaliação Institucional .....</b>	<b>137</b>
<b>3.12.2 Comissão própria de avaliação (CPA).....</b>	<b>138</b>
<b>3.12.3 Avaliação do Projeto de Curso .....</b>	<b>138</b>
<b>3.13 Atividades de Tutoria – Conhecimentos Habilidades e Atitudes Necessárias às Atividades de Tutoria .....</b>	<b>142</b>
<b>3.14 Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) no Processo de Ensino-Aprendizagem .....</b>	<b>145</b>
<b>3.15 Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) .....</b>	<b>149</b>
<b>3.16 Material Didático .....</b>	<b>149</b>
<b>3.16.1 Sistema de Controle de Produção e Distribuição de Material Didático</b>	<b>150</b>
<b>3.17 Processo de Acompanhamento e de Avaliação dos Processos de Ensino-Aprendizagem .....</b>	<b>152</b>

---

3.18 Atividades Estruturadas e Atividades Práticas .....	154
4. CORPO DOCENTE, TUTORIAL E EQUIPE MULTIDISCIPLINAR .....	163
4.1 ÓRGÃOS COLEGIADOS – COLEGIADO DE CURSO E NDE .....	163
4.2 Equipe Multidisciplinar.....	166
4.3. COORDENAÇÃO DE CURSO .....	169
4.5 Mecanismos de Interação entre Docentes, Professores-Tutores e Estudantes .....	175
5 INFRAESTRUTURA.....	177
5.1 Laboratório de Informática.....	179
5.2 Biblioteca .....	180
6 POLOS DE APOIO PRESENCIAL.....	186
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	186
REFERÊNCIAS.....	187

---

## FICHA TÉCNICA DO CURSO

### **Denominação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

**Objetivos:** O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi concebido a partir da compreensão da necessidade de profissionais que atendam às demandas do mercado. Visa atender a necessidade de maior profissionalização e atualização de novos métodos para gerenciar e reter os talentos, preparando profissionais aptos para a gestão das organizações e seus processos, através do desenvolvimento de habilidades voltadas para o gerenciamento de pessoas, propiciando o desenvolvimento de uma visão sistêmica das organizações e da relação do ambiente interno e externo, além de capacitar profissionais para empreender no seu próprio negócio na área de Recursos Humanos. Além disso, pensando nas novas competências necessárias para um gestor de recursos humanos que não apenas compreendam a parte operacional do Recursos Humanos como também os melhores processos de seleção, as novas ferramentas para análise de perfil, a utilização de processos de *coaching*, *mentoring*, o acompanhamento e desenvolvimento de pessoas, visando planos de carreira que retenham os talentos permitindo também um melhor acompanhamento do desempenho dos profissionais, capacitando o profissional a empreender no negócio de captação de talentos.

**Número de vagas:** 600 vagas por ano

**Modalidade:** Educação a Distância

**Polo de apoio presencial:** Rua Claudio Chatagnier, 112 – Bacacheri – CEP: 82520-590 – Curitiba – PR (sede da IES).

**Carga Horária:** 1.600 horas

**Duração prevista para integralização:** 2 anos / 8 módulos

**Duração máxima para integralização:** 4 anos

**Forma de ingresso:** processo seletivo próprio (vestibular)

**Legislação e diretrizes consideradas:** Resolução CNE/CP no.1, de 5 de janeiro de 2021 - Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica; Catálogo Nacional de Cursos Superiores de tecnologia; Lei das Diretrizes e Bases da Educação (9394/96); Regulamentação da oferta de cursos superiores na modalidade a distância; Referenciais de qualidade para a educação superior à distância.

**Coordenadora:** Professora Msc. Monika Fritz

**Equipe de elaboração do PPC (2022):** Monika Fritz, Wilma Lara Bueno, Leandra Felicia Martins, Luciene Franco, Evelin Goes, Dayane Adrielli Schneider, Antonio Franco.

---

## 1. INTRODUÇÃO

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Unina fundamenta-se em bases teóricas e científicas, exigidas na maioria das situações pelo mundo do trabalho, e provê ao aluno instrumental suficiente para acompanhar as mudanças que ocorrem atualmente.

Temos como principal objetivo atender o estudante que deseja uma formação de qualidade e desenvolvemos uma proposta de ensino-aprendizagem composta por diferentes processos e práticas para sua formação.

A Faculdade Unina, para atender às suas funções, busca implementar a formação de um sujeito competente, crítico, reflexivo, criativo e capaz de intervir na sociedade em prol da transformação da realidade. Nessa perspectiva, a política da Faculdade Unina para o ensino de Graduação está orientada para o enfrentamento de uma realidade marcada pela globalização e pela exclusão social, buscando disponibilizar oportunidades educacionais a uma parcela expressiva da população, independentemente da origem econômica, racial e cultural, oferecendo uma formação ampla, voltada para a aplicação dos conhecimentos aprendidos na resolução de problemas do cotidiano.

Para o curso de Tecnólogo em Recursos Humanos, o currículo é concebido com uma realidade dinâmica, flexível, propiciando a integração de teoria e prática, o diálogo entre as diferentes ciências e saberes, bem como as atividades facilitadoras da construção de competências. Busca, então, no âmbito do ensino, implementar uma dinâmica curricular integradora, capaz de assegurar um processo de formação onde as diferentes disciplinas se correlacionam.

---

## 2. BREVE HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO

A Faculdade Unina foi credenciada primeiramente como Faculdade São Braz (FSB), pelo Instituto Superior de Educação da América Latina (ISAL), antiga mantenedora. Em 29 de janeiro de 2009, obteve-se o credenciamento da FSB, pela Portaria n.º 110, DOU de 30/01/2009, com autorização de funcionamento do curso de Pedagogia. No final de 2012, ela foi adquirida pela São Braz Educacional, na qual os Senhores Silvio Akiyoshi e Vagner Cauneto, novos mantenedores, assumiram a direção geral da Faculdade com poderes limitados. Em 18 de janeiro de 2013, uma vez que havia sido concluída a negociação mercantil, foi dada entrada no processo de transferência de manutenção do Instituto Superior de Educação da América Latina LTDA para São Braz Educacional LTDA ME, haja vista que a transferência de manutenção apenas foi publicada pela Portaria nº 715, de 27 de novembro de 2014.

A nomeação de Silvio Akiyoshi como procurador institucional somente ocorreu ao final de 2014, por decisão judicial, poucos dias antes da publicação da transferência de manutenção. Tal ação judicial se deu pelo fato de que a responsável da antiga mantenedora, apesar de ter concordado com a nomeação do novo mantenedor, limitou sua autonomia na condução da Instituição, especialmente no que diz respeito aos processos regulatórios (detendo inclusive a senha do e-MEC), sob a alegação de que enquanto não fosse publicada a portaria de transferência de manutenção, não permitiria que o novo mantenedor realizasse qualquer encaminhamento. Tal conflito entre os mantenedores trouxe enormes prejuízos acadêmicos à Instituição, como também a perda de parcela da memória da IES.

Em que pese tais transtornos, com vistas à qualidade e ao respeito aos estudantes, o novo mantenedor investiu em tecnologias, equipamentos modernos e em estúdio de gravação equipados com o que há de mais novo na área de produção de vídeos, além de melhorias na infraestrutura e adequação dos espaços para atendimento às pessoas com necessidades educativas especiais, possibilitando a ampliação do espaço e o melhor atendimento às necessidades dos estudantes. Além disso, se investiu em profissionais qualificados, contando com uma equipe própria de Tecnologia da Informação, a qual desenvolveu um Ambiente Virtual próprio para facilitar os processos

---

administrativos e a comunicação entre estudante/faculdade/estudante, seja na graduação ou na pós-graduação.

Reforçamos que todo o trabalho desenvolvido durante os anos de 2013 e 2014 teve a ingerência da antiga mantenedora, que afirmava que ainda tinha propriedade sobre a faculdade, pois a transferência de manutença ainda não tinha sido publicada em DOU. Logo, todos os processos de expansão, atualização e implantação só puderam ser iniciados efetivamente a partir do final de 2014 e com mais força em 2015, incluindo o direcionamento do curso de Licenciatura em Pedagogia presencial, da pós-graduação e implantação de novos cursos.

Devido à necessidade de expansão e por dificuldades de liberação de documentação junto à prefeitura e nenhum apoio da antiga mantenedora, se fez necessária a mudança de endereço da Faculdade Unina, por meio do processo de aditamento nº 201356015.

Apenas em novembro de 2014, a Faculdade Unina pôde demonstrar, por meio de ações, o seu comprometimento com as questões educacionais e com a produção do conhecimento, investindo em um corpo docente de doutores e mestres em tempo parcial e integral que atuam na graduação e pós-graduação *Lato Sensu* de maneira efetiva e, de fato, com o novo mantenedor.

As atividades da Faculdade Unina se concentram em quatro linhas de atuação: iniciação científica (em processo de desenvolvimento, ainda não implantada na faculdade), ensino, formação continuada e extensão.

- **Ensino:** por meio do qual se busca proporcionar uma formação integral dos estudantes, objetivando a práxis pedagógica que pressupõem a relação/mediação constante entre teoria e prática.
  - **Formação Continuada:** tem como preocupação promover o desenvolvimento de profissionais, objetivando elevar a capacidade das pessoas envolvidas em atividades educacionais do país.
  - **Iniciação Científica:** quando de sua implementação, visará proporcionar o desenvolvimento de novos conhecimentos que superem o âmbito da sala de aula. Cabe salientar que atualmente há grupo de estudo para fomentar a pesquisa na instituição.
  - **Extensão:** por meio da qual a instituição busca ampliar os laços com a comunidade, mediante um processo de socialização de saberes, estabelecendo com essa uma relação de reciprocidade.
-

Ao longo de sua atuação na educação, a Faculdade Unina, diante da demanda do mundo do trabalho, tem ampliado a oferta de cursos de graduação e de pós-graduação, colocando-se nesse contexto como uma instituição que está atenta a essas transformações, sendo uma opção para atender às demandas de formação profissional.

## **2.1 Contexto Educacional: Paraná em Seus Aspectos: Social, Ambiental, Econômico, Cultural e Político**

O estado do Paraná tem uma superfície de 199.324 km<sup>2</sup>, representando 2,3% do território nacional. Localizado na Região Sul do Brasil, está dividido, segundo definição do IBGE, em dez mesorregiões: 1 – Noroeste Paranaense; 2 – Centro-Occidental Paranaense; 3 – Norte-Central Paranaense; 4 – Norte Pioneiro Paranaense; 5 – Centro-Oriental Paranaense; 6 – Oeste Paranaense; 7 – Sudoeste Paranaense; 8 – Centro-Sul Paranaense; 9 – Sudeste Paranaense; e 10 – Mesorregião Metropolitana de Curitiba. A população deste estado é composta basicamente por brancos, pardos, negros e indígenas, além de ser um estado colonizado por espanhóis e portugueses, com uma grande e diversificada população de descendentes de imigrantes italianos, alemães, poloneses, ucranianos, árabes e japoneses, e uma minoria de imigrantes holandeses, coreanos, chineses, búlgaros, russos, franceses, austríacos, chilenos, noruegueses, chilenos, venezuelanos, argentinos, entre outros. Atualmente, há também imigrantes sul-americanos, haitianos, senegaleses e de outras origens africanas.

Em relação à economia, o Paraná tem como base a agricultura e o agronegócio. Além disso, passou por um período de industrialização baseada na indústria tradicional ligada ao ramo de montadoras de automóveis, fortemente concentrada na Região Metropolitana de Curitiba e no Norte do Paraná (está interrompida recentemente). Assim, o Paraná é atualmente um estado agrícola, com um setor agroindustrial predominantemente primário e com indústria automotiva. Ele vive, hoje, uma situação de concentração econômica, populacional e institucional.

Os investimentos, os serviços, a tecnologia e a infraestrutura concentram-se, principalmente, na Região Metropolitana de Curitiba, Londrina e Cascavel,

---

em uma realidade que se mostra persistente ao longo do tempo. De modo geral, os pequenos municípios são os que apresentam o menor dinamismo econômico e tendência a perdas populacionais – principalmente da população adulta e ativa – decorrentes da busca por melhores oportunidades de vida.

Além disso, a composição etária da população paranaense vem se modificando substancialmente nas últimas décadas. Se, no passado, falava-se em pirâmide, em cuja base predominavam as crianças e os muito jovens e, no vértice, a população idosa em menor número, o que temos hoje é uma redução na proporção de crianças e jovens e um aumento da população adulta e de idosos. Assim como no Brasil em geral, no Paraná, sobressai a forte tendência decrescente da população de crianças e jovens, entre zero e 14 anos, e o crescimento da população de 65 anos e mais. Esta é, sem dúvida, uma poderosa causa de pressões crescentes sobre o mundo do trabalho e dos serviços públicos.

No campo da saúde, ao longo dos últimos anos, a mortalidade infantil no Paraná apresentou declínio, porém essa redução foi lenta e desigual. E, de acordo com o Ministério da Saúde, o Estado é o 6.º mais violento da federação e o 5.º em número de mortes nas estradas. Outro grave problema são as drogas, em especial o crack, que passou a ser uma epidemia no Estado todo, ultrapassando fronteiras e classes sociais. Diante deste quadro sanitário complexo, pesquisas revelam que grande parte da insatisfação dos paranaenses com o atual sistema de saúde está relacionada à demora e à dificuldade de acesso a consultas e procedimentos especializados e à falta de integração das unidades de saúde com os serviços de referência (hospitais e ambulatórios de especialidades). Outro fato determinante na percepção deste campo de saúde é o aumento expressivo – ainda que sazonal, da pandemia de Coronavírus, assolando muitos paranaenses.

Em relação às questões ambientais no Paraná, levantamento realizado pela Sema (Secretaria Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos) indica que dos 80% de florestas originais do Estado restam hoje apenas 20% de florestas primitivas, concentrados basicamente na Serra do Mar, Parque Nacional do Iguaçu e região centro-sul. Isso gera problemas ambientais sérios, como: empobrecimento do solo, assoreamento dos rios, redução da biodiversidade animal, extinção de espécies, além de alteração da velocidade

---

dos ventos e do clima. Para uma recuperação e conservação do meio ambiente paranaense, é preciso um trabalho contínuo, com ação em torno dos rios, unidades de conservação, reservatórios de hidrelétricas e mananciais de abastecimento público.

Além disso, o Paraná foi o primeiro estado da região Sul a apresentar uma proposta de preservação e recuperação das florestas de araucárias, preocupado com o avanço do desmatamento desta árvore-símbolo do Estado. O projeto visa estimular o agricultor a plantar a araucária com objetivo de consumo aliado ao reflorestamento, com previsão de plantio puro da espécie, enriquecimento de áreas degradadas e o estímulo ao plantio em áreas ociosas. A defesa dos últimos remanescentes da floresta com araucária é essencial para assegurar uma amostra mínima da biodiversidade regional. É, também, uma garantia para manter viva a memória da paisagem original para que as futuras gerações possam saber porque o pinheiro, a imbuia e a erva mate fazem parte dos símbolos regionais.

Quanto à cultura paranaense, rica e diversificada, é o resultado das múltiplas contribuições dos diversos povos que foram se estabelecendo no Estado ao longo dos séculos, dada pela mistura das influências desses diversos grupos populacionais que colonizaram as terras, como os tropeiros, índios, negros descendentes de africanos escravizados, portugueses, espanhóis, italianos, alemães e poloneses. A grande diversidade cultural do Estado transparece na alimentação, nas crenças, nas festas e em outros costumes do povo paranaense. No início, a cultura europeia, do espanhol e do português, foi redimensionada pelos mitos e costumes indígenas. Os paranaenses herdaram muitos destes costumes, como o hábito de consumir ervas, milho, mandioca, mel e tabaco.

Em seguida, os tropeiros contribuíram com a cultura do consumo do chimarrão, do café e do feijão tropeiro e os negros escravizados deixaram como herança a feijoada, a cachaça e danças e ritos. Mais tarde, os imigrantes europeus, que se fixaram principalmente no sul e leste do Paraná, trouxeram manifestações próprias que se misturaram à pré-existente cultura popular do Estado. Tradições polonesas, alemãs, ucranianas, libanesas e japonesas, por exemplo, somaram-se às manifestações de origens indígenas, africanas, portuguesas e espanholas, tornando a cultura do Paraná ainda mais diversa.

---

Essa mistura toda trata da cultura paranaense, manifestada e representada na arquitetura, na culinária, no artesanato, na literatura e na música.

Politicamente, no Paraná, há uma elite exclusivamente homogênea e predominantemente branca e católica, com alta escolaridade, oriunda da capital e formada pela mesma universidade e em cursos mais tradicionais que se diferencia das classes mais pobres, que são menos escolarizadas. Além disso, tem, correlatamente, uma *coesão* em relação a adesão à democracia, à defesa da democracia como melhor forma de governo, à importância das eleições, à prevalência da liberdade frente à igualdade, à incoerência entre auto posicionamento político-ideológico e atitudes políticas, à visão sobre os obstáculos à democracia e à avaliação sobre a democracia existente no Brasil.

Em linhas gerais e em resumo ao apresentado acima, o desenvolvimento do Paraná é heterogêneo e concentrado; a população economicamente ativa deixa os pequenos municípios, que são os menos desenvolvidos, porque neles não encontram oportunidades, principalmente educação e emprego; ao migrar, a população torna o desenvolvimento local ainda mais difícil por privar pequenos municípios de sua principal riqueza potencial, o capital humano, o que gera desperdício de suas potencialidades produtivas; além disso, estes municípios sofrem com a persistência de um perfil institucional deficitário e com serviços inexistentes ou de baixa qualidade, como, por exemplo, os de saúde.

Por outro lado, as populações que migram aumentam a pressão por infraestrutura e serviços nas regiões mais concentradas e desenvolvidas; deslocando o foco de investimentos previstos – das regiões de origem para as de destino; ao incharem, desordenadamente, as regiões mais desenvolvidas não conseguem atender a nova demanda que se instala, criando uma situação insolúvel, na qual os pequenos municípios ficam sem a população e sem estrutura e os maiores centros com excesso de gente e igualmente sem infraestrutura. Estas regiões, já demandadas em grande escala, entre outros fatores, pelas alterações do perfil demográfico da população, não conseguem produzir oportunidades e serviços em escala necessária.

Em relação à educação, o Estado é uma referência para o Brasil em ações inovadoras – como o livro didático público e as TVs multimídia – e o enfrentamento das questões curriculares, tais como, a rápida adequação à BNCC. Investimentos vêm sendo feitos em uma política educacional inclusiva,

---

que está ampliando o acesso do estudante ao ensino e visa à inclusão e permanência por mais tempo na escola. Contudo, deve-se ressaltar a falta de acesso, em níveis adequados, à educação tanto infantil quanto ao ensino médio, principalmente profissionalizante. Por outro lado, é imprescindível colocar em prática um programa contínuo de elevação da qualidade da educação básica, o que implica em significativos investimentos no desenvolvimento integral do professor. É nesse contexto que se insere a Unina, o que implica em significativos investimentos no desenvolvimento e aperfeiçoamento integral de professores, ou seja, formar profissionais docentes para área do curso.

Nesse sentido, a Faculdade Unina, pela sua natureza educacional, valora as dimensões, política, cultural, científica, ambiental, social e econômica, na busca pela formação não somente de professores, mas lideranças sociais responsáveis. Assim, a Faculdade Unina objetiva ser *lócus* de referência no Estado, assumindo o compromisso institucional de contribuir com a promoção do desenvolvimento educacional da região e participar da inserção dos egressos no mundo do trabalho, com respeito à diversidade. Além disso, ao reconhecer a importância do conhecimento para a formação de sujeitos e para o processo de desenvolvimento da sociedade, a Faculdade Unina pretende produzi-lo articulando-se temas de iniciação científica a partir da análise da realidade social, econômica, política e cultural local, buscando compreender melhor e mais profundamente a realidade que seu egresso irá contribuir para transformar. Dessa maneira, a Faculdade Unina caracteriza-se como uma instituição voltada para a formação de profissionais capazes de trabalhar/atuar com o diferente, e principalmente que promovem a diversidade e rejeitam qualquer forma de preconceito ou exclusão social.

A caracterização da região de influência serve de indicativo para a constatação de que toda uma gama de profissionais de nível superior pode encontrar campo de trabalho, tanto em Curitiba quanto em toda a região de influência. Assim, a Faculdade Unina estabeleceu-se, inicialmente, na área de ciências humanas, com a oferta do curso de Licenciatura em Pedagogia, na modalidade presencial. Logo em seguida, propôs o curso de Letras Português/Libras na modalidade presencial, passando a seguir para proposição de cursos na modalidade EaD, sendo eles: Licenciaturas Pedagogia, na modalidade presencial. Logo em seguida, propôs o curso de Letras

---

Português/Libras na modalidade presencial, passando a seguir para proposição de cursos na modalidade EaD, sendo eles: Licenciaturas em Pedagogia, Educação Física, Libras, História, Matemática (aprovado e aguardando portaria), Educação Especial (aprovado e aguardando portaria), Informática (aprovado e aguardando portaria), e Letras Português (aprovado e aguardando portaria); Cursos de Bacharelado em Teologia (reconhecido no ano de 2019), Administração, Serviço Social e Ciências Contábeis (aguardando autorização), além dos cursos Tecnológicos em Processamentos Gerenciais, Gestão Pública, Recursos Humanos, Segurança Pública (aguardando autorização), Gestão da TI (aprovado e aguardando portaria).

A proposta de EaD pela Faculdade Unina prevê a efetiva orientação e o desenvolvimento de iniciativas que aumentem a qualidade do ensino, embasados em um ensino articulado e reflexivo em relação à prática. Isso porque a Faculdade Unina pretende ser referência de qualidade de ensino e atuação acadêmica não só em Curitiba, mas em toda sua área de abrangência, por promover e conduzir políticas pedagógicas alinhadas com a autonomia e com a cooperação, de forma a reduzir as desigualdades e a valorizar a diversidade, propiciando o acesso aos meios tecnológicos.

A disponibilização de profissionais, recursos e equipamentos que favoreçam a aquisição e a construção de conhecimentos são prerrogativas que a Faculdade Unina julga imprescindíveis para a formação de seus estudantes.

### **2.1.1 Inserção regional**

A Faculdade Unina está localizada na Rua Cláudio Chatagnier, nº 112, no bairro Bacacheri, no município de Curitiba, Estado do Paraná (PR). A cidade de Curitiba, capital do PR, segundo estimativa do ano de 2021 do IBGE, conta com uma população de 1.963.726 pessoas, em um território de 435,036 km<sup>2</sup> o que faz com que a cidade apresente uma densidade demográfica de mais ou menos 4.027,04 habitantes por Km<sup>2</sup>.

Em relação à escolarização, segundo o último censo realizado, em 2010, Curitiba tem 97,6% de taxa de escolarização da população na faixa etária de 6 a 14 anos idade. Ademais, segundo dados estimados do IBGE, no ano de 2020, foram 214.346 matriculados no ensino fundamental e 71.179 no ensino médio.

---

Quanto aos docentes, 12.349 estão no ensino fundamental e 4.450 no ensino médio. O número de estabelecimentos de ensino fundamental é de 502 escolas e no ensino médio é de 212 escolas.

O Bairro Bacacheri, no qual está localizada a instituição, faz parte da regional Boa Vista e localiza-se na região norte da cidade. Tal regional apresenta divisa com os seguintes municípios da Região Metropolitana de Curitiba: Colombo, Pinhais e Almirante Tamandaré (IPPUC, 2013). “A área total da Regional é de 6.251 hectares, o que significa 14,39% do território de Curitiba. É a segunda maior regional, um pouco menor que a Regional Santa Felicidade” (p. 3). O bairro Bacacheri é o terceiro maior da região em extensão territorial com uma área de 7,05 km<sup>2</sup>, com uma população de 23.734 habitantes.

### **2.1.2 Missão, visão, valores finalidades e Política Institucional**

A **missão** da Faculdade Unina é promover o desenvolvimento da sociedade através de um ensino acessível e de qualidade que respeita o meio ambiente, a diversidade e a privacidade e acompanha as inovações e desenvolvimento tecnológico.

Quanto a **visão**, a Faculdade Unina pretende ser referência como Instituição educadora pela qualidade de ensino e reconhecida dentro dos critérios estabelecidos de excelência, tendo como prioridade a elevação para Centro Universitário.

Tem como **valores**:

- **Qualidade e Excelência;**
    - Buscar a satisfação do cliente;
  - **Comprometimento e Responsabilidade;**
    - Honrar compromissos, promessas, prazos regulamentação;
  - **Ética e respeito;**
    - Colocar-se no lugar do outro antes de agir;
  - **Inclusão e Privacidade;**
    - Respeitar a privacidade e a diversidade promovendo a inclusão;
  - **Inovação;**
-

- Buscar sempre a melhoria contínua e identificar as novas oportunidades;
- **Felicidade;**
  - Sinceridade em desejar o bem para outra pessoa;
- **União e confiança;**
  - Promover a união entre as pessoas e um ambiente harmônico para trabalho e estudo.

A Faculdade Unina tem como **finalidades**:

- formar profissionais qualificados em suas áreas de atuação;
  - formar consciência crítica a respeito do ser humano, contribuindo para sua formação integral;
  - desenvolver o espírito solidário, a participação, o respeito e a integração no sentido do reconhecimento da diversidade;
  - ampliar as discussões em relação à diversidade, seja ela cultural, social, étnica, de gênero etc., dando subsídios para a formação de profissionais mais críticos e responsáveis e preocupados com a inclusão social;
  - estimular o desenvolvimento do espírito científico e a formação do pensamento reflexivo em diferentes áreas das ciências humanas, exatas e tecnológicas;
  - incentivar a investigação científica para o desenvolvimento do conhecimento e da tecnologia, a criação e difusão da cultura e preservação do patrimônio da humanidade;
  - produzir o saber por meio da articulação entre o ensino, a iniciação científica, a formação continuada e a extensão;
  - incentivar e promover a participação dos docentes e dos discentes em Congressos, Seminários, Cursos, Palestras e outros;
  - despertar o interesse pelo constante aperfeiçoamento cultural e profissional, integrando os conhecimentos adquiridos às experiências pessoais e formação intelectual;
  - estimular o conhecimento das questões globais e em particular das nacionais e dos regionais;
-

- prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com essa uma relação de reciprocidade;
- promover a extensão, visando a difusão das conquistas e benefícios da iniciação científica e tecnológica geradas na instituição;
- contribuir para o desenvolvimento sustentável do Estado do Paraná e região Sul do Brasil.

A Faculdade Unina tem como **Política Institucional** a busca na satisfação dos clientes internos e externos, oferecendo produtos e serviços educacionais de excelência, por meio de um Sistema de Gestão que atende os requisitos aplicáveis, busca da melhoria contínua e inovação de seus processos.

#### Objetivos da **Política Institucional**:

- Desenvolver as competências de seus colaboradores e parceiros por meio de treinamentos e incentivos para aprimoramento profissional e desenvolvimento pessoal com o foco no crescimento da Instituição e na satisfação do cliente interno e externo.
  - Implantar um Sistema de Gestão da Qualidade, Inovação, Compliance e Meio Ambiente que atenda aos requisitos aplicáveis a ser certificado pelas normas ISO 9001:2015, ISO 56002:2020, ISO 37001:2016, ISO 14001:2015.
  - Aprimorar os processos internos, diversificar as ofertas de cursos (Ensino Técnico e Mestrado) com prioridade em tornar-se Centro Universitário.
  - Trabalhar com a melhoria contínua e alcançar a excelência nas avaliações do MEC, avaliações da CPA e pesquisa de clima organizacional.
  - Garantir a saúde e perpetuidade da Instituição.
-

### **2.1.3 Princípios filosóficos e técnico-metodológicos gerais norteadores das práticas acadêmicas da instituição**

O Projeto Pedagógico Institucional (PDI) da Faculdade Unina estabelece uma relação consistente entre os objetivos de seus cursos de graduação e a manifestação concreta no desenvolvimento diário de suas atividades. Para isso, propõe a incorporação de metodologias atuais, incluindo a estratégia da educação à distância, o que assegura o caráter integrado do ensino, da iniciação científica e da extensão.

Do ponto de vista acadêmico, a preocupação é que seus cursos, nas modalidades presencial e a distância, sejam pensados para garantir a aquisição de habilidades e competências desenvolvidas ao longo dos cursos ofertados. A premissa está no compromisso com a construção de um conhecimento reflexivo e crítico, com vistas à transformação da prática social. Nesse sentido, o projeto pedagógico propõe técnicas e metodologias dinâmicas e em constante transformação, sem esquecer-se de aliar a teoria e a prática, como componentes fundamentais da ação humana.

Para isso, a nossa equipe de mediação educacional (docentes, professores-tutores etc.) tem papel fundamental, pois é o responsável por desenvolver a reflexão, a crítica, a aquisição de novos conhecimentos (instrumentos necessários para exercer mudanças sociais necessárias para a conquista da cidadania). Assim, a eficiência de uma organização de educação superior consiste em compreender o comportamento, tanto individual quanto coletivo, no que se refere ao processo de construção do conhecimento.

Portanto, amplia-se, dessa forma, o espaço da educação, investindo na ressignificação de conteúdo para vivenciar, na Faculdade Unina, o trabalho multi, inter e transdisciplinar, com uso, inclusive, das TDICs, pois novas ferramentas midiáticas contribuem no multiletramento, permitindo a democratização do saber.

Assim, ancorados na Declaração Mundial sobre Educação Superior no século XXI, ao se ofertar curso de graduação, os pressupostos norteadores dos procedimentos da Faculdade Unina são:

- Educar, formar e realizar iniciação científica para garantir qualidade, educação permanente e difusão de conhecimentos que contribuam
-

para a preservação e a propagação das culturas nacionais, regionais, internacionais e históricas, num contexto de pluralismo, diversidade cultural, consolidação dos direitos humanos e desenvolvimento de uma cultura de paz.

- Promover o avanço do conhecimento por meio da iniciação científica, que constitui uma função essencial de todos os sistemas de Educação Superior. A inovação, a interdisciplinaridade, a transdisciplinaridade devem ser fomentadas e reforçadas pela política de incentivo à iniciação científica.
  - Atentar para a relevância da Educação Superior, avaliada em termos do que a sociedade espera, quanto a padrões éticos, imparcialidade política, capacidade crítica e uma melhor articulação com problemas sociais e do mundo do trabalho.
  - Ampliar a contribuição da Educação Superior para o desenvolvimento do sistema educacional como um todo, especialmente, por meio da melhoria da formação do quadro docente.
  - Diversificar e ampliar a igualdade de oportunidades.
  - Introduzir inovações que permitam o desenvolvimento de novos modelos mentais, cujo interesse seja centrado no estudante.
  - Assumir lideranças no aproveitamento das vantagens e do potencial das novas tecnologias de informação e comunicação, primando pela qualidade e pela consistência.
  - Participar da constituição de Redes Sociais que possam favorecer a transferência de tecnologias.
  - Acompanhar a evolução da sociedade do conhecimento e considerar as possibilidades abertas pelo uso das TICs.
  - Articulação das ações de ensino, iniciação científica e extensão, sempre que possível;
  - Formação pautada nos princípios éticos e humanistas, visando o preparo de profissionais conscientes de sua responsabilidade social;
-

- Trabalho com base no respeito a diversidade étnica e cultural dos indivíduos, rejeitando qualquer forma de discriminação e preconceito;
  - Ensino atento e reflexivo frente às demandas e exigências sociais;
  - Desenvolvimento de competências profissionais que permitam ao egresso formular, sistematizar e socializar conhecimentos em suas áreas de atuação;
  - Incentivo a participação dos estudantes em atividades extracurriculares e de extensão;
  - Avaliação periódica do Plano de Desenvolvimento Institucional no que se refere aos projetos/políticas voltados/as ao ensino de graduação;
  - Incentivo a qualificação e atualização docente, estímulo à produção e à iniciação científica considerando temas que envolvam o processo de ensino-aprendizagem;
  - Desenvolvimento de projetos de iniciação científica que articulem os professores, os estudantes da graduação e da pós-graduação;
  - Estabelecimento de parcerias com instituições e organizações sociais visando a socialização dos saberes e o desenvolvimento de atividades de qualificação profissional;
  - Valorização dos estágios e das práticas profissionais como atividades que permitem ao estudante a ação/reflexão/ação em constante articulação com as discussões realizadas no ambiente virtual de aprendizagem;
  - Articulação entre a iniciação científica e estudos dos centros de iniciação científica e as atividades realizadas no ambiente virtual de aprendizagem;
  - Acompanhamento do desenvolvimento dos estudantes ao longo do seu percurso acadêmico por meio de tutoria ativa tanto online como presencial;
  - Incentivo à produção científica, a participação de congressos, encontros, simpósios como meios de ampliar a formação geral;
-

- Utilização das tecnologias e de espaços virtuais como ferramentas de aprendizagem.

### 3. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

A organização didático-pedagógica é apresentada por meio das políticas de ensino, objetivos e justificativa do curso, perfil do egresso, estrutura e conteúdo curriculares, metodologias de ensino-aprendizagem, apoio ao discente, além de informações sobre a gestão do curso, as atividades de tutoria, as tecnologias de informação e comunicação (TICs), o Ambiente Virtual de Aprendizagem, o material didático e o processo de avaliação de ensino-aprendizagem.

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos tem duração de 2 (dois) anos, organizados em 8 módulos. Para garantir a comunicação entre estudantes, professores responsáveis pelas disciplinas e professores-tutores, o desenho do curso tem como base uma metodologia interativa e problematizadora.

São desenvolvidos processos de ensino-aprendizagem flexíveis e dinâmicos, em que a interação entre os participantes é estimulada com o uso das tecnologias da informação e da comunicação, em um processo de construção do conhecimento. Para tanto, os professores pensam em propostas geradoras de aprendizagem, como: pesquisas, análise de filmes e/ou vídeos, leituras diversas, fóruns de discussões acerca de temas e assuntos já estudados, aprofundamento de temáticas, entre outros. Desse modo, as mediações/acompanhamentos são realizadas/os pelo professor-tutor, que orienta e avalia as produções e interações.

Desde 2021, o NDE do curso decidiu adotar ações que visam mais interações com os estudantes, apresentadas adiante.

Outra ação se dá mensalmente, desde julho/2021. Os professores-tutores utilizam recursos educacionais abertos, por meio do Microsoft Office 365 (*Stream*) para elaboração de vídeos, *podcasts*, *quiz*, material de revisão com informações, orientações, além de outros possíveis recursos que possam contribuir e estimular o aprendizado e o desenvolvimento acadêmico do estudante.

---

### 3.1 Políticas Institucionais de Ensino

A política de ensino da Faculdade Unina foi elaborada a partir das discussões e proposições dos Docentes, das Coordenações de curso, da Coordenação Pedagógica e da Direção Geral, e foi homologada pelo Conselho Superior da Faculdade. Tais políticas assentam-se na ideia de formação integral dos indivíduos, sendo essencial para a formação profissional e seu desenvolvimento nas diversas dimensões, seja humana, ética, cultural e/ou social. Nesse sentido, a política de ensino da Faculdade Unina tem como base o tripé do ensino, iniciação científica e extensão. Na extensão se articulam as atividades de estudos dos professores e estudantes por meio da integração com a comunidade, a iniciação científica encontra-se em fase de implementação pela Faculdade Unina.

Os eixos bases de trabalho da instituição (ensino, iniciação científica e extensão) demandam um entendimento diferenciado do processo de ensino-aprendizagem, na medida em que os estudantes são chamados a aprender por meio de atividades de investigação, de reflexão sobre sua realidade social, econômica e política.

O estudante deixa de ser um mero espectador para se tornar o centro do processo, aquele que constrói seu conhecimento a partir do estudo e da interação com os professores e colegas. Nesse cenário o papel do docente (professores, professores-tutores) também é diferenciado ao passo que ele é visto como o mediador de tal processo, exigindo constante desenvolvimento profissional.

A atuação da instituição se dará no sentido de:

- Estimular a formação de cidadãos comprometidos com uma sociedade que tenha como base o respeito às diversidades étnicas e culturais de acordo com o que está prescrito nas Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008, e na Resolução CNE/CP Nº 1/2004, bem como aos direitos humanos, conforme disposto no Parecer CNE/CP Nº 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP Nº 1, de 30/05/2012;
  - Formar os estudantes para lidar com a questão da Educação Ambiental e da Sustentabilidade presente nas Leis 9.795/1999, nos decretos Nº 4.281/2002 nº 7.746, de 05/06/2012 e outras legislações correlatas,
-

visando garantir que suas ações se efetivem no sentido de uma maior valorização e a proteção ao meio ambiente;

- Instituir uma cultura de ensino interdisciplinar que seja capaz de superar a visão fragmentada dos conteúdos e que auxilie os estudantes a estabelecer ligações entre as diversas áreas do saber;
- Criar espaços para o desenvolvimento de inovação e investigação, na sala de aula e para além dela;
- Valorização da formação inicial e continuada dos docentes com forte incentivo ao desenvolvimento de iniciação científica e produções acadêmicas que tenham relação com suas atividades docentes;
- Estimular ações de socialização e aprendizado com a comunidade local;
- Valorização e estímulo ao desenvolvimento das diversas habilidades e produções dos educandos;
- Compartilhar os espaços da Faculdade com a comunidade;
- Articulação constante entre teoria e prática;
- Acompanhamento dos egressos, estimulando sua participação nas diversas atividades da instituição.

A política da Faculdade Unina, em relação à Educação Superior, é norteada pela ação integrada entre teoria e prática profissional, pela otimização dos currículos, considerando as necessidades da região de abrangência, pela titulação e qualificação dos docentes, segundo os padrões e critérios de qualidade, pela adequação de sua infraestrutura, compreendendo biblioteca, laboratórios de aprendizagem e recursos de informática, igualmente definidos pelos padrões e critérios de qualidade, pelos demais campos de estudos e iniciação científica, como meio permanente de aprendizagem e pela incorporação da tecnologia no processo de formação educacional.

### **3.1.1 Política de Ensino na Graduação**

O ensino de graduação encontra-se em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais, buscando formar profissionais capazes de compreender uma sociedade mais humanitária, atuando sobre grupos populacionais e indivíduos no atendimento de suas necessidades.

---

Para tanto, é necessário considerar o egresso dos cursos de graduação como agente transformador do processo social baseados em princípios éticos.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso, definidas pelo Conselho Nacional de Educação, normatizam a elaboração do Projeto Pedagógico de Curso (PPC), cujas propostas são construídas a partir das competências básicas e devem ser pautadas na organização de conhecimentos e habilidades, na capacidade de relacionar a teoria com a prática e na preparação para o trabalho e a cidadania.

A partir dessa concepção, a Política de Ensino de Graduação na Faculdade Unina estabelece as seguintes diretrizes:

- Organização da estrutura acadêmica que contemple a interdisciplinaridade e a contextualização da realidade: a primeira indica que os conhecimentos mantêm diálogo entre si, por meio de discussões, complementações e aprofundamentos; a contextualização pressupõe as relações entre teoria e prática e a inserção dos conteúdos curriculares e das ações pedagógicas no cotidiano do estudante, promovendo um processo de ensino-aprendizagem articulado às situações vividas seja de ordem profissional ou pessoal;
- O Projeto Pedagógico do Curso constitui o elemento norteador das ações acadêmicas, o que lhe confere suporte e orientação;
- Os Planos de Ensino definem e organizam as ações didático-pedagógicas das disciplinas no contexto geral da formação que consta no Projeto Pedagógico de Curso; eles têm também a finalidade de estabelecer as normas relacionais entre professor/estudante no processo de ensino-aprendizagem.

Em consonância com os princípios da política de ensino, as ações voltadas ao ensino de graduação têm como fundamento:

- Articulação das ações de ensino, iniciação científica e extensão, sempre que possível;
  - Formação pautada nos princípios éticos e humanistas, visando o preparo de profissionais conscientes de sua responsabilidade social;
  - Trabalho com base no respeito à diversidade étnica e cultural dos indivíduos, rejeitando qualquer forma de discriminação e preconceito;
-

- Ensino atento e reflexivo frente as demandas e exigências sociais;
- Desenvolvimento de competências profissionais que permitam ao egresso formular, sistematizar e socializar conhecimentos em suas áreas de atuação;
- Incentivo a participação dos estudantes em atividades extracurriculares e de extensão;
- Avaliação periódica do Plano de Desenvolvimento Institucional no que se refere aos projetos/políticas voltados ao ensino de graduação;
- Incentivo a qualificação e atualização docente, estímulo à produção e à iniciação científica, considerando temas que envolvam o processo de ensino-aprendizagem;
- Desenvolvimento de projetos de iniciação científica que articulem os professores, os estudantes da graduação e da pós-graduação;
- Estabelecimento de parcerias com instituições e organizações sociais visando a socialização dos saberes e o desenvolvimento de atividades de qualificação profissional;
- Valorização dos estágios e das práticas profissionais como atividades que permitem ao estudante a ação/reflexão/ação em constante articulação com as discussões realizadas no ambiente virtual de aprendizagem;
- Acompanhamento do desenvolvimento dos estudantes ao longo do seu percurso acadêmico por meio de tutoria ativa, tanto online como presencial;
- Incentivo à produção científica, à participação de congressos, encontros, simpósios como meios de ampliar a formação geral;
- Utilização das tecnologias e de espaços virtuais como ferramentas de aprendizagem.

### **3.1.2 Políticas de Extensão Universitária e Iniciação Científica**

A indissociabilidade entre ensino-pesquisa-extensão é assumida pela Faculdade Unina. Contudo, para fins didáticos de apresentação dispõem-se aqui informações a respeito dos processos de extensão e iniciação científica.

---

### 3.1.2.1 A Extensão Universitária na Faculdade Unina: concepção, diretrizes e legislação<sup>1</sup>

O diálogo é o encontro amoroso dos homens que, mediatizados pelo mundo, o “pronunciam”, isto é, o transformam e, transformando-o, o humanizam para a humanização de todos. (FREIRE, 1985, p. 43)

Considerando que a relação com a comunidade é questão fundamental para a toda Instituição de Ensino Superior, a Faculdade Unina apresenta a Extensão Universitária como um conjunto de atividades que se integram à matriz curricular de todos os cursos de Graduação, constituindo um processo interdisciplinar, político, educacional, cultural, científico e tecnológico, possibilitando o envolvimento da comunidade acadêmica com a sociedade, permitindo a prática da cidadania pelos seus estudantes.

Para que essas atividades se concretizem, e considerando:

- o artigo 207 da Constituição Federal de 1988, que estabelece o princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- o artigo 43 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, nº 9.394/1996, que estabelece a Extensão como uma das finalidades da Universidade;
- a meta 12, estratégia 12.7, do Plano Nacional de Educação (2014-2024), Lei nº 13.005/2014, que estabelece “assegurar, no mínimo, 10% (dez por cento) do total de créditos curriculares exigidos para a graduação em programas e projetos de extensão universitária, orientando sua ação, prioritariamente, para áreas de grande pertinência social” (BRASIL, 2014)”
- o disposto nas Metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU;
- a Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018, retificada em 18 de fevereiro de 2019, do Conselho Nacional de Educação/Ministério da Educação, que "estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº

---

<sup>1</sup> O programa de Extensão Universitária, conforme estabelecido pela RESOLUÇÃO Nº 7, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2018, que Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira, é descrito com maior riqueza de detalhes no Manual de Extensão Universitária da Faculdade Unina. Ele será colocado em prática, de acordo com a nova legislação, nas turmas que terão início no ano de 2023.

13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação - PNE 2014-2024 e dá outras providências" (BRASIL, 2019, n.p.);

- a Política Nacional de Extensão Universitária elaborada pelo Fórum de Pró-Reitores das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras (FORPROEX);
- e a necessidade de estabelecer normas para a creditação das atividades curriculares de extensão que comporão os currículos dos cursos de graduação,

a Faculdade Unina implementou a **Coordenação de Projetos de Ações Extensionistas** (CPAE), cuja missão é promover e difundir a política extensionista, por meio da formação, produção e interação de saberes com as comunidades. Para tanto, elege como objetivos gerais da CPAE:

- Proporcionar a interação entre a comunidade acadêmica e a sociedade, por meio da troca de conhecimentos, da participação e do contato com as questões complexas contemporâneas, presentes no contexto social.
- Fortalecer a formação cidadã de todos os estudantes, por meio do diálogo com outros setores da sociedade, visando à democratização do conhecimento, à superação das desigualdades, à justiça social e à pluralidade de pensamentos para a construção de uma sociedade mais justa, ética e democrática.

Conforme o estabelecido nos PPCs dos cursos de Graduação ofertados pela Faculdade Unina e considerando o perfil do egresso de cada curso, as ações extensionistas deverão ser tanto voltadas **para a** sociedade quanto desenvolvidas **com a** sociedade, cada qual com sua importância, pela atuação de docentes, discentes, técnicos administrativos e colaboradores externos da Faculdade, podendo ser adequadas às seguintes modalidades:

- I. Programas;
  - II. Projetos;
  - III. Cursos e oficinas (de atualização, capacitação, aperfeiçoamento);
  - IV. Eventos (seminários, palestras, exibição pública de produtos cultural, artístico, científico, esportivo, tecnológico);
  - V. Prestação de serviços.
-

As Ações Extensionistas da Faculdade Unina objetivam, também, estreitar relações entre os estudantes e as comunidades onde estão localizados os Polos de Apoio Presencial desta instituição presentes pelo Brasil, a fim de estabelecer diálogos profícuos que visem trazer para o interior da vida acadêmica assuntos ou questões de interesse da coletividade, bem como levar ao público as conquistas que se efetivam na produção do saber, numa via de mão dupla, ou seja, ter uma ligação direta com a comunidade local é um dos principais fatores que caracterizam as ações extensionistas da Faculdade Unina.

Dessa forma, os Projetos de Ações Extensionistas futuramente propostos são conjuntos de ações que envolvem atividades processuais interrelacionadas, contínuas e interdisciplinares, de caráter educativo, social, artístico, científico ou tecnológico; executados de acordo com uma das temáticas explicitadas abaixo:

- ✓ **Meio Ambiente:** onde é abordado preservação e sustentabilidade, desenvolvimento sustentável, desenvolvimento rural e urbano, coleta seletiva, consumo e consumismo, mudanças climáticas, recursos naturais, biodiversidade, energia etc.;
  - ✓ **Direitos Humanos e Justiça:** trabalha-se com formação e qualificação de recursos humanos e de gestores de políticas públicas e de direitos humanos, direitos de grupos sociais, diversidades, ECA, equidade, rede de Proteção, visibilidade LGBTQIA+ etc.;
  - ✓ **Comunicação:** trabalham-se com mídias digitais e analógicas, jornal, rádio e televisão comunitária, *blogs*, *podcast* etc.;
  - ✓ **Cultura:** memória e patrimônio, memória social, sociedade, folclore, artesanato e tradições, produção teatral, música etc.;
  - ✓ **Educação:** é abordado educação e cidadania, educação a distância, educação de jovens e adultos, educação especial, inclusão, atendimento educacional especializado, incentivo à leitura, formação continuada de profissionais etc.;
  - ✓ **Saúde:** indicadores de saúde, acesso à saúde pública, atenção integral à mulher, ao homem, à juventude, à criança e ao idoso, saúde da população LGBTQIA+, pandemias etc.;
  - ✓ **Tecnologia:** empreendedorismo, empresas juniores, inovação tecnológica, polos tecnológicos etc.;
-

- ✓ **Trabalho:** trabalho rural, inclusão social, educação profissional, cooperativas populares etc.

Todos esses temas têm uma vastidão de ações a serem realizadas na comunidade, ressaltando a importância de haver atividades extensionistas de todos os temas como meio de possibilitar respostas às necessidades da sociedade.

A fim de assegurar, no mínimo, 10% (dez por cento) do total da carga horária exigida para os cursos de graduação, os estudantes da Faculdade Unina devem participar de um Projeto de Ação Extensionista a cada ano de duração do seu curso. Para isso, todos os anos eles devem se inscrever e desenvolver um dos projetos propostos.

Cada estudante ou grupo de estudantes pertencentes ao mesmo Polo de Apoio Presencial deverá desenvolver uma ação extensionista seguindo as etapas estabelecidas pela CPAE, disponibilizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem *Moodle*, cujo acompanhamento pedagógico será realizado pelo/a professor/a-tutor/a do curso.

Vale destacar que os estudantes serão os protagonistas das ações junto à comunidade, suas ideias devem ser colocadas em prática, sua realidade local e seu contexto social devem ser evidenciados, pois a ideia é que, ao final do projeto realizado, seja visível o impacto da ação tanto na formação do estudante, quanto na transformação da comunidade.

### **3.1.2.2 Iniciação Científica**

Voltada para a Graduação e Pós-graduação *lato sensu*, pressupõe a iniciação científica acadêmica como um processo de investigação que utiliza o método científico para o estudo do objeto selecionado e para estabelecer o diálogo com a realidade. Adotando a fundamentação teórica e o levantamento rigoroso de dados empíricos, a Faculdade Unina visa desenvolver a capacidade reflexiva sobre as informações obtidas, resultando na ampliação e na disseminação do conhecimento.

Com a finalidade de credenciar a Faculdade Unina para Centro Universitário foi criado um Núcleo de Docentes e Pesquisadores composto por

---

professores doutores que desenvolvem estudos, artigos científicos, orientação de estudantes, projetos e procedimentos próprios da postulação para tal credenciamento. Para tanto, a Instituição vem constituindo um banco de doutores, com notório saber, que credenciam a Faculdade nos órgãos competentes (MEC e CAPES).

Ações dessa natureza incluem a produção da Revista Científica "Sociedade e Cultura", com dois números editados, em formato impresso, sob a editoria do Prof. Dr. José Manuel de Barros Dias, falecido em 2018. Em 2020, a revista passou a se chamar REUNINA, tendo sua publicação no formato eletrônico, alocada na plataforma *Open Journal Systems* (OJS) e disponível do site da Faculdade. Quanto ao conteúdo, observa-se a vocação à interdisciplinaridade da instituição, ao que corroboram os estudos realizados por docentes de diversos cursos e convidados externos.

Ainda contemplando as ações para a produção científica, temos os **Cadernos Acadêmicos Unina (CAU)**, os quais são produções de artigos resultantes dos Trabalhos de Conclusão de Curso dos estudantes de Graduação e Pós-graduação *latu sensu* da faculdade, além do **Boletim Unina**, que contribui para a integração da comunidade acadêmica da Faculdade Unina.

A prática de iniciação científica, em implantação na Faculdade Unina, contemplará, inicialmente, práticas investigativas (estudo de caso, iniciação científica documental, iniciação científica pela pesquisa-ação), integrantes da formação dos estudantes de graduação, sempre sob a orientação dos docentes.

Os trabalhos coletivos e de integração se constituem em procedimentos pedagógicos essenciais para o ensino de qualidade e para a formação adequada de futuros profissionais que devem ser estimulados ao trabalho interdisciplinar, participando de grupos de estudo, investigação, experimento e autoaprendizagem. A adequação e a regulamentação dos discentes da Instituição está delineada e definida por deliberação do Conselho Superior, ouvidas as instâncias de gestão participativa, quando couber.

A iniciação científica vincula-se diretamente às políticas de ensino elucidadas anteriormente e suas diretrizes visam:

- Incentivar a participação discente e docente;
-

- Fortalecer os grupos de iniciação científica para fomentar as intenções de pesquisa dos professores e as atividades dos estudantes de graduação e pós-graduação;
- Desenvolvimento de estudos e iniciação científica além de produção de materiais didático e pedagógico com a participação docente e discente;
- Divulgar e mobilizar atividades resultantes das produções e estudos realizados no âmbito de cada grupo de iniciação científica;
- Divulgar os resultados da iniciação científica realizadas, por meio da revista científica da IES, em periódicos institucionais e em outros materiais de circulação nacional ou estrangeira, visando a conquista e o reconhecimento da qualidade da iniciação científica;
- Fomentar intercâmbios com instituições científicas, buscando incentivar contatos entre iniciação científica e o desenvolvimento de projetos comuns;
- Realizar simpósios e congressos destinados ao debate de temas científicos utilizando videoconferência, videoaulas e fóruns de discussões;
- Implantação de núcleos temáticos de estudos;
- Ampliar e atualizar a biblioteca física e virtual da Instituição.
- Consolidar estudos nas áreas dos direitos humanos, diversidade étnica, meio ambiente e sustentabilidade.

### **3.1.3 Políticas Institucionais no âmbito do curso**

A Faculdade Unina estabeleceu nesta área a visão da promoção e condução de políticas pedagógicas alinhadas com a autonomia e com a cooperação, de forma a reduzir as desigualdades e a valorizar a diversidade, propiciando o acesso aos meios tecnológicos. A disponibilização de profissionais, recursos e equipamentos que favoreçam a aquisição e a construção de conhecimentos são prerrogativas que a Faculdade Unina julga imprescindíveis para a formação de seus estudantes, consolidando estudos nas áreas dos Direitos Humanos, diversidade étnica, meio ambiente e sustentabilidade.

---

O curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade Unina foi criado atendendo às Diretrizes Curriculares dos cursos de graduação que se subordina a essa IES. Além disso, o ensino de graduação da faculdade tem como base um conjunto de resoluções internas, que estabelece as normas básicas da graduação na Faculdade Unina, bem como o controle e o registro das suas atividades acadêmicas, a de maior destaque. E, atualmente, com a aprovação do Plano de Desenvolvimento Institucional (que inclui o Projeto Pedagógico Institucional – PPI) da Unina, todos os cursos passam a ter as ações políticas institucionais norteadas por essa Decisão.

Alinhando-se as essas políticas mencionadas anteriormente, apresenta-se a seguir dois projetos desenvolvidos pelo curso de Recursos Humanos que juntamente com outros cursos da Faculdade procura estabelecer parcerias com instituições de áreas afins.

### **Projeto Faculdade Unina e Colégio Estadual Guarda Mirim do Paraná**

Em conjunto com a NDE, as coordenações dos cursos de Tecnólogos em Recursos Humanos e Processos Gerenciais e do curso de Bacharelado em Administração iniciaram, em 2022, um Projeto Piloto em parceria com o Colégio Estadual Guarda Mirim do Paraná, na cidade de Curitiba, cujo objetivo vai além de contratar jovens aprendizes e estagiários da área administrativa, mas também disponibilizar os professores-tutores e professores de Ensino Superior de outros cursos da Faculdade Unina para compartilharem seus conhecimentos e experiências com os jovens integrantes da escola-parceira, por meio de palestras e oficinas presenciais.

A primeira atividade realizada neste ano de 2022, foram as palestras como seguem abaixo:

<b>Professor</b>	<b>Data</b>	<b>Tema</b>
Dayane Adrielli Scneider - (Curso Tecnólogo RH)	08.02.2022	Prevenção ao uso de drogas
Monika Fritz (coordenadora dos curso de RH e Recursos Humanos)	09.02.2022	Importância da Apresentação Pessoal
Santina Celia Bordini (Professora ensino superior)	10.02.2022	Noções de primeiros Socorros
Eduardo Sonsini (Profesor ensino superior)	11.02.2022	Introdução a Cidadania
Evelin Cristina de Goes	15.02.2022	Habilidades Sociais

**Tabela 1 - Palestras oferecidas Colégio Estadual Guarda Mirim**

Por se tratar de um Projeto-Piloto, o período de execução será de 06 (seis) meses, onde após esse período e mediante uma avaliação positiva, será dado continuidade.

Para mensurar o nível de aproveitamento das palestras/oficinas, será utilizado como ferramenta a pesquisa de satisfação a ser formulada no *Forms* e preenchida tanto pelo aluno, como pelo Colégio.

### **Projeto de Empregabilidade**

O Projeto de Empregabilidade da Unina tem como propósito disponibilizar vagas de emprego aos alunos devidamente matriculados no curso de Tecnólogo de Recursos Humanos, buscando inseri-los no mercado de trabalho atuando na sua área de graduação.

A Faculdade Unina atuará com o papel de agenciador e com isto a Instituição colocará em prática estratégias que visam apoiar os estudantes em sua jornada profissional. Esta ação será realizada através de um contrato de parceria com as empresas que ofertam as vagas, tendo dois benefícios principais:

1. A fidelidade, credibilidade e a adimplência do aluno, já que ele poderá estar atuando no mercado de trabalho como resultado de sua graduação;
2. Aproximação da Instituição junto às empresas, proporcionando um "*Network*" para facilitar as estratégias planejadas pelo Curso.

A disponibilidade de vagas será realizada através de publicações trimestrais do Boletim denominado "Empregotec", o qual será enviado aos estudantes pelos professores-tutores no AVA.

A avaliação do Projeto de Empregabilidade se dará através de mecanismos de controle, em dois momentos:

1. Após 06 (seis) meses de sua implantação, medição do número de empresas que firmarão a parceria com a Faculdade Unina e a sua repetitividade no processo;
2. Após 12 (doze) meses, será definido, em conjunto com as empresas, indicadores do número de alunos que conseguiram seus empregos através do Projeto.

Por se tratar de um Projeto-Piloto, a área de abrangência será inicialmente na grande Curitiba. Após a avaliação, e essa sendo positiva, intenciona-se pulverizar para as demais regiões, pois conforme diretrizes curriculares, é papel da Instituição do Ensino implementar mecanismos de integração de conhecimentos e de articulação de competências junto ao mercado de trabalho.

### **3.2 Objetivos do Curso**

#### **3.2.1 Objetivo geral do curso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo a formação de profissionais com habilidades e competências para atuação nos setores industrial, comercial ou de serviços, em empresas de pequeno, médio ou grande porte. Dotado de uma visão específica para a gestão de pessoas e funções das empresas, o curso propicia uma visão empreendedora, capacitando ao gerenciamento de negócios próprios ou de terceiros. A capacidade atual das organizações, públicas e privadas, de empregar seus recursos intelectuais de forma mais eficiente e eficaz, influencia diretamente seus resultados, e afeta sua capacidade de sobrevivência no mercado. Os modelos de gestão de pessoas atualmente aplicados às organizações têm buscado acompanhar a evolução pela qual passa a realidade mundial, seja na área tecnológica, seja na gerencial ou, ainda, quanto à regulamentação trabalhista, que busca um atendimento específico a cada um.

---

Este profissional terá expertise na identificação das necessidades das empresas, contribuindo com o ativo intangível que é composto do capital intelectual, influenciando diretamente nos resultados obtidos, considerando que o contexto econômico exige do ambiente corporativo diferenciais que se destaquem em soluções e inovações, bem como um profissional mais bem preparado.

O Curso de Gestão de Recursos Humanos tem como premissa básica de que desenvolvimento de pessoas é fundamental para o crescimento empresarial, com uma visão de dentro para fora da empresa, atenta à diversidade e evolução de seus colaboradores e do público externo conforme o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.

### **3.2.2 Objetivos específicos do curso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem por objetivo específico, por meio do processo de ensino-aprendizagem, desenvolver nos egressos as competências requeridas que possibilitem atuar em uma amplitude de negócios que vão desde a colaboração como Gestores Organizacionais, líderes corporativos até a atuação como empreendedores. Ele visa contribuir para a formação crítica e ética frente às inovações tecnológicas, avaliando seu impacto no desenvolvimento e na construção da sociedade, formando profissionais com perfil criativo, inovador, competente, atualizado e proativo, desenvolvendo competências gerenciais para atuar de forma humanística na condução dos processos administrativos. O curso visa estabelecer relações entre o trabalho, a ciência, a cultura e a tecnologia e suas implicações para a formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, e comprometendo-se com a formação humana, busca atender às necessidades do mundo do trabalho. O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos fornece uma visão geral e dedicada às funções dentro da gestão de recursos humanos, como seleção, relações com os empregados, relacionamento interpessoal, treinamento e desenvolvimento, remuneração, implementação de cargos e salários, benefícios, cálculo da participação no lucro, fortalecimento da cultura organizacional em conformidade com missão da

---

empresa e esclarecimentos pertinentes à CLT e a sindicatos vinculados e conselhos.

Os tópicos incluem aspectos de concepção e estruturação de um departamento de gestão de recursos humanos; a história e o impacto da gestão de recursos humanos dentro da empresa e sua atuação na sociedade. As considerações e tópicos abordados no curso destacam a relevância ligada à natureza mutável do trabalho e suas relações de funções dentro da gestão de recursos humanos e o ambiente jurídico que este profissional enfrentará, realizando a ligação entre deveres e direitos dos colaboradores, bem como interesses da empresa, de forma coerente e justa.

### **3.3 Justificativa do Curso**

O Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia<sup>2</sup> contempla o eixo tecnológico de Gestão de Negócios, que compreende tecnologias associadas a instrumentos, técnicas, estratégias e mecanismos de gestão. Com base nesse eixo foi criado o curso de Recursos Humanos na modalidade EaD, que confere um diploma de curso superior com uma ênfase mais prática e menor duração do que os bacharelados.

O curso se justifica pelas mudanças corporativas e mercadológicas com o foco na gestão de pessoas, pois é percebido hoje que o perfil inovador, desafiador, juntamente com o uso da tecnologia de análise de dados, trará destaques que impulsionarão as empresas ao crescimento e competitividade. Considerando o contexto nacional, o programa proposto para o Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos tem seu currículo elaborado de modo a contemplar as competências profissionais gerais definidas para a área profissional e compatível com as demandas emergentes por serviços na área de formação de Gestores de Recursos Humanos.

Ele permite ao estudante dominar conhecimentos dos principais métodos em Gestão de Pessoas, desenvolvendo modernas técnicas de planejamento, programação, controle e avaliação com qualidade total. O curso oferece embasamento teórico e prático, referentes aos conhecimentos, habilidades e

---

<sup>2</sup> Elaborado pela Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior/Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - 3ª edição – MEC.

atitudes necessários ao melhor desempenho das atividades típicas da gestão de pessoas.

O aluno será capaz de identificar e analisar problemas pertinentes à rotina das atividades administrativas, pensar e agir estrategicamente diante dos desafios da gestão de pessoas. O profissional “gestor de pessoas” promove o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (conhecimentos, habilidades, atitudes), de equipe (negociação, liderança, poder etc.) e organizacional (cultura, clima, processos, estrutura e tecnologia), bem como estratégias de qualidade e produtividade. Outro ponto importante é que esta modalidade de curso também é uma boa opção para aqueles que desejam empreender, pois fornece as diretrizes para a condução de um negócio.

A construção do curso foi pensada não como enumeração de disciplinas, mas de forma a estabelecer um campo de questionamento de temas relevantes, propício ao amadurecimento intelectual e motivador para a prática profissional. Sua sustentação depende não apenas de observância da legislação em vigor, mas também de um plano de desenvolvimento de habilidades táticas e estratégicas, esperadas no perfil do egresso.

O curso justifica-se pela necessidade de proporcionar formação profissional dotada de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) em gestão de pessoas, nas áreas de recrutamento e seleção de pessoal; treinamento e desenvolvimento de pessoal, avaliação de desempenho, cargos e salários, cultura e clima organizacional, dentre outros temas, que permitam às organizações o pleno cumprimento de sua responsabilidade social. Apresenta uma visão ampla e abrangente dos sistemas de informações gerenciais capazes de compreender, analisar e processar essas informações, além de proporcionar capacidade de interpretar tendências e a demanda de mercado, sem perder a consciência e a dimensão das questões éticas, humanas, sociais. Busca formar profissionais capazes de fazer uma leitura sobre a realidade socioeconômica e traduzir essas leituras em ações estratégicas que alavanquem uma posição de competitividade e sustentabilidade das organizações contemporâneas.

Em consulta ao Ministério da Educação (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2019), constatou-se que há, no Brasil, 224 cursos tecnológicos de Gestão de Recursos Humanos oferecidos na modalidade à distância. Destes, somente 130

---

já iniciaram as atividades. Dos 224 cursos, 39 estão no Paraná, sendo que 32 iniciaram as atividades.

A rede privada tem a participação de 75,8% do sistema de educação superior e encontra-se em expansão. Dentro da rede privada, desde o ano de 2016 o número de matrícula em cursos presenciais vem diminuindo e o número de matrículas na modalidade à distância é amparada pelo crescimento dos cursos EaD, conforme gráfico 1.

**GRÁFICO 1**  
**EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE MATRÍCULAS NA REDE PRIVADA, POR MODALIDADE DE ENSINO**  
**BRASIL – 2009-2019**



FONTE: Brasil (2020).

Destacam-se, na tabela 1 a seguir, os 10 maiores cursos da rede privada.

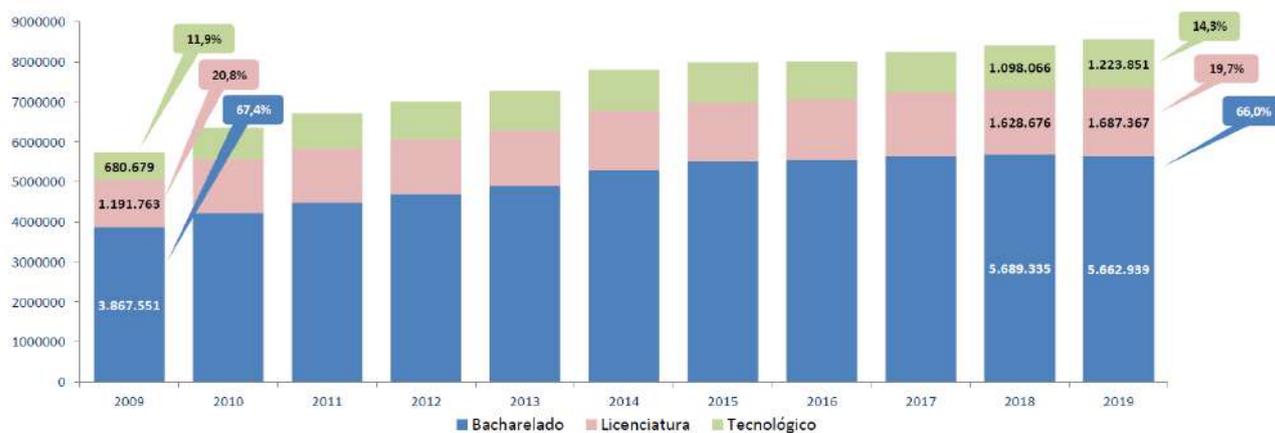
### 10 MAIORES CURSOS DE GRADUAÇÃO NA MODALIDADE EaD BRASIL – 2018

Nome da Área do Curso - Cine Brasil	Número de Matrículas	Frequência %	Frequência acumulada %
Pedagogia	515.057	22,5	22,5
Administração	251.495	11,0	33,4
Contabilidade	151.110	6,6	40,0
Gestão de pessoas	117.913	5,1	45,2
Educação física	94.842	4,1	49,3
Serviço social	86.391	3,8	53,1
Educação física formação de professor	69.634	3,0	56,1
Gestão de negócios	62.547	2,7	58,8
Sistemas de informação	60.510	2,6	61,5
Logística	54.803	2,4	63,9

FONTE: Brasil (2020).

Com relação aos graus acadêmicos, verifica-se que em 2019 os cursos tecnológicos apresentaram o maior aumento percentual de matrículas dentre as 3 modalidades (bacharelado, licenciatura e tecnológico). No ano de 2019 o número de matrículas em cursos tecnológicos subiu 11,5% e a participação desse grau acadêmico chegou a 14,3%, conforme gráfico 2.

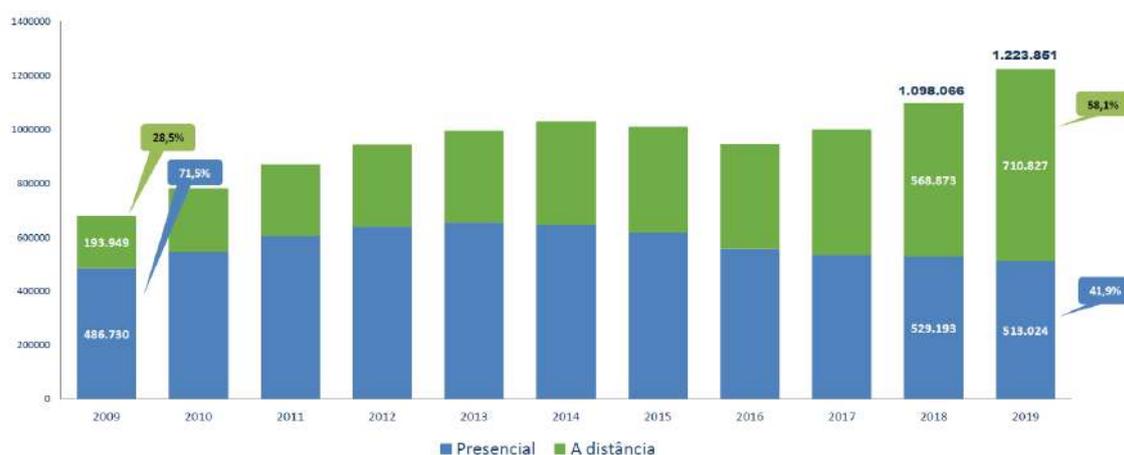
**GRÁFICO 2**  
**NÚMERO DE MATRÍCULAS EM CURSOS DE GRADUAÇÃO POR GRAU ACADÊMICO**  
**BRASIL – 2009-2019**



FONTE: Brasil (2020).

Com relação às matrículas em cursos de graduação tecnológicos por modalidade de ensino, verifica-se um aumento na busca pela modalidade à distância, sendo que o crescimento de 11,5% de matrículas nos cursos tecnológicos foi ocasionado exclusivamente pelos cursos à distância, conforme gráfico 3.

**GRÁFICO 3**  
**EVOLUÇÃO DA MATRÍCULA, EM CURSOS DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICOS, POR MODALIDADE DE ENSINO BRASIL – 2009-2019**



FONTE: Brasil (2020).

Na rede privada, que concentra 85,9% das matrículas nos cursos de graduação tecnológicos, a distribuição por grande área do curso e categoria administrativa está distribuída conforme gráfico 4.

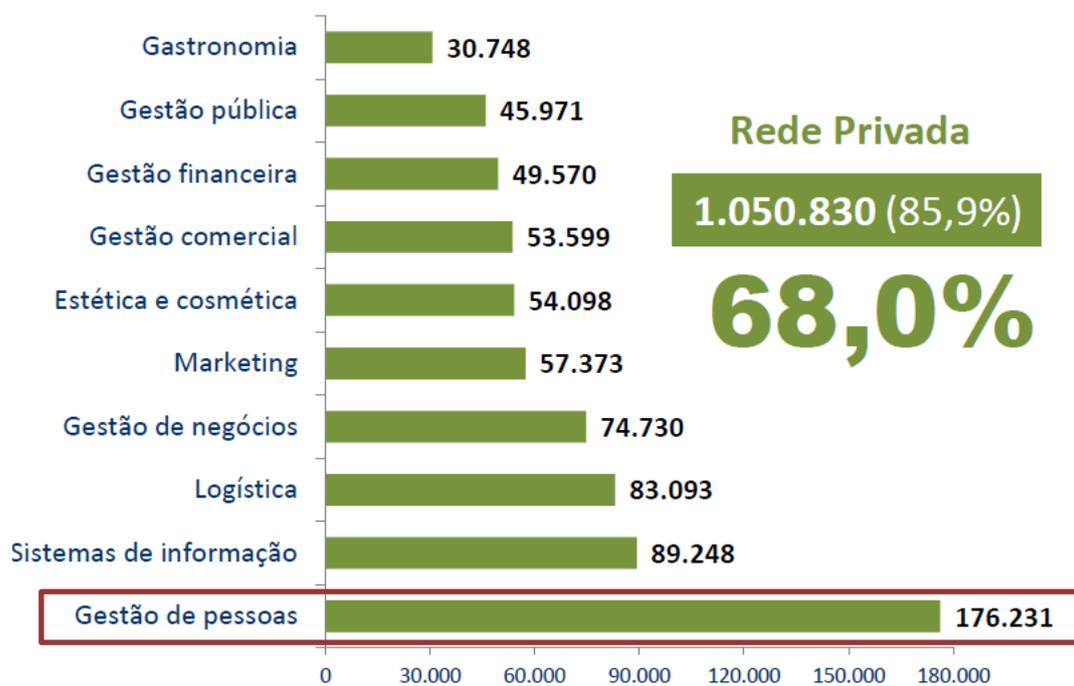
**GRÁFICO 4**  
**DISTRIBUIÇÃO, EM CURSOS DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICOS, POR GRANDE ÁREA DO CURSO E CATEGORIA ADMINISTRATIVA BRASIL – 2019**



FONTE: Brasil (2020)

Dentre as matrículas em cursos tecnológicos na rede privada, destacam-se os 10 maiores cursos no Gráfico 5.

**GRÁFICO 5**  
**10 MAIORES CURSOS DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICOS EM NÚMERO DE**  
**MATRÍCULAS POR CATEGORIA ADMINISTRATIVA NA REDE PRIVADA**  
**BRASIL – 2019**



**Fonte: Brasil (2020).**

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2019: divulgação dos resultados. Brasília, 2020.

Considerando as informações apresentadas, alguns pontos podem ser destacados:

- 1- Com base no histórico de matrículas do ensino superior, a modalidade à distância de cursos de graduação na rede privada encontra-se em expansão.
- 2- Concomitantemente, os cursos de graduação tecnológicos também apresentam crescimento contínuo no número de matrículas, com destaque para o ano de 2019. Os obstáculos que a pandemia trouxe para a educação presencial podem ser um fator relevante para a compreensão deste aumento.
- 3- Dentre os cursos de graduação tecnológicos ofertados na modalidade à distância pela rede privada, destacam-se aqueles ofertados na categoria Gestão de Pessoas, dentro da qual se encontra o curso de Recursos Humanos, no 1º lugar em número de matrículas.
- 4- Com base no histórico de matrículas do ensino superior, a modalidade à distância de cursos de graduação na rede privada encontra-se em expansão.
- 5- Concomitantemente, os cursos de graduação tecnológicos também apresentam crescimento contínuo no número de matrículas, com destaque para o ano de 2019. Os obstáculos que a pandemia trouxe para a educação presencial podem ser um fator relevante para a compreensão deste aumento.
- 6- Dentre os cursos de graduação tecnológicos ofertados na modalidade à distância pela rede privada, destacam-se aqueles ofertados na categoria Gestão de Negócios, dentro da qual se encontra o curso de Recursos Humanos, no 4º lugar em número de matrículas.

Esses dados indicam a crescente demanda por cursos tecnológicos da modalidade à distância, o que justifica a importância dos cursos de graduação tecnológicos EAD.

Com base em uma busca realizada no Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior (Cadastro e-MEC) é possível identificar quais os cursos tecnológicos de Gestão de Recursos Humanos aprovados pelo Ministério da Educação (MEC). As informações a seguir são resultantes desta

---

busca, feita no dia 28 de agosto de 2020, a níveis municipal, estadual e nacional. Os resultados correspondem somente aos cursos oferecidos na modalidade à distância.

- **Informações – cursos tecnológicos em Gestão de Recursos Humanos: Curitiba**

Da busca por cursos tecnológicos em Gestão de Recursos Humanos autorizados na cidade de **Curitiba** veio o resultado de 56 instituições de ensino superior aprovadas para oferecer este curso em atividade. O total de vagas **autorizadas** pelo MEC para estas 56 instituições atuantes na cidade é de **158.317**. Destas 56 IES, uma ainda não iniciaram o curso tecnológico em Gestão de Recursos Humanos.

A instituição que possui maior número de vagas aprovadas é a Universidade Paulista (UNIP), com 47.880 vagas autorizadas. A instituição com menor número de vagas aprovadas é a Faculdade Católica Paulista, com 99 vagas autorizadas.

- **Informações – Cursos Tecnológicos em Gestão de Recursos Humanos: Paraná**

Da busca por cursos tecnológicos em Gestão de Recursos Humanos autorizados no estado do Paraná veio o resultado de 87 instituições de ensino superior aprovadas para oferecer este curso em atividade. O total de vagas autorizadas pelo MEC para estas 87 instituições atuantes no Paraná é de **190.460**. Destas 87 IES, 05 ainda não iniciaram o curso tecnológico em Gestão de Recursos Humanos.

A instituição que possui maior número de vagas aprovadas é a Universidade Paulista (UNIP), com 47.880 vagas autorizadas. A instituição com menor número de vagas aprovadas é a Universidade Alto Vale do Rio de Peixe (UNIARP), com 50 vagas autorizadas.

- **Informações cursos Tecnológicos em Gestão de Recursos Humanos: Brasil**

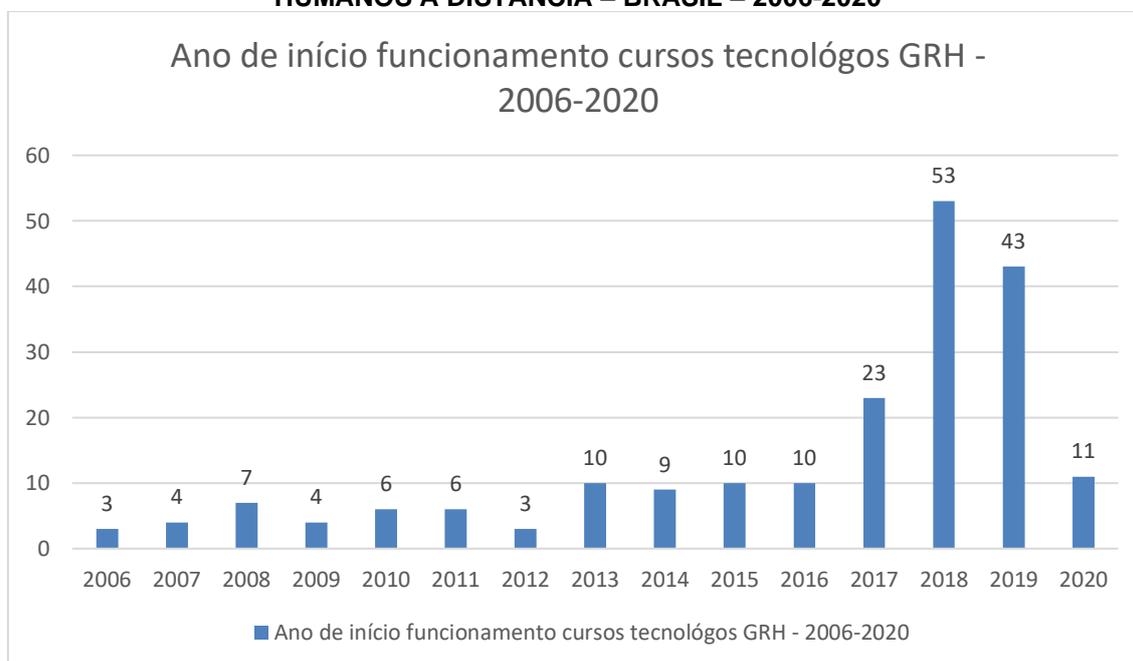
Da busca por cursos tecnológicos em Gestão de Recursos Humanos autorizados em todos os estados brasileiros veio o resultado de 266 instituições

---

de ensino superior aprovadas para oferecer este curso em atividade. O total de vagas autorizadas pelo MEC para estas 266 instituições atuantes no Brasil é de 310.945. Destas 266 IES, 64 ainda não iniciaram o curso tecnológico de Gestão de Recursos Humanos.

A instituição que possui maior número de vagas aprovadas é a Universidade Paulista (UNIP), com 47.880 vagas. As instituições com menor número de vagas aprovadas são, com 50 vagas cada: Centro Universitário Barriga Verde (UNIBAVE); Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP); Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente; Centro Universitário Santa Rita (UNISAN).

**GRÁFICO 6**  
**DATA DE INÍCIO DE FUNCIONAMENTO DE CURSOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS À DISTÂNCIA – BRASIL – 2006-2020**



No Gráfico 6 é possível visualizar a evolução do número de cursos de Gestão de Recursos Humanos à distância que iniciaram a partir do ano de 2006. Do total de 266 cursos iniciantes neste período, 64 ainda não começaram e, portanto, não constam no gráfico.

Importante ressaltar que os dados de 2020 foram coletados em agosto deste ano e, portanto, só é possível constatar um número apurado após o fim de 2020.

O número alto de instituições que iniciaram o curso em 2018 pode ser decorrente do decreto nº 9.057/2017, que reduziu as exigências para instituições ofertantes da modalidade à distância.

### **Considerações Finais**

As informações apresentadas neste relatório indicam tendência de crescimento dos cursos de Tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos ofertados na modalidade à distância em IES privadas. Esse indicativo se dá pela união dos seguintes fatores:

- 1- A tendência de maior oferta de cursos e vagas na categoria tecnólogos na modalidade à distância.
- 2- A expansão da rede privada de ensino superior.
- 3- A tendência de aumento de IES autorizadas a ofertar o curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos no Brasil (e o consequente aumento do número de vagas).
- 4- O crescimento da modalidade EaD em geral, com o surgimento de novas tecnologias, novas metodologias para o ensino à distância e políticas públicas que aumentam a autonomia das IES preparadas para oferecer cursos à distância de qualidade.

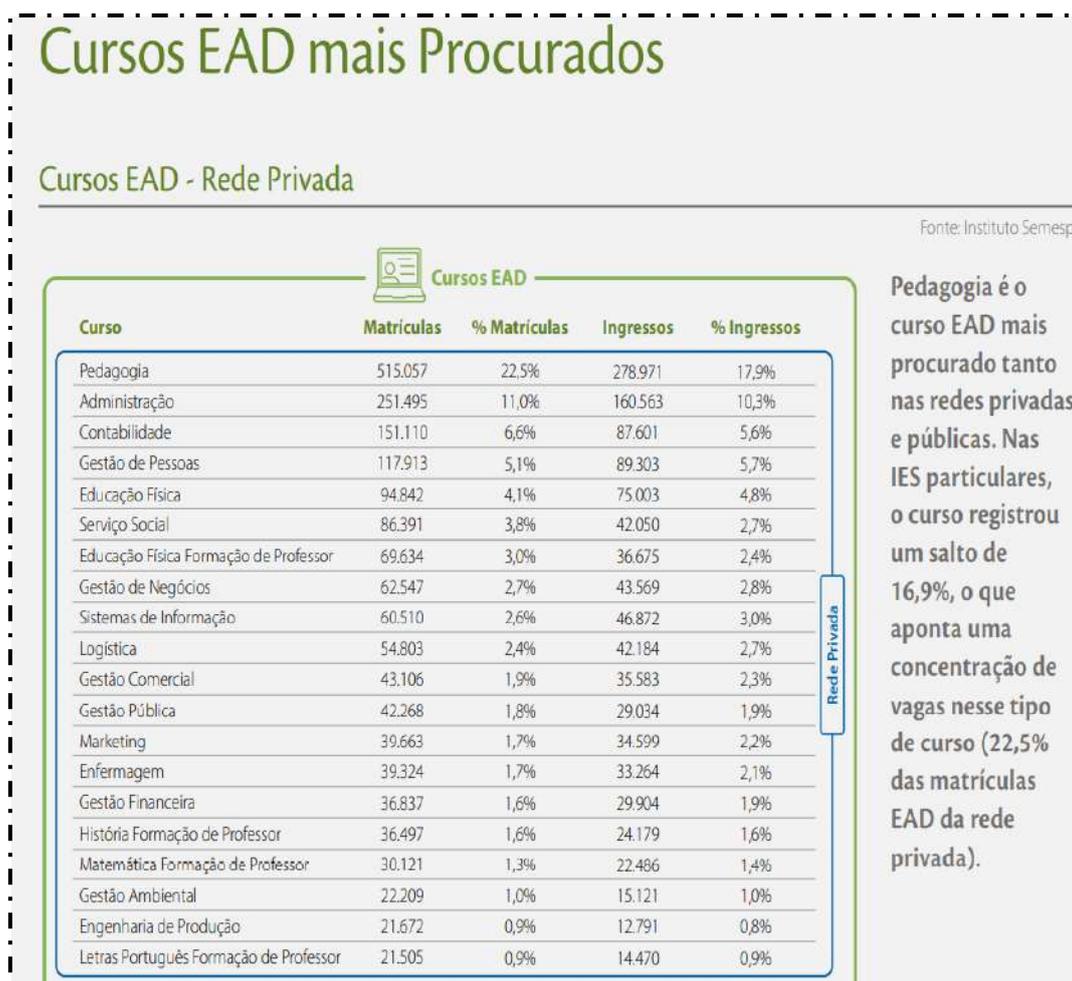
### **INFORMAÇÕES RELEVANTES: Brasil**

No que diz respeito ao número de matrículas no ensino público e privado (dados de 2019), verifica-se que as áreas com maior número de matrículas na rede privada são Negócios, Administração e Direito, concentrando 88,6% de todas as matrículas destas áreas.

As matrículas presenciais em geral permanecem em queda desde 2016, sendo que em 2019 houve queda de 5,8% destas matrículas na rede privada. As matrículas na modalidade EAD no ensino superior cresceram de 24,3% para 28,5% em 2019.

---

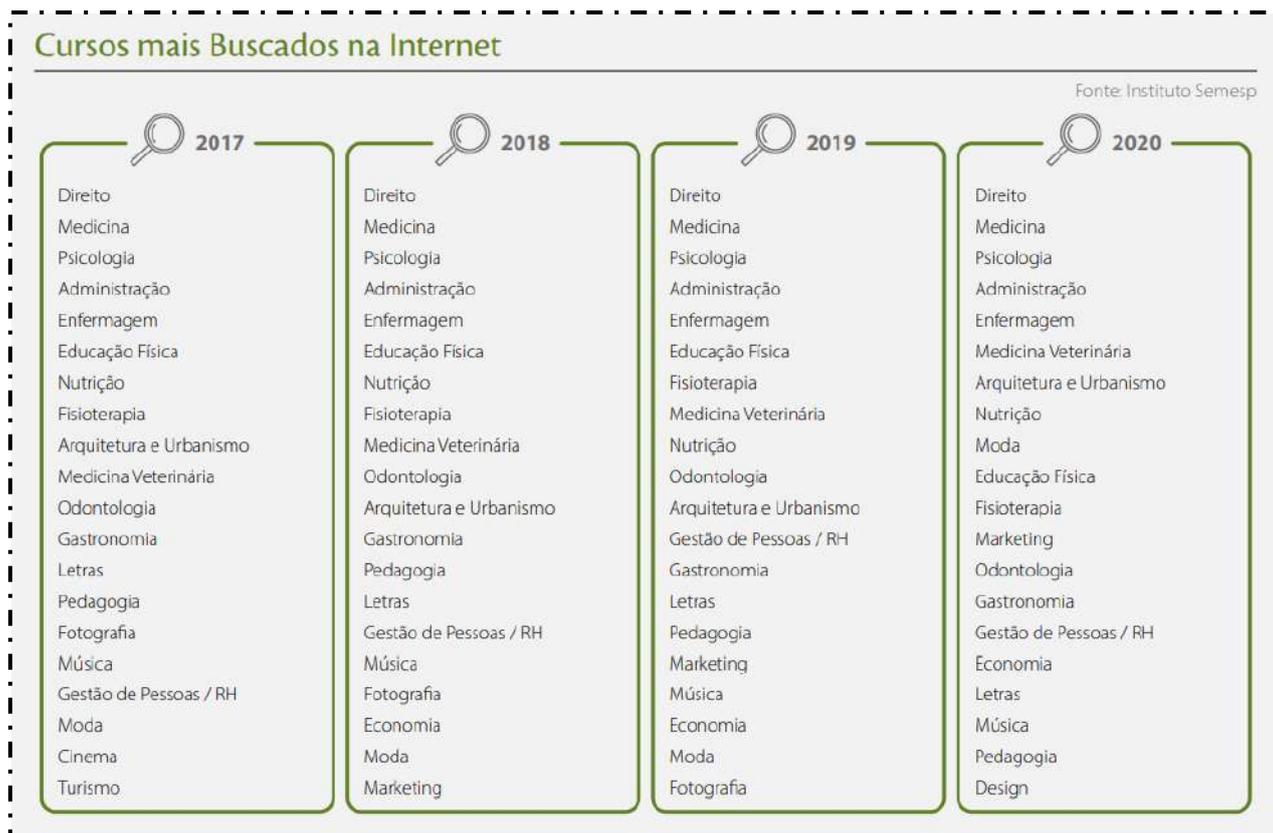
Quadro 1 – Cursos EAD mais procurados na rede privada: Brasil



Fonte: Mapa do Ensino Superior no Brasil – 2021, p. 26.

Dentre os cursos EAD mais procurados na rede privada, temos o curso de Gestão de Pessoas no 4º lugar no número de matrículas, conforme Quadro 1. Na lista de cursos mais buscados na internet, o curso de Gestão de Pessoas/RH está dentre os mais procurados nos anos de 2017, 2018, 2019 e 2020, sendo que neste último ano ocupou 15º lugar, conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Cursos mais buscados na internet: Brasil



Fonte: Mapa do Ensino Superior no Brasil – 2021, p. 28.

**Quadro 3 – Taxa de evasão rede privada: Brasil**

**Taxa de Evasão - Rede Privada**

Fonte: Instituto Semesp

Taxa de evasão calculada para os 20 cursos com maior número de alunos em 2019 nas instituições privadas de ensino superior no Brasil:

Cursos Presenciais		Cursos EAD	
Curso	Taxa de Evasão	Curso	Taxa de Evasão
Sistemas de Informação	37,6%	Marketing	44,7%
Administração	35,9%	Matemática Formação de Professor	44,3%
Educação Física	34,3%	Letras Português Formação de Professor	44,1%
Engenharia Mecânica	34,2%	Gestão Comercial	42,5%
Engenharia de Produção	33,5%	História Formação de Professor	42,0%
Publicidade e Propaganda	33,0%	Gestão Financeira	41,7%
Contabilidade	32,9%	Sistemas de Informação	41,3%
Engenharia Civil	31,5%	Logística	40,9%
Nutrição	31,4%	Gestão Ambiental	40,5%
Biomedicina	30,6%	Gestão de Pessoas	38,6%
Enfermagem	29,9%	Gestão de Negócios	37,5%
Fisioterapia	29,1%	Engenharia de Produção	37,2%
Arquitetura e Urbanismo	28,4%	Gestão Pública	36,8%
Pedagogia	27,9%	Administração	36,5%
Direito	27,6%	Contabilidade	35,3%
Psicologia	27,1%	Serviço Social	34,7%
Farmácia	24,1%	Educação Física Formação de Professor	31,6%
Medicina Veterinária	23,4%	Enfermagem	30,6%
Odontologia	19,0%	Educação Física	29,5%
Medicina	6,8%	Pedagogia	28,0%

Fonte: Mapa do Ensino Superior no Brasil – 2021, p. 29.

Conforme Quadro 3, os cursos EAD na rede privada de Gestão de Pessoas possuem taxa de evasão, respectivamente, de 38,6% e 37,5%.

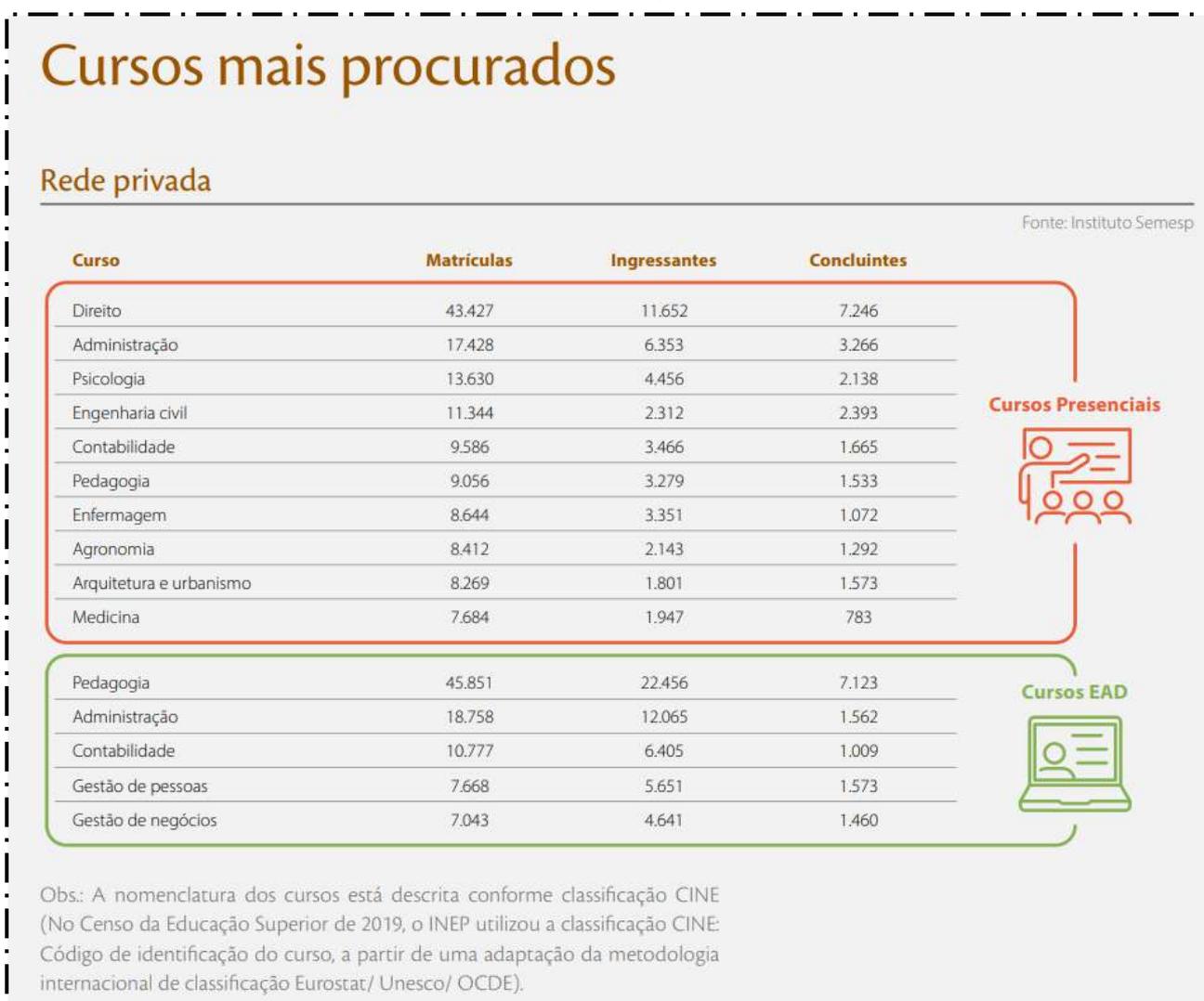
### Informações relevantes: Região Sul/Paraná

Em comparação com as demais regiões brasileiras, a Região Sul é a que tem a maior percentagem de matrículas no EAD no ensino superior. De acordo com dados de 2019, 37,2% das matrículas nesta região aconteceram na modalidade EAD.

De acordo com o Mapa do Ensino Superior, matrículas presenciais continuam em decréscimo, o que vem ocorrendo desde o ano de 2016. Do ano de 2018 para 2019, o número de matrículas presenciais na região Sul caiu 3,6%, sendo que na rede privada a percentagem da queda foi de 6,6%.

No estado do Paraná, conforme Quadro 4, os cursos EAD na rede privada de Gestão de Pessoas estão entre os mais procurados, ocupando o 4º lugar no número de matrículas.

Quadro 4 – Cursos mais procurados: Região Sul/ Paraná



Fonte: Mapa do Ensino Superior no Brasil – 2021, p. 190.

### Quadro 5 – Cursos mais buscados na internet: Região Sul/ Paraná



**Fonte: Mapa do Ensino Superior no Brasil – 2021, p. 190.**

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade Unina permite ao estudante a capacidade de elaborar estratégias para melhoria de processos nas organizações. No curso de tecnologia adquirem-se conhecimentos mais voltados à prática, sendo assim é possível começar mais rápido a atuar no mercado, além de se ter uma formação voltada para os problemas práticos encontrados em pequenas e médias empresas. Outro ponto importante é que esta modalidade de curso também é uma boa opção para aqueles que desejam empreender, pois fornece as diretrizes para a condução de um negócio.

Os diplomados no Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos têm direito ao registro no Conselho Regional de Administração – CRA –, que de acordo com a Resolução Normativa CFA nº 374, de 2009 e conforme o Conselho Regional de Administração, a partir da década de 1970, acompanhando as transformações na economia e na sociedade brasileira, os cursos tecnológicos têm ganhado cada vez mais espaço no mercado de trabalho e nas Instituições de Ensino Superior do país. Atento a essas transformações, o Sistema CFA/CRA, registra desde o final dos anos 70 os profissionais graduados em cursos superiores de tecnologia ligados à Administração, visando garantir o espaço de atuações específicas dos Tecnólogos. Sendo assim os Tecnólogos que se registram no CRA (Conselho Regional de Administração) além de

estarem exercendo legalmente as suas atividades passam a contribuir para a valorização e crescimento da profissão.

De acordo com o Conselho Federal de Administração, no uso da competência que lhe conferem a Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, o Regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967, e o seu Regimento aprovado pela Resolução Normativa CFA nº 432, de 08 de março de 2013, considera que:

Os Conselhos Federal e Regionais de Administração foram criados para fiscalizar e regulamentar o exercício das atividades abrangidas pela Lei nº 4.769/1965, cabendo-lhe a defesa dos interesses da sociedade.

O disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Administração, aprovadas pelo Ministério da Educação.

A necessidade de regulamentar o registro profissional dos egressos de cursos cujos Eixos Tecnológicos contemplados no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores criado pelo Decreto nº 5.773/2006, sejam voltados aos campos abrangidos pela Lei nº 4.769/1965.

De acordo com disposto na Resolução Normativa CFA nº 504, de 11 de maio de 2017:

Art. 1º Os egressos de Cursos Superiores de Tecnologia conexos à Administração, oficiais, oficializados ou reconhecidos pelo Ministério da Educação, cujos Eixos Tecnológicos sejam voltados aos campos abrangidos pela Lei nº 4.769/1965, terão os seus registros e atribuições regulados por esta Resolução.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Resolução, consideram-se Cursos Superiores de Tecnologia conexos à Administração o curso:

III - Para o Eixo Tecnológico Gestão e Negócios:

- a) Curso Superior de Tecnologia em Comércio Exterior;
- b) Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial;
- c) Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade;
- d) Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas;
- e) Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos;**
- f) Curso Superior de Tecnologia em Gestão Financeira;
- g) Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública;
- h) Curso Superior de Tecnologia em Logística;
- i) Curso Superior de Tecnologia em Marketing;
- j) Curso Superior de Tecnologia em Negócios Imobiliários
- k) Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos.

Art. 3º Os profissionais de que trata a presente Resolução receberão o título de Gestor e terão a atuação profissional restrita à respectiva área de formação acadêmica.

Parágrafo único. A atuação profissional em campo diverso da respectiva área de formação acadêmica torna ilegal o exercício da atividade e punível o infrator.

Art. 4º O registro profissional de que trata esta Resolução obedecerá, no que couber, aos preceitos do Regulamento de Registro Profissional editado pelo Conselho Federal de Administração.

Art. 5º Os profissionais de que trata esta Resolução ficam sujeitos às regras de deontologia previstas no Código de Ética Profissional editado pelo CFA.

Art. 6º Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Federal de Administração.

Art. 7º Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

WAGNER SIQUEIRA

Presidente do Conselho de Administração do Rio de Janeiro

### **3.4 Perfil Profissional do Egresso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Unina, busca formar um profissional capaz de articular com estratégia a gestão de pessoas com a empresa como um todo, dialogando e propondo soluções para os problemas e desafios existentes nos ambientes organizacionais relacionados aos recursos humanos, alavancando a capacitação e o desenvolvimento de talentos. Em conformidade com a proposta pedagógica, os profissionais que se pretende formar neste curso deverão ser capazes de: apresentar conhecimentos diversificados e polivalentes (com conhecimentos multifuncionais), especializado (com expertise em uma área de conhecimento de Gestão de Recursos Humanos), empreendedor, com consciência social e voltado para uma contínua atualização profissional; ter o domínio de conhecimentos, habilidades e atitudes específicos da área de “Gestão de Recursos Humanos” tais como os previstos no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia e exigidos pelo mercado como: a) atuar no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de Gestão de Recursos Humanos, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos; b) promover o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional. c) estar capacitado e comprometido para atuar em equipes multidisciplinares, uma vez que se

---

relaciona com os profissionais de todos os departamentos de uma organização; d) ter conhecimento técnico e prático para exercer as atividades na área de Recursos Humanos: nas organizações de micro, pequeno, médio e grande porte, caso faça opção por trabalhar como empregado; na qualidade de empresário, se optar pelo estabelecimento de seu próprio negócio; na condição de autônomo, se optar em ser consultor independente, pessoa física.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem as seguintes **ocupações CBO associadas**:

- 2521-05 - Administrador (inclui Administrador de recursos humanos).
- 2524-05 - Analista de recursos humanos

O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Unina é preparado para criar, desenvolver e implantar projetos na área de Recursos Humanos, integrando teoria e prática; planejar, implementar e acompanhar programas e processos de recrutamento, seleção, capacitação e desenvolvimento; descrição de planos de cargos e salários, e perfil profissional, remuneração, recompensas e benefícios; saúde e segurança do trabalho; avaliação de desempenho; utilizando tecnologias atuais. Deverá liderar e motivar pessoas e equipes profissionais; atuar na área de recursos humanos das organizações e em seus diversos subsistemas; propor alternativas de solução diante do quadro financeiro e de custo da organização; ter atitudes propositivas, criativas, inovadoras, empreendedoras e flexíveis na gestão de recursos humanos; diagnosticar o clima organizacional pela investigação, análise e estabelecimento de programa de qualidade de vida no trabalho; acompanhar, elaborar, administrar a execução de planos de cargos e salários e carreira. A capacidade para lidar com pessoas, negociação, busca de informações, tomada de decisão em contextos econômicos, políticos, culturais e sociais distintos são atributos importantes para este profissional (CATÁLOGO NACIONAL CURSOS SUPERIORES DE TECNOLOGIA, 2010).

Busca-se ainda um egresso que: tenha sensibilidade social, que esteja engajado na construção de uma sociedade sustentável; seja um cidadão ético, respeite a diversidade étnica e cultural; saiba trabalhar com a complexidade sistêmica; seja capaz de inserir-se no mercado de trabalho pelas competências

---

e habilidades adquiridas; desenvolva a competência em sua área de atuação, de forma flexível, tendo uma visão ampla da sociedade e do mercado.

A classificação CINE, utilizada para o desenvolvimento do Mapa do Ensino Superior, compreende que na área de NEGÓCIOS e ADMINISTRAÇÃO (041) estão incluídos os cursos de Gestão e Administração (código 0413), que abrangem os cursos voltados aos “estudos de planejamento, direção e execução das funções e atividades de organizações e instituições. Incluem também os estudos de gestão voltados para administração, economia e finanças, caso a ênfase recaia em gestão e administração.”

Ainda de acordo com o Manual, no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, o curso de **Gestão de Recursos Humanos** pode ser enquadrado da seguinte forma:

CURSO	ÁREA GERAL	RÓTULO CINE BRASIL
Gestão de Recursos Humanos	04: Negócios, administração e direito	0413G07 Gestão de pessoas

Essa é uma informação relevante para a leitura dos dados e informações do Mapa do Ensino Superior, no que diz respeito ao curso tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

### 3.4.1 Acompanhamento dos Egressos

A Faculdade Unina conta com um Programa de Acompanhamento dos Egressos que tem como objetivo manter relacionamento com seus graduados e pós-graduados. Tal relacionamento colabora com a avaliação da instituição, visando melhoria na qualidade dos serviços prestados e na adequação da formação do profissional às necessidades do mercado de trabalho.

O Programa de Acompanhamento dos Egressos visa constituir uma base de dados, com informações atualizadas dos egressos; mecanismos para a promoção de um relacionamento contínuo entre a Faculdade Unina e seus egressos; e mecanismos para avaliar a adequação da formação do profissional para o mundo do trabalho.

Uma das estratégias para manter contato com os egressos será a aplicação de questionários com informações pessoais e profissionais e que permitam obter avaliações sobre o curso realizado (pontos positivos e negativos), a atuação no mundo do trabalho, dificuldades encontradas na profissão, interesse em realizar outros cursos de graduação e pós-graduação. As informações referentes a esses questionários constituirão uma base de dados que auxiliará a avaliação institucional e as discussões do NDE e colegiados de curso.

No tocante à avaliação da adequação da formação do profissional para o mundo do trabalho, o Programa de Acompanhamento dos Egressos contará com mecanismos para conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida, tanto curricular quanto ética, para saber o índice de ocupação entre eles, para estabelecer relação entre a ocupação e a formação profissional recebida.

Manter-se-á um canal de comunicação pelo qual os ex-estudantes receberão periodicamente informes sobre eventos, cursos, atividades e oportunidades oferecidas pela Faculdade Unina.

No que se refere às atividades de atualização e formação continuada para os egressos, a Faculdade Unina oferece cursos de pós-graduação *lato sensu*, visando à educação continuada. Além dos cursos de pós-graduação *lato sensu*, a Faculdade promoverá diversas ações no sentido de promover a atualização e aperfeiçoamento de seus egressos.

Outrossim, oferta-se periodicamente bolsas de cursos de pós-graduação para os egressos, por meio de eventos, como as Semanas Pedagógicas, por exemplo, bem como a disponibilização de cursos de extensão gratuitos, com carga horária mínima de 60 horas.

Assim, espera-se do egresso da Faculdade Unina, a capacidade de construir conhecimentos, habilidades e atitudes que permitam a sua inserção no mundo contemporâneo. Essa intenção requer que o estudante desenvolva suas potencialidades e dimensões humanas e que as expresse de forma ética, autônoma, criativa, sendo um cidadão cooperativo capaz de participar ativamente dos grupos sociais nos quais está inserido.

Assegurar a qualidade na formação profissional significa, em dias atuais, preparar pessoas para a excelência profissional, em curto e longo prazo. A

---

reestruturação no mundo do trabalho exige do futuro profissional, qualificações necessárias para conquista e preservação de seu espaço de trabalho. Deste modo, o perfil do egresso da Faculdade terá formação generalista, humanista, crítica e reflexiva.

### **3.5 Estrutura Curricular**

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade Unina obedece ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia e está organizado de modo a oferecer ao estudante, referenciais teórico-práticos que colaborem na aquisição de competências cognitivas, habilidades e atitudes e que promovam o seu pleno desenvolvimento como pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho.

O curso é formado por 1.600 horas sendo 10% de atividades práticas (estruturadas, onde a parte teórica tem 1.440 horas + 160 horas de atividades estruturadas dando um total de 1.600 horas).

Ademais, o NDE definiu também que todas as disciplinas com carga horária de 80 horas (em cada módulo tem uma disciplina com esta carga horária) tem 20 horas dedicadas às atividades estruturadas, enquanto as outras 60 horas da disciplina são dedicadas às abordagens teóricas de formação.

Com base na resolução CNE/CP no.1, de 5 de janeiro de 2021, no Artigo 24, inciso V, os núcleos temáticos do curso são apresentados de forma integrada em dois dos quatro primeiros módulos, em pares de disciplinas que aprofundam o conhecimento de cada área. Esses quatro primeiros módulos são a base de formação do tecnólogo e o preparam para as disciplinas especializadas dos quatro módulos seguintes, mas não é possível, dentro do planejamento pedagógico que orientou a criação do curso, neste estágio inicial, gerar uma certificação com um conteúdo parcial do que é oferecido nesses módulos de formação básica. Se cada módulo inicial tratasse apenas de uma área, os conceitos das áreas afins que atualmente são apresentados em outras disciplinas do mesmo módulo, estando ausentes, não permitiriam a apreensão dos conteúdos das disciplinas. Os conteúdos abrangem diversas áreas que se interligam de múltiplas formas.

---

Este formato visa atender a interdisciplinaridade assegurada no planejamento curricular e na prática pedagógica, visando à superação da fragmentação de conhecimentos e da segmentação e descontextualização curricular.

O currículo, desenvolvido na perspectiva da educação continuada, é concebido como uma realidade dinâmica, flexível, propiciando a integração teoria e prática, o diálogo entre as diferentes ciências e saberes, e as atividades facilitadoras da construção de competências.

A organização dos currículos obedece aos princípios de: a) flexibilização, b) interdisciplinaridade, c) ação-reflexão-ação; d) contextualização. A seguir, delineamos o que representa cada um desses elementos curriculares.

a) A flexibilização curricular possibilita a ampliação dos horizontes do conhecimento e o desenvolvimento de uma visão crítica mais abrangente, pois permite ao estudante ir além de seu campo específico de atuação profissional, oferecendo condições de acesso a conhecimentos, habilidades e atitudes formativas em outras áreas profissionais.

A flexibilização do currículo se caracteriza tanto pela verticalidade, quanto pela horizontalidade. A flexibilização vertical prevê diferentes formas de organização do saber ao longo do período de formação, que assim se sucede neste curso: compartilha-se disciplinas com outros cursos de áreas afins. A flexibilização horizontal é assegurada pela oferta de um conjunto de atividades acadêmicas complementares, essas atividades são importantes para a formação do estudante e constituem o pilar de apoio para diversidade, proporcionando o cenário no qual o estudante possa, de fato, ter à disposição as variadas alternativas de percurso curricular. Elas são planejadas pela Coordenação de Curso, apresentadas ao NDE e o colegiado do Curso. O coordenador do curso cria as condições para a realização de atividades como: seminários, congressos, oficinas, encontros, palestras, exposições, cursos de curta duração, cursos *online*, dentre outras. Ainda que essas atividades não sejam obrigatórias por não fazerem parte da estrutura curricular do Curso, contribuem para a ampliação das experiências científicas, socioculturais e profissionais dos estudantes.

b) A interdisciplinaridade propicia o diálogo entre os vários campos do conhecimento e a integração do conhecimento. Visa superar uma organização curricular tradicional, que coloca as disciplinas como realidades estanques,

---

fragmentadas, isoladas e dificulta a apropriação do conhecimento pelo estudante. A interdisciplinaridade, ao contrário, busca favorecer uma visão contextualizada e uma percepção sistêmica da realidade, permitindo uma compreensão mais abrangente do saber.

A interdisciplinaridade, dessa forma, permite integrar o saber, propiciando a compreensão da relevância e do significado dos problemas estudados, favorecendo, conseqüentemente, os processos de intervenção e busca de soluções. Expressa ainda a necessidade de reconstruir o pensamento em novas bases, recuperando dimensões como a criatividade, a imaginação e a capacidade de lidar com a incerteza e com as mudanças tão frequentes no universo corporativo. A interdisciplinaridade não significa uma justaposição de saberes, nem implica uma comunicação reduzida entre as disciplinas, ela envolve a elaboração de um contexto mais geral, no qual as disciplinas em contato são modificadas, passando a depender claramente uma das outras, além de promover, portanto, intercâmbios mútuos e recíprocas integrações entre as disciplinas. Além disso, a interdisciplinaridade favorece a realização de transferências das aprendizagens já adquiridas em outros contextos e contribui para ampliar a motivação para aprender.

c) A ação-reflexão é um princípio norteador do processo de ensino-aprendizagem, que se concretiza, dentre outras, através da realização das atividades. Sabe-se que existe um consenso de que o processo de aprendizagem do estudante não pode estar limitado à sala de aula, ao contrário do que acontecia, até bem recentemente. É fundamental alargar esse espaço, de forma a expor o estudante a diferentes experiências, em diferentes ambientes, implicando na construção de conhecimento, com autonomia, a partir do trabalho discente. A concepção das atividades privilegia a articulação entre a teoria e a prática, a reflexão crítica e o processo de aprendizagem.

d) A contextualização refere-se à busca de adequação do currículo às características dos estudantes e do ambiente socioeconômico e cultural, permitindo relacionar as atividades curriculares com o cotidiano dos estudantes e com o contexto social. Assim, para atender esse princípio, busca-se adequar o processo de ensino-aprendizagem à realidade local e regional (principalmente ao se tratar de um curso na modalidade a distância), articulando as diferentes

---

ações curriculares às características, demandas e necessidades de cada contexto.

Por se tratar de um curso na modalidade a distância, busca-se ainda desenvolver estratégias para articular o processo de ensino à realidade dos estudantes, propiciando uma aprendizagem referida aos diferentes âmbitos e dimensões da vida pessoal, profissional, social e cultural dos discentes. Nessa perspectiva, as práticas curriculares implementadas na Instituição estão pautadas no conhecimento das características dos estudantes, buscando respeitar sua personalidade e sua identidade. O princípio da contextualização permite pensar o currículo de forma abrangente, com uma ampla rede de significações, e não apenas como um lugar de transmissão e reprodução do saber. A contextualização envolve o estabelecimento de uma relação de reciprocidade entre o estudante e o objeto de conhecimento, favorecendo uma aprendizagem significativa, uma vez que está baseada nos diferentes âmbitos e dimensões da vida pessoal, profissional, social e cultural dos estudantes.

Na formação profissional do Tecnólogo em Recursos Humanos, uma das competências necessárias se relaciona com o cuidado com o outro, que deverá mobilizar na prática conhecimentos e atitudes que permitam responder de forma satisfatória as demandas e necessidades dos indivíduos e da coletividade (SANTOS, 2011). Nesse processo, porém, há que considerar a definição de competências relacionadas com o perfil de profissional que se deseja formar, a partir dos contextos políticos e socioculturais em que atuarão.

Nesse sentido, compõem a matriz do curso a disciplina ***Ética, Sustentabilidade e Direitos Humanos*** que aborda um tema de grande relevância para qualquer profissional: ***os aspectos étnico-racial afro-brasileiro nos objetivos, habilidades e competências***. Discutir essa temática na formação do estudante é necessário para que haja coerência com os pressupostos que fundamentam a formação com a legislação vigente, como também a abordagem das políticas de educação ambiental.

Este tema no curso menciona, entre as competências descritas, a concepção de educação que tem a práxis como referencial, a partir de uma proposta de formação crítico-reflexiva do egresso, demonstrando o compromisso da instituição em desenvolver, não apenas competências técnicas, mas também

---

a construção de uma sociedade mais justa e comprometida baseados nos princípios éticos e humanos.

Esta concepção está presente nos objetivos do curso, em consonância com a Resolução CNE/CP 01/2004, em seu artigo 5º, que prevê, para as relações étnico-raciais, que os conteúdos abordados devem colaborar para a correção de posturas e atitudes que implicam desrespeito e discriminação. A discussão sobre a temática é também uma forma de educar para que “desconstruam estigmas e preconceitos, fortaleçam uma identidade negra positiva e contribuam para a redução das vulnerabilidades” (BRASIL, 2013)

O contexto social brasileiro é formado por uma diversidade étnico-racial e cultural, representadas pelas culturas europeia, indígena e africana, o que caracterizou a sociedade como multicultural, com predominância dos afrodescendentes, devido ao grande número de pessoas dessa descendência trazidos para o Brasil na condição de escravos. Contudo, a ideologia da identidade coletiva e única, permeada na sociedade brasileira, contribuiu fortemente para o não reconhecimento dessa heterogeneidade e da diversidade de relações existente no país.

Foi definido também desde o início do curso a adesão à disciplina de **Libras**, para atender ao decreto 5.626 de 2005, além de fazer parte de um dos valores da Faculdade Unina, mencionado no item 2.1.2 (**Inclusão**: Respeitar a diversidade promovendo a inclusão).

A disciplina de **Libras (Língua Brasileira de Sinais)** é uma forma de linguagem natural, criada para promover a inclusão social dos surdos. Em 2002, foi reconhecida pela Lei de nº 10.436 como uma das línguas oficiais do país, sendo regulamentada pelo Decreto nº 5.626/2005. O que diferencia a língua de sinais das demais é que, no lugar do som, utiliza os gestos como meio de comunicação, marcados por movimentos específicos realizados com as mãos e combinados com expressões corporais e faciais. Aprender Libras é fundamental para o desenvolvimento nos aspectos social e emocional, não apenas do deficiente auditivo, mas também de todos que fazem parte do seu convívio, pois possibilita também a evolução pessoal e profissional, além de incluir e fazer com que a sociedade seja mais receptiva e dê mais acesso e oportunidades às pessoas com surdez.

---

O domínio de Libras é um grande destaque no currículo profissional. Além do enriquecimento cultural, o profissional pode destacar-se principalmente se a empresa em que trabalha houver algum surdo. Com a Lei nº 10.436, que torna obrigatório o setor público atender deficientes auditivos por meio da Língua Brasileira de Sinais, torna esse profissional muito requisitado nas empresas.

Ter conhecimento de Libras é fundamental em qualquer setor, pois têm por obrigação serem locais de inclusão e integração. Portanto, é muito importante que os profissionais de qualquer área saibam Libras.

### **3.6 Conteúdos Curriculares**

O Curso Superior de Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade Unina é estruturado com dois módulos por semestre, totalizando 8 (oito) módulos em 2 (dois) anos. Desse modo, cada módulo tem quatro disciplinas obrigatórias. O curso não contempla em sua formação atividades complementares, TCC nem estágio. Para garantir a comunicação entre estudantes e professor-tutores, o desenho do curso propõe o seu desenvolvimento tendo como base uma metodologia interativa e problematizadora.

O intuito é que sejam desenvolvidos processos de ensino-aprendizagem flexíveis e dinâmicos, em que a interação entre os participantes seja estimulada com o uso das tecnologias da informação e da comunicação, em um processo de construção do conhecimento. Para tanto, os professores responsáveis das disciplinas pensam em propostas geradoras de aprendizagem, como: pesquisas, análise de filmes e/ou vídeos, leituras diversas, fóruns de discussões acerca de temas e assuntos já estudados, aprofundamento de temáticas, entre outros.

As mediações e os *feedbacks* são realizados pelo professor-tutor, que orienta e avalia as produções e interações.

Para melhor organização e elucidação, cada módulo é composto por três disciplinas de 40 horas e uma de 80 horas. Mais precisamente, com relação às disciplinas de 80h, a carga horária é dividida em 60 horas teórica e 20 horas de atividades estruturadas/práticas, conforme descritas nas ementas das respectivas disciplinas.

---

### 3.6.1 Matriz Curricular

CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA				
1º MÓDULO		Carga Horária		
	Tipo	T	P	AE
FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO	OBRIGATÓRIA	60	0	20
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSO PROFISSIONAL	OBRIGATÓRIA	40	0	0
INTRODUÇÃO AOS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
2º MÓDULO		Carga Horária		
	Tipo	T	P	AE
ROTINAS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	OBRIGATÓRIA	60	0	20
LIBRAS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
GESTÃO DE PROCESSOS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
3º MÓDULO		Carga Horária		
	Tipo	T	P	AE
ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS	OBRIGATÓRIA	60	0	20
INTELIGENCIA EMOCIONAL	OBRIGATÓRIA	40	0	0
CULTURA E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
4º MÓDULO		Carga Horária		
	Tipo	T	P	AE
CONSULTORIA EM GESTÃO DE PESSOAS	OBRIGATÓRIA	60	0	20
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	OBRIGATÓRIA	40	0	0
COMUNICAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL	OBRIGATÓRIA	40	0	0
NEGOCIAÇÃO E GERENCIAMENTO DE CONFLITOS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

T – Teoria

P – Prática

AE – Atividade Estruturada

<b>5º MÓDULO</b>		<b>Carga Horária</b>		
	<b>Tipo</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>AE</b>
ESTATÍSTICA E PLANILHAS	OBRIGATÓRIA	60	0	20
GESTÃO DE COMPETÊNCIAS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
O CONHECIMENTO NAS EMPRESAS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO NAS EMPRESAS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
<b>6º MÓDULO</b>		<b>Carga Horária</b>		
	<b>Tipo</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>AE</b>
ÉTICA , SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS	OBRIGATÓRIA	60	0	20
CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO	OBRIGATÓRIA	40	0	0
GESTÃO DE CONTRATOS E CONVÊNIOS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
TREINAMENTO DESENVOLVIMENTO E NOVAS TECNOLOGIAS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
<b>7º MÓDULO</b>		<b>Carga Horária</b>		
	<b>Tipo</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>AE</b>
LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES	OBRIGATÓRIA	60	0	20
PROCESSOS MOTIVACIONAIS	OBRIGATÓRIA	40	0	0
GESTÃO DA DIVERSIDADE	OBRIGATÓRIA	40	0	0
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
<b>8º MÓDULO</b>		<b>Carga Horária</b>		
	<b>Tipo</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>AE</b>
LEGISLAÇÃO TRABALHISTAS E PREVIDENCIA	OBRIGATÓRIA	60	0	20
DINÂMICAS DE GRUPOS E SUA APLICABILIDADE	OBRIGATÓRIA	40	0	0
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	OBRIGATÓRIA	40	0	0
PROCESSO DE MENTORING E SUCESSÃO	OBRIGATÓRIA	40	0	0
<b>TOTAL: 04 disciplinas</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
		<b>T</b>	<b>P</b>	<b>AE</b>
<b>TOTAL DE HORAS OBRIGATÓRIAS</b>		<b>1.440</b>	<b>0</b>	<b>160</b>
<b>TOTAL DE HORAS OBRIGATÓRIAS + ATIVIDADES ESTRUTURADAS</b>		<b>1.600</b>		

T – Teoria

P – Prática

AE – Atividade Estruturada

### 3.6.2 Representação gráfica do perfil de formação

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - EAD							
Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4	Módulo 5	Módulo 6	Módulo 7	Módulo 8
Fundamentos da administração (80 h)	Rotinas de administração de pessoal (80h)	Administração de cargos e salários (80 h)	Consultoria em gestão de pessoas (80 h)	Estatística e planilhas (80 h)	Ética, sustentabilidade e direitos humanos (80 h)	Liderança e desenvolvimento de equipes (80 h)	Legislação trabalhista e previdenciária (80 h)
Gestão estratégica de pessoas (40 h)	LIBRAS (40 h)	Inteligência emocional (40 h)	Recrutamento e Seleção (40 h)	Gestão de competências (40 h)	Criatividade e inovação (40 h)	Processos motivacionais (40h)	Dinâmicas de grupos e sua aplicabilidade (40 h)
Planejamento de carreira e sucesso profissional (40h)	Gestão de Processos (40h)	Cultura e mudanças organizacionais (40 h)	Comunicação e Clima organizacional (40 h)	O conhecimento nas empresas ((40 h)	Gestão de contratos e convênios (40h)	Gestão da diversidade (40)	Comportamento Organizacional (40h)
Introdução aos processos organizacionais (40 h)	Competências gerenciais (40h)	Psicologia organizacional (40 h)	Negociação e gerenciamento de conflitos (40 h)	Gerenciamento do desempenho nas empresas (40 h)	Treinamento, desenvolvimento e novas tecnologias (40 h)	Qualidade de vida no trabalho (40 h)	Processo de <i>mentoring</i> e sucessão (40 h)
<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>

Obs.: As disciplinas de 80 horas têm 60 horas teóricas e 20 horas de atividades estruturadas.

### 3.6.3 Ementário e bibliografia

A Faculdade Unina disponibiliza no ambiente virtual todos os livros e artigos que compõem o ementário das disciplinas, sem custo adicional, para os estudantes do curso. A bibliografia de cada ementa foi selecionada a partir da apreciação do NDE, composto por professores de Gestão de Recursos Humanos e a coordenação de curso.

DISCIPLINAS - MÓDULO 1
FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSO PROFISSIONALS
INTRODUÇÃO AOS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

Disciplina: FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO Carga horária: 80 h
<b>EMENTA</b>
A origem da Administração, os princípios básicos da ciência administrativa, passando pela era industrial e pela sociedade pós-industrial. Terá como foco também a racionalização como processo do capitalismo industrial. As quatro principais atribuições da Administração: planejamento, organização, liderança e controle, tratando de suas características e variações.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Analisar os conceitos centrais da Administração; Identificar as características e aplicação da Administração à realidade do mercado
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Identificar os conceitos fundamentais orientadores da Administração para lidar com as mudanças constantes das organizações demandadas pelo mercado; Comparar os ambientes organizacionais, suas características e necessidades que influenciam e, da mesma forma, são influenciadoras do seu próprio processo de evolução; Conhecer e compreender os níveis: organizacional, estratégico, tático e operacional; Compreender a relevância dos processos decisórios e seus modelos; Analisar o processo administrativo; Relacionar as funções administrativas – Planejamento, Organização, Direção e Controle.
<b>ATIVIDADE ESTRUTURADA</b>
Geração de relatórios de estudos de caso sobre os principais temas apresentados na disciplina, de empresas atuais nas quais os discentes possam realizar pesquisas. O desenvolvimento das atividades terá acompanhamento individualizado ao longo do módulo.
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1. Introdução à Administração e a Visão Clássica</b> 1.1 Administração atual

1.2 Visão Clássica da Administração

1.3 A teoria da Administração

## **2. Visão Humanista da Administração**

2.1 Teoria das Relações Humanas

2.2 O experimento de Hawthorne: a importância do ser humano na empresa

2.3 A liderança e seus estilos

## **3. Visão Neoclássica da Administração**

3.1 A teoria Neoclássica

3.2 Funções da Administração

3.3 Organização e departamentalização

3.4 Administração por Objetivos

## **4. Visão Estruturalista da Administração**

4.1 Teoria Burocrática

4.2 Teoria Estruturalista

4.3 Análise das organizações e suas tipologias

4.4 Ambiente Organizacional

4.5 Estratégia organizacional

## **5. Visão Comportamental da Administração**

5.1 Teoria Comportamental

5.2 Motivação humana

5.3 Estilos de Administração e o processo de tomada de decisão

5.4 Teoria do Desenvolvimento Organizacional

## **6. Visão Sistêmica da Administração**

6.1 Teoria Geral de Sistemas (TGS)

6.2 Teoria Matemática

## **7. Visão Contingencial da Administração**

7.1 Teoria da Contingência

7.2 Origens e conceitos da Teoria Contingencial

7.3 Ambiente Geral e Ambiente de Tarefa

## **8 – Aspectos modernos e tendências da Administração**

8.1 Administração japonesa

8.2 Redução de custos e estrutura organizacional

8.3 Melhoria Contínua e PDCA

8.4 Perspectivas futuras

## **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

CARAVANTES, Geraldo R.; Passo Claudia C.; Kloechner, Mônica C. **Administração: teorias e processo**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. (Pearson)

ROBBINS, Stephen P.; Decenzo David A. **Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações**. 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004. (Pearson)

VIZEU, Fábio. **Teorias da administração: origem, desenvolvimento e implicações**. Curitiba: InterSaberes, 2019 (Pearson)

## **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

MANHÃES, M. **Teoria Geral e Administração Avançada**. São Paulo: Interciência, 2013. (Pearson)  
 SOBRAL, FILIPE. **Administração, teoria e prática no contexto brasileiro**. 2 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013 (Pearson)  
 SILVA, O. Reinaldo. **Teorias da administração**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. (Pearson)

**Disciplina: GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**Carga horária: 40 h**

**EMENTA:**

Visão estratégica da gestão de pessoas. A função estratégica da área de RH atrelada aos negócios e as funções e perfil do gestor contemporâneo.

**OBJETIVO GERAL**

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

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Formar administradores capazes de aliar a competência profissional, científica e humanística para atuarem em diferentes contextos organizacionais e sociais com ética, responsabilidade social e ambiental.

**CONTEÚDOS**

**1- Evolução Histórica de Gestão de Pessoas.**

- 1.1 Pessoas e o Mundo Contemporâneo: Grupos e Equipes
- 1.2 Equipes e Trabalho em Equipe
- 1.3 Ameaças à efetividade do grupo e da equipe
- 1.4 Gestão de Pessoas e organizações
- 1.5 Competências
- 1.6 Soft Skills

**2 - Gestão de Pessoas, Organizações**

- 2.1 Competências
- 2.2 Cultura Organizacional
- 2.3 Contratos Psicológicos e Cultura Organizacional

**3 - Processo Motivacional**

- 3.1 Conceitos
- 3.2 Teorias da Motivação
- 3.3 Significado o trabalho como fator motivacional
- 3.5 Alcance da Motivação nas Pessoas

**4 - Trabalho em Equipe**

- 4.1 Conceitos (Grupo e Equipe)
- 4.2 Lidar com diferenças
- 4.3 Desenvolvendo Equipes

**5 - Desenvolvimento de Pessoas.**

- 5.1 Organização e Aprendizagem
- 5.2 Universidade Corporativa
- 5.3 Organização e aprendizagem
- 5.4 Como se dá a aprendizagem organizacional
- 5.5 Universidade corporativa
- 5.6 Universidade corporativa x universidade tradicional

#### **6 – Comprometimento**

- 6.1 Autoconhecimento e Autodesenvolvimento
- 6.2 Autoconhecimento e autodesenvolvimento
- 6.3 A necessidade do autodesenvolvimento no espaço profissional

#### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

- KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e talentos**. Curitiba: InterSaberes, 2012. (Pearson)
- STADLER, A. PAMPOLINI, C. P. GARCIA. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba. InterSaberes, 2014. (Pearson)
- BENKE, Monica Terezinha (Org.). **Gestão de pessoas: artigos reunidos**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

- ROMERO, Sonia Mara Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013. (Pearson)
- JOHNSON, Mike. **Vencendo a guerra da caça aos talentos: como obter e conservar as pessoas talentosas de que você precisa**. São Paulo: Prentice Hall, 2004. (Pearson)
- GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão de talentos**. 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007 (Pearson)

**Disciplina: PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSO PROFISSIONAL****Carga horária: 40 h****EMENTA**

Será estudada a dinâmica do gerenciamento de pessoas que está inserida com grande importância no plano de carreira e nos processos de *coaching* no desenvolvimento humano e também no desenvolvimento de empresas.

**OBJETIVO GERAL**

Auxiliar o aluno na reflexão, desenvolvimento e elaboração de seu projeto de carreira, como parte de sua formação profissional.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Levar o aluno a debater e refletir sobre os principais pilares da construção de uma carreira no contexto atual das organizações e a importância do seu papel (enquanto indivíduo) na elaboração do próprio projeto de carreira; Promover o autoconhecimento e desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos; Auxiliar na identificação e escolha de uma área profissional compatível com suas aspirações, valores, personalidade, habilidades e interesses conjugados à realidade do mercado de trabalho; Utilizar ferramentas para a definição do perfil profissional com foco no autoconhecimento; Planejar e preparar estratégias para inserção no mercado de trabalho; Elaborar um projeto de carreira individual.

**CONTEÚDOS****1 – Carreira**

- 1.1 Conceitos
- 1.2 Escolha da Carreira
- 1.3 Estrutura de carreira
- 1.4 Estrutura de carreira em linha
- 1.5 Estrutura de carreira em paralelo
- 1.6 Estrutura de carreira em Y
- 1.7 Estrutura de carreira em W

**2 – Gestão de carreira**

- 2.1 Introdução a gestão de carreira
- 2.2 Planejamento de Carreira: oportunidades e ameaças
- 2.3 Passos para o planejamento da carreira profissional
- 2.4 O que considerar na avaliação do próprio potencial

**3 – Coaching como ferramenta de gestão de carreira**

- 3.1 Origem do termo Coaching
- 3.2 Conceitos de Coaching
- 3.3 Tipos de coaching.
- 3.4 Diferenças do coaching e outras modalidades

**4 – Cultura do coaching**

- 4.1 Construindo carreiras nas organizações que tem a cultura do coaching

- 4.2 Mudança de Paradigma na gestão de pessoas
- 4.3 Gerenciando o desempenho e elaborando o plano de desenvolvimento
- 4.4 O projeto de sucessão
- 4.5 Desafios da liderança contemporânea

#### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

- CAPRONI, Paula J. **Treinamento gerencial: como dar um salto significativo em sua carreira profissional**. São Paulo: Makron Books, 2002. (Pearson)
- CORTELLA, Mario Sergio. **Vida e carreira: um equilíbrio possível**. Campinas São Paulo: Papyrus, 2015. (Pearson)
- CALEGARI, Maria da Luz. GEMIGNANI, Orlando H. **Temperamento e Carreira: desvendando o enigma do sucesso**. São Paulo: Summus, 2006 (Pearson)

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

- CAMELO, Joseanne de Lima Sales. **Gestão de carreira**. Curitiba :InterSaberes, 2021. (Pearson)
- STADLER, A. PAMPOLINI, C. P. GARCIA. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba. InterSaberes, 2014. (Pearson)
- LOURES-Vale, Assis Andreia, Gregório, Renato. **Um sonho de profissão: a jornada de um médico na construção de uma carreira única**. Rio de janeiro: Editora DOC, 2009.

#### **Disciplina: INTRODUÇÃO AOS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS**

**Carga horária: 40 h**

#### **EMENTA**

A área de OSM. Sistemas Administrativos. A estrutura organizacional. Fluxogramas e organogramas. Análise Organizacional. Metodologia de levantamento, análise, desenvolvimento e implementação de Métodos Administrativos.

#### **OBJETIVO GERAL**

Criar modelos de gestão da comunicação interna capaz de motivar os colaboradores internos.  
Aplicar programas de endomarketing adequados à realidade das empresas  
Desenvolver o envolvimento/comprometimento através das ferramentas do endomarketing

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Tornar os alunos aptos a identificar os principais elementos que compõem o sistema de gestão de Desenvolvimento Organizacional e de Processos e reconhecer a importância do mesmo no contexto do desenvolvimento da organização, bem como apropriar-se das qualificações pessoais e técnicas dos profissionais da área.

Levar o aluno a ser capaz de compreender, criticamente, os principais conceitos, métodos, técnicas e ferramentas que envolvem o desenvolvimento de processos e sistemas na organização.

Despertar no aluno a importância da aplicação de metodologias para diagnóstico, a análise e aperfeiçoamento de rotinas/processos e elaboração de planos de ação.

Demonstrar a importância de reconhecer as rotinas/processos organizacionais na elaboração e implementação de sistemas de informação administrativos.

## CONTEÚDOS

### 1 - História do desenvolvimento da análise organizacional

- 1.1 – O que é administrar?
- 1.2 O que é uma organização?
- 1.3 Qual é a visão das empresas?
- 1.4 A realidade das organizações
- 1.5 Conhecendo algumas teorias modernas de gestão

### 2 - O Conceito e a função de O&M – Organização e Métodos

- 2.1 A função de O@M
- 2.2 Sistema ou processo
- 2.3 Processos e subprocessos

### 3- Sistemas

- 3.1. Organograma
- 3.2 Tipos de gestão na estrutura organizacional
- 3.3 Amplitude administrativa
- 3.4 Processos de informações
- 3.5 Departamentalização

### 4 – Instrumentos de OSM:

- 4.1 Análise da Distribuição do Trabalho
- 4.2 Fluxograma
- 4.3 Formulários; Layout;
- 4.4 Manuais de Organização;
- 4.5 Diagnóstico organizacional.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- RIBEIRO, Critiano. **Gestão por processos e a integração estratégica**. Curitiba: Contenus, 2020. (Pearson)
- ANDREOLI, P.T., ROSSINI, FERNANDO. **Organização, sistemas e método**. Curitiba. InterSaberes, 2015. (Pearson)
- LLATAS, Maria Virginia (org.). **Organização, sistemas e métodos**. 1.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012. (Pearson)

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- Academia Pearson. **OSM: uma visão contemporânea**. São Paulo: Perason Prentice Jall, 2011. (Pearson)
- Editora Intersaberes (org.). **Sistemas organizacionais**. Curitiba, Editora Intersaberes, 2014. (Pearson)
- MARCHIORI, Marlene. **Estudos Organizacionais em interface com cultura**. São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2017. (Pearson)

## DISCIPLINAS – MÓDULO 2

ROTINAS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

LIBRAS

GESTÃO DE PROCESSOS

COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

**Disciplina: Rotinas de Administração de Pessoal**

**Carga horária: 80 h**

### EMENTA

Rotinas de Admissão, cadastro de pessoal, controle de frequência e demissão de empregados; Principais cálculos da folha de pagamento: proventos, descontos (INSS, IRRF), contribuição sindical, vale-transporte, férias individuais, férias proporcionais, concessão de férias, décimo-terceiro salário; Principais cálculos rescisórios; Turnover e absenteísmo; Gestão de informações em recursos humanos: sistema de informações funcional e gerencial como estratégia de modernização nos processos de gestão de pessoas; Sistema de auditoria, avaliação e monitoria nos processos de Recursos Humanos. E-Social e seus aspectos práticos.

### OBJETIVO GERAL

O aluno estará capacitado para realizar toda a rotina da área de pessoal, bem como terá tido contato com as técnicas básicas de auditoria em gestão de pessoas, e estará preparado para gerir o banco de dados de recursos humanos da organização. Compreenderá a importância e a prática do E-social.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fazer com que os alunos tenham habilidades para o exercício das rotinas trabalhistas, envolvendo o empregado e a organização. Dar ao aluno condições de conhecer e aplicar todas as rotinas, envolvendo desde a contratação do empregado até o seu desligamento da organização. Compreenderá os aspectos importantes do E-social.

### ATIVIDADE ESTRUTURADA

Geração de relatórios de estudos de caso sobre os principais temas apresentados na disciplina, de empresas atuais nas quais os discentes possam realizar pesquisas. O desenvolvimento das atividades terá acompanhamento individualizado ao longo do módulo.

### CONTEÚDOS

**ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**1 - A administração de pessoal e Direito do Trabalho**

1.1 Origens históricas da administração de pessoal e direito do trabalho.

1.2 Estrutura organizacional formal

1.2 Estrutura informal

**2 – Admissão, Regime, e Relações de Trabalho**

2.1 Processo de Admissão e Regime de Trabalho

2.1 Relações de Trabalho.

**3 Absenteísmo e Retenção de Pessoas**

3.1 O Gerenciamento de Pessoas

3.2 Fatores estratégicos e comportamentais

3.3 Fatores relacionados a tarefas

3.4 Fatores relacionados a remuneração

3.5 Fatores de desenvolvimento pessoal

**4 – Remuneração e benefícios**

4.1 Composição do salário

4.2 Formas tradicionais para estabelecer a remuneração fixa

4.3 Fatores que têm estimulado a adoção de práticas de remuneração variável

4.4 Benefícios, serviços e facilidades oferecidos pela organização

**5 – Motivação e liderança**

5.1 Desenvolvimento de políticas motivacionais

5.2 Teoria das relações humanas

5.3 Proposições sobre a motivação

**6 Políticas de Recursos Humanos**

6.1 As atribuições da área de recursos humanos

**7 – Treinamento e desenvolvimento**

7.1 – Gestão estratégica e elementos de administração de pessoal

**8 Gestão estratégia e elementos da administração pessoal**

8.1 Gerenciamento de pessoas

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

SANTOS, Milena Sanches Tayano. **Departamento de pessoal modelo: atualizado pela Reforma Trabalhista e eSocial**. 11 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022 (Pearson)

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**, 2 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003 (Pearson)

PEARSON Education do Brasil. **Administração de RH**. São Paulo: Pearson Educatin do Brasil, 2010. (Pearson)

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

KNAPI, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: InterSaberes, 2012 (Pearson)

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014 (Pearson)

ALCANTARA, Silvano Alvez. **Legislação Trabalhista e rotinas trabalhistas**. 3 ed. Ver. E atual. Curitiba: InterSaber, 2018 (Pearson)

**Disciplina: Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS**

**Carga horária: 40 h**

**EMENTA**

Promover a inclusão socioeducacional de sujeitos surdos, respeitando a sua cultura, os traços e níveis linguísticos dessa língua viso espacial; Entender a natureza bilíngue do surdo e a partir daí situar sua relação com a língua de sinais e a língua portuguesa; Conhecer a língua de sinais no seu uso, na sua estrutura e sua importância no desenvolvimento educacional da pessoa surda; Aprofundar as noções básicas de língua de sinais; Iniciar uma conversação através da língua de sinais brasileira com pessoas surdas.

**OBJETIVO GERAL**

Capacitar os profissionais na comunicação através de LIBRAS

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Compreender o desenvolvimento histórico e cultural da comunidade surda brasileira e da educação de surdos no país; Apresentar os aspectos: históricos, legais, educacionais, linguísticos e culturais do sujeito surdo. Destacar a importância do estudo de Libras para facilitar a interação e o aprendizado no contato com alunos surdos. Apresentar aos participantes características fundamentais da Língua Brasileira de Sinais para iniciação ao seu aprendizado e ao contato com pessoas surdas.

**CONTEÚDOS**

Língua de Sinais e minoria linguística, as diferentes línguas de sinais.  
Organização linguística da Libras para usos informais e cotidianos: vocabulário; morfologia, sintaxe e semântica; a expressão corporal como Elemento linguístico.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

BAGGIO, Maria Auxiliadora. **Libras**. Curitiba: InterSaber, 2017. (Pearson)  
CUNHA, Maria Cristina Pereira. **Libras**. 1.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. (Pearson)  
DIAS, Rafael. **Língua brasileira de sinais**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015 (Pearson)

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

LACERDA, Cristina B. Feitosa; Santos, Lara Ferreira; Martins, Vanessa Regina. (Org.). **Libras: aspectos fundamentais**. Curitiba: InterSaber, 2019  
SANTANA, Ana Paula. **Surdez e linguagem: aspectos e implicações neurolinguísticas**. 5 ed. São Paulo: Summus, 2015.  
SANICK, Mariana Victoria Todeschini. **Libras**. Curitiba: Contentus, 2020.

<b>Disciplina: GESTÃO DE PROCESSOS</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Conceitos e classificação de processos; Processos em Gestão da Qualidade; Aspectos organizacionais em gestão por processos; Estratégia empresarial e processos.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Desenvolver competências para compreender, explicar, e prever a melhor forma de estruturar uma organização visando corresponder aos objetivos propostos. Capacitar o profissional na modelagem dos processos de negócio de uma organização e na condução de projetos de implantação ou de melhoria dos processos de negócios.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Explicar o que é Gestão por processo com vistas a incorporá-las às práticas da organização. Selecionar e aplicar técnicas de mapeamento de processos. Discutir as principais metodologias e técnicas para a gestão dos processos de negócios. Utilizar ferramentas de melhoria dos processos e aumento da vantagem competitiva.
<b>CONTEÚDOS</b>
<p><b>1- Processo de Negócio</b></p> <p>1.1 Conceito</p> <p>1.2 Definição de projetos</p> <p>1.3 Processos e projetos</p> <p>1.4 Tipos de processos</p> <p>1.5 Gestão por processos</p> <p>1.6 Elementos de um processo</p> <p>1.7 Desdobramentos dos processos</p> <p><b>2 Introdução a gestão de processos</b></p> <p>2.1 Processos Organizacionais</p> <p>2.2 Implantação da gestão por processos</p> <p>2.3 Descrição dos processos organizacionais</p> <p>2.4 Modelagem de processos</p> <p><b>3 Modelagem de processos</b></p> <p>3.1 Unidade de negócios</p> <p>3.2 Metodologia de modelagens de processos</p> <p>3.3 Ferramentas de modelagem de processos</p> <p><b>4 Visão estratégica empresarial</b></p> <p>4.1 O que é estratégia?</p> <p>4.2 Planejamento</p> <p>4.3 Tomada de decisões</p> <p>4.4 Processos decisórios nas organizações</p> <p><b>5 Os processos e a cadeia de valor agregado</b></p> <p>5.1 Os processos e a cadeia de valor agregado</p> <p>5.2 A gestão de processos como diferencial competitivo</p>

<p><b>6 Implantação do gerenciamento de processos</b></p> <p>6.1 Conceito do gerenciamento de processos</p> <p>6.2 Etapas para implantação de gestão de processos nas organizações</p> <p>6.3 Treinamentos e cuidados</p> <p>6.4 Benefícios da implementação</p> <p>6.5 Impactos da gestão por processos na empresa</p> <p><b>7 Avaliação de desempenho dos processos</b></p> <p>7.1 Conceito de indicadores de desempenho</p> <p>7.2 Principais distinções</p> <p><b>8 Padrões para a gestão de processos e profissionais do processo de negócios</b></p> <p>8.1 Normatização dos processos</p> <p>8.2 Normatização internacional e nacional</p> <p>8.3 Visão geral das principais normas</p> <p>8.4 Inteligência de negócios</p> <p>8.5 Perfil comportamental do profissional de análise de inteligência de negócios.</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>ALBERTINI, MARCOS RONALDO. <b>Gestão de processos e técnicas de produção enxuta</b>. Curitiba: InterSaber, 2016. (Pearson)</p> <p>PERLINGEIRO, CARLOS AUGUSTO G. <b>Engenharia de processos: análise, simulação, otimização e síntese de processos químicos</b>. 2 ed. São Paulo: Blucher, 2018. (Pearson)</p> <p>STADLER, Adriano (Org.). <b>Gestão de processos com suporte em tecnologia da informação</b>. Curitiba: InterSaber, 2013. (Pearson)</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>LAGE, Junior Muris. <b>Mapeamento de processos de gestão empresarial</b>. Curitiba: Intersaber, 2016 (Pearson)</p> <p>SILVA, Leandro Costa. <b>Gestão e melhoria de processos: conceitos, práticas e ferramentas</b>. Rio de Janeiro: Brasport, 2015 (Pearson)</p> <p>COSTA, Junior, Eudes Luiz. <b>Gestão em processos produtivos</b>. Curitiba: Intersaber, 2012. (Pearson)</p>

**Disciplina: COMPETÊNCIAS GERENCIAIS**

**Carga horária: 40 h**

**EMENTA**

Conhecimentos necessários para a gestão contemporânea: comunicação e processos grupais. Habilidades que precisam ser desenvolvidas: gerenciamento do desempenho, gerenciamento de mudanças e gerenciamento de equipes. Atitudes a serem formadas ou modificadas: autoconhecimento e liderança.

**OBJETIVO GERAL**

Compreender as principais competências para atuar no complexo e dinâmico mundo organizacional considerando as necessidades de: inovação e adaptação à mudanças; direção e comunicação de objetivos; participação e abertura; sustentação ao fluxo dos processos e a estrutura organizacional; promoção de coesão e do trabalho em equipe; e, administração de conflitos interpessoais e intergrupais.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar os conhecimentos necessários para o exercício das atividades relativas à ocupação de gerente tais como: definir papéis; intervir em disputas interpessoais; usar técnicas de resolução de conflito; divulgar metas e objetivos; e, fornecer instruções.

Contextualizar as habilidades que precisam ser desenvolvidas no gestor contemporâneo: busca de melhores desempenhos; enfrentamento de crises e resolução de problemas; identificação de tendências significativas; e, agendamento, organização e coordenação dos esforços da equipe.

Compreender as atitudes a serem formadas ou modificadas, a partir de seus componentes cognitivos e afetivos, com vistas à: identificação de tendências significativas; criação de regras e políticas; definição de problemas; obtenção de colaboração e participação; e, tolerância aos riscos e incertezas.

**CONTEÚDOS****1 – Comunicação interpessoal e Organizacional – Processos Grupais**

1.1 – Comunicação e Organização

1.2 Percepção aguçada

1.3 Habilidade na resolução de problemas

**2 – Habilidades no gerenciamento do desempenho e de equipes**

2.1 Habilidade no gerenciamento do desenvolvimento e a formação de equipes

2.2 Dimensões e competências

2.3 Vantagens e competências

**3 – Autoconhecimento e teorias sobre liderança**

3.1 Autoconhecimento

3.2 Liderança

3.3 Teorias da liderança

**4 – Gerência de talentos**

4.1 Gerência de talentos

4.2 Missão, Visão e Valores

4.3 Estilos de gestão

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

CAVALCANTI, RUBENS. **Modelagem de processos de negócios**: roteiro para realização de projetos de modelagem de processos de negócios. Rio de Janeiro: Brasport. 2017. (Pearson)

STADLER, A. (Org.). **Desenvolvimento Gerencial, Estratégia e Competitividade**. Coleção Gestão Empresarial, vol. 3. Rio de Janeiro: IBPEX., 2012. Biblioteca virtual (Pearson)

PERLINGEIRO, CARLOS AUGUSTO G. **Engenharia de processos: análise, simulação, otimização e síntese de processos químicos**. 2 ed. São Paulo: Bluchler, 2018 (Pearson)

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

LAGE, Junior Muris. **Mapeamento de processos de gestão empresarial**. Curitiba: Intersaberes, 2016 (Pearson)

SILVA, Leandro Costa. **Gestão e melhoria de processos**: conceitos, práticas e ferramentas. Rio de Janeiro: Brasport, 2015 (Pearson)

COSTA JUNIOR, Eudes Luiz. **Gestão em processos produtivos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. (Pearson)

**DISCIPLINAS – MÓDULO 3**

ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

CULTURA E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

**Disciplina: ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS****Carga horária: 80 h****EMENTA**

Estudo dos conceitos básicos da administração de cargos e salários, das definições e métodos para a elaboração da descrição e especificação dos cargos.

Elaboração de um Plano de Cargos e Salários através do Método de Pontos.

Estudo sobre as fases para elaboração da pesquisa salarial, desde a coleta de dados, preparo do manual e tabulação dos dados.

Elaboração de uma Política de Remuneração.

**OBJETIVO GERAL**

Levar os alunos a compreender e desenvolver a implantação de um sistema de remuneração que possa organizar a estrutura de cargos e salários de uma organização.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1- Identificar aspectos básicos da administração de cargos e salários;

2- Analisar a metodologia da análise de cargos;

3- Distinguir as técnicas de elaboração da descrição e da especificação de cargos;

4- Identificar métodos de avaliação de cargos;

5- Construir um Plano de Cargos e Salários utilizando o Método de Pontos;

6- Construir uma Pesquisa Salarial, aplicando a metodologia específica para a tabulação de dados e comparação dos resultados;

7- Criar uma política salarial, a partir da metodologia e fundamentação utilizada e definir critérios de avaliação de desempenho.

**ATIVIDADE ESTRUTURADA**

Geração de relatórios de estudos de caso sobre os principais temas apresentados na disciplina, de empresas atuais nas quais os discentes possam realizar pesquisas. O desenvolvimento das atividades terá acompanhamento individualizado ao longo do módulo.

**CONTEÚDOS****1. O universo da remuneração**

1.1 Contexto da área de recursos humanos

1.2 Papel do profissional de recursos humanos específico da área de Cargos e Salários;

1.3 Caráter multivariado do salário (salário para as pessoas, salário para as organizações, salário para a sociedade, composto salarial)

**2. Conceito de administração de salários**

2.1 Equilíbrio interno e equilíbrio externo

2.2 Objetivos da administração de salários

2.3 Etapas para a implantação de administração de Cargos e Salários;

2.4 Planejamento e divulgação de um plano

**3. Introdução à Análise de Cargos**

3.1 Definições dos principais termos empregados na análise de cargos;

3.2 Grupos ocupacionais;

3.3 Especificações do cargo.

**4. Análise de função e descrição de cargos**

4.1 Determinação dos dados requeridos;

4.2 Coleta e análise de dados;

4.3 Tabulação de fatores de avaliação;

**5. Pesquisa Salarial**

5.1 Conceituação e aplicação

5.2 Fases para elaboração da pesquisa salarial

5.3 Seleção dos cargos e das empresas participantes

5.4 Preparação do manual para coleta de dados e tabulação dos dados da pesquisa.

**6. Métodos de Avaliação de Cargos**

6.1 Definição dos Métodos não quantitativos

6.2 Método de Escalonamento - *job ranking*

6.3 Método das categorias predeterminadas - *job classification*

6.4 Definição dos Métodos Quantitativos

6.5 Método de comparação por fatores - *factor comparison*

6.6 Método de avaliação por pontos - *point rating*

6.7 Graduação dos fatores de avaliação

6.8 Ponderação dos fatores de avaliação

**7. Avaliação de desempenho****8. Política de remuneração**

8.1 Elaboração de uma política de remuneração.
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
PALUSKI, Eron. <b>Custo de Mão de obra</b> . Curitiba: Contentus, 2020. (Pearson)
MORENO, Amanda Izabelle. <b>Administração de cargos e salários</b> . Curitiba: InterSaber, 2014 (Pearson)
ORSI, Ademar. Remuneração de pessoas nas Organizações. Curitiba. InterSaber, 2015 (Pearson)
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
ALMEIDA, Airton Vieira de. <b>Divisão e modelagem de cargos</b> . São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. (Pearson)
MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. <b>Administração para empreendedores: fundamentos da criação e gestão de novos negócios</b> . São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. (Pearson)
SCHMIDMEIER, Janete. Remuneração Estratégica. Curitiba. Contentus, 2020.(Pearson)

<b>Disciplina: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Conceito e desdobramentos da Inteligência emocional; Estratégias de gestão das emoções e a importância do autoconhecimento; Reconhecimento de emoções em outras pessoas e habilidades interpessoais; Negociação de soluções.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Gerenciar conflitos, criar colaboração, identificar oportunidades, motivar a equipe. Utilizar a comunicação assertiva para transmitir uma mensagem clara. Criar bons relacionamentos estimulando novos negócios e projetos.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Saber usar a inteligência emocional nas interações com outras pessoas; saber ouvir críticas; estimular a comunicação do grupo; aprimorar as habilidades interpessoais; ajudar a criar vínculos e alcançar metas; realizar negociações bem-sucedidas.
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1 – Conceito e desdobramentos da inteligência emocional</b>
1.1 O que é emoção?
1.2 O que é inteligência?
1.3 O que é inteligência emocional?
1.4 Os cinco domínios da inteligência emocional
<b>2 Inteligência emocional e relacionamento interpessoal</b>
2.1 Inteligência emocional: retomando o conceito
2.2 Inteligência emocional e competência emocional

2.3 Relacionamento interpessoal
2.4 Assertividade
2.5 Resiliência
<b>3 Inteligência Emocional estilos pessoais e autoconhecimento</b>
3.1 Estilos pessoais de ação
3.2 Habilidades pessoais da inteligência emocional
3.3 Autoconhecimento
3.4 Conceitos de ressonância e dissonância
3.5 Liderança e inteligência emocional
<b>4 – Negociação de conflitos e processos de mudança</b>
4.1 Negociação e resolução de conflitos
4.2 Empatia
4.3 <i>Feedback</i>
4.4 Lidando com a diversidade
4.5 Processos de mudança
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
CZAJKOWSKI, Adriana. <b>Construindo Relacionamentos no Contexto Organizacional</b> . Curitiba: InterSaberes, 2020. (Pearson)
MORAIS, Everton Adriano de. <b>Neurociência das Emoções</b> . Curitiba: InterSaberes, 2020. (Pearson)
BLOUNT, Heb. <b>Inteligência Emocional em Vendas: como os surpreendedores utilizam a inteligência emocional para fechar negócios</b> . 1 ed São Paulo: Autêntica Business, 2018 (Pearson)
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
FRAZÃO, Lilian Meyer. <b>Questões do humano na contemporaneidade: olhares gestálticos</b> . São Paulo: Summus, 2017 (Pearson)
LIPP, Marilda. <b>Sentimentos que causam stress: como lidar com eles</b> . Campinas, SP: Papirus, 2014. (Pearson)
PRETTE, Almir Del; Prette, Zilda A. P. Del. <b>Competência Social e Habilidades Sociais. Manual teórico-prático</b> . Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2027. (Pearson)

<b>Disciplina: CULTURA E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Mudança organizacional. Análise Organizacional, contexto e mudança. Inovação Organizacional. Tipologias da mudança organizacional. Características facilitadoras da mudança. Redes sociais no trabalho. O papel do Indivíduo na Mudança. Avaliação da mudança organizacional. Gestão da mudança, desafios, possibilidades e limites de atuação. Modelos causais de mudança organizacional. Estratégias de gerenciamento da mudança em organizações privadas e públicas.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Compreender a diferença entre inovação e mudança organizacional, saber como implantar a mudança e como engajar os trabalhadores no processo.

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Identificar as teorias que explicam o processo de mudança nas organizações; Descrever e analisar os fatores que influenciam o processo de mudança nas organizações; Descrever os conceitos de cultura e sua relação com mudança organizacional; Saber administrar resistências e atitudes em relação à mudança; Engajar toda a empresa no processo.
<b>CONTEÚDOS</b>
<p><b>1 – Mudança Organizacional</b></p> <p>1.1 Mudança organizacional e Aprendizagem Organizacional</p> <p>1.2 Analogia Biológica da Mudança Organizacional</p> <p>1.3 O Ambiente Empresarial</p> <p>1.4 Modelos Explicativos da Mudança organizacional</p> <p>1.5 Diferença entre Inovação e Mudança organizacional</p> <p><b>2 – Cultura Organizacional</b></p> <p>2.1 Conceitos de Cultura organizacional</p> <p>2.2 Influência da Cultura Nacional nas Organizações</p> <p>2.3 Modelos de Cultura Organizacional de Schein</p> <p>2.4 Subculturas</p> <p><b>3 A relação entre Cultura e Mudança Organizacional</b></p> <p>3.1 Mudança Cultural nas Organizações</p> <p>3.2 Aspectos Gerenciais da Cultura</p> <p><b>4 – Resistência à Mudança, Aprendizagem e Conhecimento</b></p> <p>4.1 Resistência às Mudanças Organizacionais</p> <p>4.2 Mudança Organizacional e a Perspectiva Pós Moderna</p> <p>4.3 Aprendizagem Organizacional</p> <p>4.4 Conhecimento Organizacional</p>
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
<p>MARCHIORI, Marlene. <b>Estudos organizacionais em interface com cultura</b>. São Caetano do Sul: Difusão, 2017. (Pearson)</p> <p>ROBBINS, Stephen Paul. <b>Comportamento organizacional</b>. 11. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005 (Pearson)</p> <p>ROBBINS, Stephen Paul. <b>Fundamentos do comportamento organizacional</b>. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. (Pearson)</p>
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
<p>MENEGON, Leticia Fantinato. <b>Comportamento Organizacional</b>. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. (Pearson)</p> <p>ROBBINS, Stephen P.; Judge Timothy A. <b>Fundamentos do Comportamento Organizacional</b>. 12 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. (Pearson)</p> <p>MENEGON, Leticia Fantinato; Moreno André. <b>Comportamento organizacional</b>. 2 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.</p>

**DISCIPLINA: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL****CARGA HORÁRIA: 40 h****EMENTA:** Psicologia das organizações. Psicologia como ciência. Comportamento humano nas organizações. Comportamento na sociedade. Motivação.**OBJETIVO GERAL**

Proporcionar o conhecimento de conteúdos da psicologia e sua aplicabilidade no ambiente de trabalho, ressaltando o comportamento humano, a importância das relações humanas e a noção de competências interpessoais necessárias à vida na sociedade.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Compreender a história da psicologia, suas perspectivas epistemológicas e a evolução no processo da ciência; Identificar o objeto de estudo da psicologia, definindo seu campo de atuação na área organizacional; Relacionar o estudo da psicologia organizacional com as relações de trabalho nas organizações; Apresentar a importância dos aspectos motivacionais, atitudinais, e de lideranças no ambiente organizacional, relacionando-os como fatores preventivos das doenças ocupacionais; Apontar a importância da eficiência interpessoal no comportamento do colaborador no ambiente organizacional.

**CONTEÚDOS****1 Psicologia e sua Evolução como ciência**

- 1.1 A psicologia e sua evolução como ciência
- 1.2 Abordagem e teorias psicológicas
- 1.3 Psicologia e profissão
- 1.4 Psicologia aplicada às organizações
- 1.5 Origem da psicologia organizacional
- 1.6 Conhecimento do campo de intervenção do psicólogo organizacional no mundo do trabalho.

**2 Comportamento organizacional e trabalho: significado e ressignificação**

- 2.1 O significado e ressignificado do trabalho para o homem
- 2.2 O comportamento organizacional do trabalho para o homem

**3 Motivação, atitudes e liderança**

- 3.1 Motivação
- 3.2 Teorias motivacionais
- 3.3 Atitudes
- 3.4 Liderança

**4 O adoecer no trabalho e os conflitos organizacionais**

- 4.1 O adoecer no trabalho
- 4.2 Conflitos organizacionais
- 4.3 Doenças ocupacionais

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

GRAMIGNA, M.R. **Modelo de Competências e Gestão de Talentos**. 2ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. (Pearson)

PASETTO, Neusa Salete Vítola. **Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia**. Curitiba: InterSaber, 2012. (Pearson)  
 MADALOZZO, Raquel Furtado Conte, GODOY, Rossane Frizzo. **Psicologia e contemporaneidade**. Caxias do Sul. RS: Edics, 2021. (Pearson)

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

MORRIS, Charles G. **Introdução à psicologia**. São Paulo: Prentice Hall, 2004. (Pearson)  
 FRACNO, Abigail Aparecida. **Diálogos interdisciplinares: a psicologia e o serviço social nas práticas judiciais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. (Pearson)  
 ESCORSIN, Ana Paula. **Psicologia e desenvolvimento humano**. Curitiba: InterSaber, 2016. (Pearson)

### **DISCIPLINAS – MÓDULO 4**

CONSULTORIA EM GESTÃO DE PESSOAS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

COMUNICAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL

NEGOCIAÇÃO E GERENCIAMENTO DE CONFLITOS

**Disciplina: CONSULTORIA EM GESTÃO DE PESSOAS**

**Carga horária: 80 h**

#### **EMENTA**

A gestão estratégica de recursos humanos; A consultoria organizacional; Tipos de consultoria organizacional; A Consultoria Interna de recursos humanos; Papel e a formação do Consultor Interno de recursos humanos; A implantação da Consultoria Interna de recursos humanos.

#### **OBJETIVO GERAL**

Formar consultores internos de recursos humanos capazes de desenvolver reflexões críticas sobre a sua prática no ambiente organizacional, com domínio de técnicas e instrumentos para uma ação focada no desenvolvimento das pessoas e organizações.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Contextualizar a prática do consultor interno de recursos humanos, estabelecendo relações com o Planejamento Estratégico da empresa.
2. Identificar os tipos de consultorias e em que momento as usar.
3. Relacionar as vantagens e desvantagens da consultoria interna.
4. Conscientizar-se da ética em consultoria e sua aplicação no contexto organizacional.

5. Identificar as competências necessárias ao consultor interno de recursos humanos.

6. Dominar as etapas para execução da consultoria interna de recursos humanos.

## CONTEÚDOS

### **1 - A gestão estratégica de recursos humanos**

1.1 As mudanças no mundo do trabalho

1.2 Alinhando a estratégia de recursos humanos à estratégia de negócios

### **2 - A consultoria organizacional**

2.1 Conceitos e definições

2.2 Evolução e tendências da consultoria organizacional

2.3 Evolução da Administração de recursos humanos e o surgimento da função de consultoria interna

### **3 - Tipos de consultoria organizacional**

3.1 Consultoria externa

3.2 Consultoria interna

3.3 Consultoria artesanal

3.4 Consultoria pacote

3.5 Consultoria especializada

3.6 Consultoria total

3.7 Consultoria autônoma

3.8 Consultoria associada

3.9 Consultoria virtual

### **4 - A Consultoria Interna de Recursos Humanos**

4.1 Definindo a consultoria interna

4.2 Objetivos da consultoria interna

4.3 Vantagens e desvantagens da consultoria interna

4.4 As resistências à consultoria interna

### **5 - Papel e a formação do Consultor Interno de Recursos Humanos**

5.1 O papel do consultor interno

5.2 As funções do consultor de pessoas

5.3 As competências do consultor interno

5.4 Ética e Consultoria Interna de RECURSOS HUMANOS

### **6 - A implantação da Consultoria Interna de Recursos Humanos**

6.1 Planejamento da ação de consultoria

6.2 Programação da consultoria

6.3 Execução da consultoria

6.4 Avaliação e acompanhamento da consultoria

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CUNHA, Jeferson Luis Lima. **Consultoria organizacional**. Curitiba: Intersaberes, 2013. (Pearson)  
 STADLER, Adriano. **Gestão de Pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Intersaberes, 2014 (Pearson)

IZIDORO, Cleyton. **Avaliação de desempenho de empresas**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. (Pearson)

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos. **Consultoria interna**: a visão ampla da gestão de pessoas. ABRH, s/d. Disponível em: <https://www.abrhrs.org.br/noticia/consultoria-interna-a-visao-ampla-da-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 17 maio 2022. (OK)

SOUZA, Ovanildo Gonçalves. **Consultoria Empresarial**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016(Pearson)

HACK, Neiva Slvana. **Assessoria, consultoria e avaliação de políticas, programas e projetos sociais**. Curitiba: Contentus, 2020.

#### Disciplina: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Carga horária: 40 h

#### EMENTA

Recrutamento e seleção. Mudanças organizacionais. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. Desenvolvimento organizacional. Qualidade de vida no trabalho.

#### OBJETIVO GERAL

Adquirir conhecimentos técnicos e práticos para recrutar, selecionar, capacitar e desenvolver os Recursos Humanos e a Organização visando a melhoria da Produtividade e da Qualidade de Vida das Pessoas nas Organizações.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar análise de mercados de trabalho. Estabelecer a diferença entre recrutar e selecionar pessoas. Conhecer métodos e instrumentos que permitem a avaliação de conhecimentos, habilidades e atitudes. Conhecer os aspectos legais que envolvem o recrutamento e a seleção.

#### CONTEÚDOS

##### 1 – O recrutamento

- 1.1 – A diferença entre recrutamento e seleção
- 1.2 O ambiente Organizacional
- 1.3 A rotatividade de pessoal (Turnover)
- 1.4 Absenteísmo
- 1.5 As fontes de recrutamentos
- 1.6 As etapas do recrutamento

##### 2 – O anúncio da vaga

- 2.1 A estrutura do anúncio de vaga
- 2.2 Tipos de anúncio

##### 3 – Seleção

- 3.1 As etapas do processo de seleção
- 3.2 Testes de seleção
- 3.3 Outras ferramentas de seleção (Teoria DISC/Método Quantum/Análise grafológica)

<p><b>4 Gestão por competências</b></p> <p>4.1 O que são competências?</p> <p>4.2 O <i>feedback</i> ou devolutiva aos candidatos</p> <p>4.3 A fase final do processo seletivo (exame admissional, admissão, integração de pessoal e entrevista de desligamento)</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>JOHNSON, Mike. <b>Vencendo a guerra da caça aos talentos: como obter as pessoas talentosas de que você precisa.</b> São Paulo: Prentice Hall, 2004. (Pearson)</p> <p>LOTZ, ERIKA GISELE. <b>Recrutamento e seleção de talentos.</b> Curitiba: InterSaberes, 2015 (Pearson)</p> <p>BECKER, Jaqueline. <b>Seleção estratégica de talentos e de indicadores.</b> Curitiba: Contentus, 2020. (Pearson)</p>
<p>ROCHA, Adilson. VENDRAMETTO, Oduvaldo. <b>Seleção de indicadores de eficiência da competitividade industrial brasileira.</b> Blucher. São Paulo: 2016. (Pearson)</p> <p>GRAMIGNA, M. <b>Modelo de competências e gestão de talentos.</b> 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall Editora, 2007. (Pearson)</p> <p>FARIA, Maria Helen. (Org.) <b>Recrutamento, seleção e socialização.</b> São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015 (Pearson)</p>

<p><b>Disciplina: COMUNICAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>Carga horária: 40 h</b></p>
<p><b>EMENTA</b></p> <p>A relevância do clima organizacional. Estratégias corporativas. Clima e cultura organizacionais: conceitos, relações e formas de manifestação. Avaliação e acompanhamento do clima organizacional. A importância da comunicação no ambiente de trabalho e suas funções.</p>
<p><b>OBJETIVO GERAL</b></p> <p>Sensibilizar os alunos para a importância do clima organizacional para a qualidade de vida dos trabalhadores e para os resultados financeiros e operacionais das organizações. A importância da comunicação na manutenção do clima organizacional e na disseminação da cultura.</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Capacitar o aluno a diagnosticar o clima organizacional. Capacitar o aluno a mensurar o clima de uma organização. Capacitar o aluno a implementar ações que possam melhorar o clima das organizações. Compreender o que envolve uma boa comunicação para um bom ambiente de trabalho.</p>
<p><b>CONTEÚDOS</b></p> <p><b>1 Relação entre cultura e clima organizacional</b></p> <p>1.1 O impacto sobre as pessoas</p> <p>1.2 Redução do quadro de pessoal</p> <p>1.3 Terceirização</p> <p><b>2 Clima Organizacional</b></p> <p>2.1 Conceitos de clima e cultura organizacional</p> <p>2.2 Relação entre clima e cultura organizacional</p>

2.3 Formas de manifestação do clima organizacional
<b>3 Estratégias de avaliação e acompanhamento do clima organizacional</b>
3.1 Pesquisa de clima organizacional
3.2 Entrevista de desligamento
<b>4 Comunicação</b>
4.1 Conceito, História e tipos de comunicação
4.2 Comunicação verbal, não verbal
4.3 Instrumentos de comunicação
4.4 Comunicação empresarial
4.5 Técnicas de comunicação
4.5 Sistemas de comunicação
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
TORQUATO, Gaudêncio. <b>Comunicação nas Organizações</b> . São Paulo: Summus Editorial, 2015. (Pearson)
SOUZA, Carla Patricia da Silva. <b>Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações</b> . Curitiba: Intersaberes, 2014. (Pearson)
KUNSCH, Margarida M.Krohling. <b>Comunicação Organizacional Estratégica</b> . São Paulo: Summus, 2016 (Pearson)
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
MACHIORI, Marlene. <b>Faces da Cultura e da Comunicação Organizacional</b> . 2 ed. São Paulo: Difusão Editora, 2018.(Pearson)
TERRA, Carolina; Dreyer Bianca Marder; Raposo, João Francisco. <b>Comunicação Organizacional: práticas, desafios e perspectivas digitais</b> .1 ed. São Paulo: Summus, 2021.(Pearson)
KUNSCH, Maria Krohling. <b>Relações Públicas e Comunicação Organizacional: campos acadêmicos e aplicados de múltiplas perspectivas</b> . São Paulo: Difusão Editora, 2019.(Pearson)

<b>Disciplina: NEGOCIAÇÃO E GERENCIAMENTO DE CONFLITOS</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Conflitos: interindividuais, intergrupais, interdepartamentais; interorganizacionais; capital-trabalho; políticos e grupos de interesses; Técnicas de administração de conflitos. Negociação entre organizações: estratégias e objetivos; sindicalismo e negociação; negociação e relações econômicas; negociação em reuniões de negócios. Mediação. Negociação coletiva.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Identificar os diversos tipos de conflitos, administrando-os corretamente, utilizando técnicas e habilidades de negociação em diferentes situações, resolvendo impasses e obtendo acordos, respeitando as diferenças.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Introdução à negociação. Negociações integrativas. Negociações distributivas. Tensões fundamentais do processo de negociação. Dimensão comportamental da negociação. Gestão do processo de negociação. Como lidar com pessoas e situações difíceis
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1 Introdução à negociação</b>

<p>1.1 – O que significa negociar?</p> <p>1.2 – A Arte da Comunicação</p> <p>1.3 – Aspectos do comportamento humano, o nosso lado, o outro lado, o terceiro lado.</p> <p><b>2 – Conceitos e processos de negociações</b></p> <p>2.1 – Negociação distributiva</p> <p>2.2 – Negociação integrativa</p> <p>2.3 – O processo de negociação e seus cinco passos</p> <p>2.4 – Método Harvard de negociação</p> <p><b>3 - Dimensão comportamental da negociação e sua gestão</b></p> <p>3.1 – Emoções e tensões da negociação</p> <p>3.2 – Ferramentas de persuasão</p> <p>3.3 - Influência e dificuldades nas negociações</p> <p>3.4 - Gestão do processo de negociação</p> <p>3.5 – Construindo a base ética das negociações</p> <p><b>4 Ética em Negociação</b></p> <p>4.1 Verdade X meias verdades</p> <p>4.2 Integridade de propósitos</p> <p>4.3 Código de valores empresariais</p> <p>4.4 Limites nas negociações</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>GARBELINI, Viviane Maria Penteado. <b>Negociação e conflitos</b>. Curitiba; InterSaberes, 2016. (Pearson)</p> <p>DAYCHOUM, Merhi. <b>Negociação: conceitos e técnicas</b>. BRASPORT. Rio de Janeiro, 2016. (Pearson)</p> <p>VASQUES, Enzo Fiorelli. <b>Técnicas de negociação e apresentação</b>. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. (Pearson)</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>IAMIN, Gustavo Paiva. <b>Negociação: conceitos fundamentais e negócios internacionais</b>, Curitiba: InterSaberes, 2016. (Pearson)</p> <p>VASQUES, Enzo Fiorelli. <b>Técnicas de negociação e apresentação</b>. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. (Pearson)</p> <p>RODRIGUES-LIMA, Newton. <b>Negociação de Alto Impacto com Técnicas de Neuromarketing</b>: Rio de Janeiro, BRASPORT, 2017 (Pearson)</p>

<b>DISCIPLINAS - MÓDULO 5</b>
ESTATÍSTICA E PLANILHAS
GESTÃO DE COMPETÊNCIAS
O CONHECIMENTO NAS EMPRESAS
GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO NAS EMPRESAS

<p><b>Disciplina: ESTATÍSTICA E PLANILHAS</b></p> <p><b>Carga horária: 80 h</b></p>
<p><b>EMENTA</b></p>
<p>Formação geral de todos os profissionais, permitindo aos alunos competência para organizar dados e interpretar tabelas e gráficos.</p>
<p><b>OBJETIVO GERAL</b></p>
<p>Introduzir noções básicas de estatística para aplicação em todas as áreas. Capacitar o aluno a ler, interpretar, organizar dados em tabelas e gráficos. Desenvolver a capacidade de interpretação de dados estatísticos e análise crítica de informações divulgadas pelos meios de comunicação.</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>
<p>Auxiliar o aluno a reconhecer a importância de estatística, diferenciar população e amostra estatística, conhecer algumas técnicas de amostragem, saber organizar dados em tabelas e gráficos, interpretar tabelas e gráficos, calcular as medidas descritivas de uma série estatística.</p>
<p><b>ATIVIDADE ESTRUTURADA</b></p>
<p>Geração de relatórios de estudos de caso sobre os principais temas apresentados na disciplina, de empresas atuais nas quais os discentes possam realizar pesquisas. O desenvolvimento das atividades terá acompanhamento individualizado ao longo do módulo.</p>
<p><b>CONTEÚDOS</b></p>
<p><b>1. Conceitos básicos</b></p> <p>1.1. Estatística descritiva /inferencial/probabilística</p> <p>1.2 Variáveis quantitativas e qualitativas</p> <p>1.3 Amostragem</p> <p>1.4 Planilhas</p> <p><b>2-As planilhas</b></p> <p>2.1 Ferramentas tecnológicas para criação de planilhas</p> <p>2.2 Incluindo fórmulas na planilha</p> <p>2.3 Formatação</p> <p>2.4 Tabela Dinâmica</p> <p><b>3.Tipos de Dados</b></p> <p>3.1 Dados Brutos e Rol</p> <p>3.2 Frequência</p> <p>3.3 Variáveis</p> <p><b>4 Gráficos</b></p> <p>4.1 Criação de gráficos</p> <p>4.2 Tipos de gráfico</p> <p>4.3 Determinação</p> <p><b>5 Medidas de Tendência Central</b></p> <p>5.1 Média</p> <p>5.2 Mediana</p>

- 5.3 Moda  
 5.4 Quartis  
 5.5 Medidas de dispersão
- 6 Amostragem**  
 6.1 Tipos de Amostragem  
 6.2 Técnicas de amostragem  
 6.3 Erro amostral  
 6.4 Determinação e valor esperado

- 7 Intervalo de confiança**  
 7.1 Nível de confiança  
 7.2 Intervalo de confiança

- 8 – Teste de hipótese**  
 8.1 Teste de hipótese  
 8.2 Teste de Hipóteses na Estatística: conceitos

#### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

- NEUFELD, John L. **Estatística aplicada à administração usando Excel**. São Paulo: Prentice Hall, 2003 (Pearson)  
 McCLAVE, James T. **Estatística para administração e economia**. São Paulo: Pearson Hall, 2009. (Pearson)  
 MORETTIN, LUIZ GONZAGA. **Estatística básica: probabilidade e inferência**, volume único. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. (Pearson)

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

- MICROSOFT OFFICE. Tipos de gráfico disponíveis no Office. Disponível em: <<https://support.office.com/pt-br/article/Tipos-de-gr%C3%A1fico-dispon%C3%ADveis-no-Office-a6187218-807e-4103-9e0a-27cdb19afb90?ui=pt-BR&rs=pt-BR&ad=BR>> Acesso em: 10/03/2019, às 18h00min.  
 McClave, James T. **Estatística para Administração e Economia**. 10 ed. São Paulo; Pearson Prentice Hall, 2009. (Pearson)  
 NEUFELD, John L. **Estatística Aplicada à Administração Usando Excel**. São Paulo: Prentice Hall, 2003. (Pearson)

**Disciplina: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS**

**Carga horária: 40 h**

#### **EMENTA**

Compreensão e elaboração de modelos de gestão por competências, alinhando as competências individuais às organizacionais. Neste sentido, o mapeamento e a descrição das competências são aspectos relevantes.

#### **OBJETIVO GERAL**

Capacitar o aluno a compreender o desenvolvimento de uma gestão estratégica de pessoas com base no modelo de competências, além de abordar de forma prática e orientada a resultados os principais conceitos de gestão do conhecimento, seus benefícios e sua relevância para um processo consistente e confiável de tomada de decisão nas organizações.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Ao final do curso, espera-se que os alunos sejam capazes de: Discutir conceitos, dimensões e tipos de competências; Descrever conceitos, pressupostos, propósitos e processos inerentes à gestão por competências; Identificar relações de interdependência entre estratégia organizacional, aprendizagem, competência e desempenho; Descrever a importância e o propósito do mapeamento de competências; Formular descrições de competências institucionais e de competências individuais; Descrever métodos e técnicas de pesquisa aplicadas ao mapeamento de competências relevantes para a organização; Identificar competências relevantes a diferentes contextos, propósitos, papéis ocupacionais e organizações; planejar o mapeamento de competências.

### **CONTEÚDOS**

#### **1. Conceitualizando a ideia de competência**

- 1.1 Gestão por competências: conceitualizando
- 1.2 Apontamentos fundamentais

#### **2. A gestão por competências aplicada**

- 2.1 Identificando competências
- 2.2 Competências e remuneração
- 2.3 Competências e mudança organizacional: mapeamento e acompanhamento

#### **3. Avaliação por competências e outros processos**

- 3.1 Avaliação: entre o desempenho e as competências
- 3.2 Gestão, competências e inovação: como avaliar?

#### **4. Tópicos gerais em gestão por competências: um olhar para o setor público**

- 4.1 Gestão de competências no setor público: uma perspectiva comparativa
- 4.2 Contextualizando insights relevantes sobre competências no setor público

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**, Curitiba: InterSaberes, 2015. (Pearson)  
 CAMELO, Joseanne de Lima Sales. **Gestão de Carreira**. Curitiba: InterSaberes, 2021. (Pearson)  
 JUNIOR, Elias Daher. **Gestão de Competências: uma dieta saudável para sua carreira**. 2 ed. São Paulo: Vetor, 2012 (Pearson)

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e gestão dos Talentos**. 2 ed. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2007. (Pearson)  
 NERI, Aguinaldo. **Gestão de RH por Competências e a Empregabilidade**. São Paulo: Papyrus, 2013. (Pearson)  
 RIVILLA, Antonio Menina. **Formação e Desenvolvimento das Competências Básicas**. Volume 2. Curitiba: InterSaberes, 2012.

<b>Disciplina: O CONHECIMENTO NAS EMPRESAS</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Fundamentos da gestão do conhecimento; Aprendizagem nas organizações; Noção de competências; Tipos de competências: individuais, gerenciais e organizacionais; Capital intelectual e Gestão de competências; Inteligência organizacional e competitividade.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Uso de novas ferramentas de gestão de pessoas por meio da valorização do capital humano; competências, aprendizagem, conhecimento, cultura e valores organizacionais e individuais.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Compreender a importância do capital intelectual dentro das organizações e como estimular as pessoas no compartilhamento dos conhecimentos.
<b>CONTEÚDOS</b>
<p><b>1. As particularidades da gestão do conhecimento</b></p> <p>1.1 Contextualização sobre gestão de conhecimento</p> <p>1.2 Tecnologia de informação e gestão do conhecimento</p> <p><b>2. Os sistemas da informação na gestão do conhecimento</b></p> <p>2.1 Sistemas de Informação</p> <p>2.2 Sistemas organizacionais para geração de conhecimento empresarial</p> <p>2.3 Capital Intelectual nas organizações</p> <p><b>3. Sociedade do conhecimento</b></p> <p>3.1 Organizações baseadas em conhecimento</p> <p>3.2 O valor do intangível e a tomada de decisões</p> <p>3.3 Organizações de conhecimento no contexto global</p> <p><b>4– O profissional do conhecimento nas diretrizes da aprendizagem</b></p> <p>4.1 As diretrizes da aprendizagem na gestão do conhecimento</p> <p>4.2 As dimensões da aprendizagem organizacional</p>
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
CARVALHO, Fábio Câmara Araújo. <b>Gestão do Conhecimento</b> . São Paulo: Pearson, 2012 (Pearson)
TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch. <b>Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento</b> . Curitiba: InterSaberes, 2015. (Pearson)
VIEIRA, Ronaldo da Mota. <b>Gestão do Conhecimento: introdução e áreas afins</b> . 1 ed. Rio de Janeiro: Inter ciência, 2016. (Pearson)
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
LAUDON, Kenneth. <b>Sistemas de Informação gerenciais</b> . 7 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. (Pearson)
POSSOLI, Gabriela Eyng. <b>Gestão da inovação e do conhecimento</b> . 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2012. (Pearson)

SUTO, Leonardo Fernandes. **Gestão da informação e do conhecimento: práticas e reflexões.** Rio de Janeiro: Interciência, 2014. (Pearson)

**Disciplina: GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO NAS EMPRESAS**

**Carga horária: 40 h**

**EMENTA**

As pessoas como agentes das mudanças. Os conceitos de avaliação (julgamento de valor), gestão e gestão do desempenho. Sistemas de avaliação: avaliação de 180 graus e avaliação de 360 graus. A responsabilidade e a importância do *feedback*. A relação entre o sistema de gestão do desempenho com os demais sistemas de gestão de pessoas; treinamento e desenvolvimento, melhoria contínua do sistema de gestão do desempenho.

**OBJETIVO GERAL**

Após cursar a disciplina o aluno será capaz de: Demonstrar os conceitos e fundamentos de um sistema de gestão de desempenho; Entender a influência da cultura organizacional e das características do negócio na definição do modelo de avaliação de desempenho; Orientar a escolha dos fatores de avaliação que contribuirão para o desenvolvimento da organização e das pessoas que nela atuam; Criar medidas preventivas que evitem ou desviem e/ou falhas no processo de avaliação; Alinhar os resultados da avaliação do desempenho com os demais subsistemas de gestão de pessoas.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Capacitar o aluno para demonstrar como um sistema de gestão do desempenho pode contribuir para aumentar a competitividade das organizações; Capacitar o aluno para fazer a interligação do sistema de gestão do desempenho com o planejamento estratégico e com a estrutura organizacional; Capacitar o aluno para perceber como a cultura organizacional e o segmento de negócio da empresa podem influenciar na escolha do modelo de avaliação do desempenho; Capacitar o aluno para conhecer os instrumentos tradicionais e novas modalidades de avaliação do desempenho; Capacitar o aluno para prevenir a ocorrência de falhas e desvios na gestão do sistema de avaliação do desempenho; Capacitar o aluno para orientar as interfaces entre o sistema de avaliação do desempenho com os demais subsistemas de gestão de pessoas; Capacitar o aluno para descrever e explicar o sistema de gestão de desempenho.

**CONTEÚDOS**

**1 O ambiente das organizações e a gestão**

1.1 O ambiente das organizações

1.2 Os conceitos de avaliação, gestão e gestão do desempenho

1.3 A influência da cultura organizacional e modelo de avaliação

**2 Gestão de desempenho, eficácia e qualidade**

2.1 Estratégia de gestão de desempenho

2.2 Eficácia e qualidade (competitividade, eficácia e qualidade, desempenho nas organizações)

2.3 Avaliação de desempenho, entrega de resultados, ganho qualidade

### **3 A influência da cultura organizacional e modelo de avaliação**

3.1 Conceito de cultura organizacional

3.2 Cultura organizacional e o seu papel na avaliação de desempenho

3.3 Conjunto de valores; desempenho das pessoas; *feedback*

### **4 Avaliação de desempenho e *feedback***

4.1 Instrumentos tradicionais de avaliação

4.2 *Feedback*

4.3 Construção de resultados, processo construtivo, resposta dada a um profissional

4.5 Importância do *feedback*, prática

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

SILVA, Altair José. **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Pearson Education no Brasil, 2015. (Pearson)

JARDEWESKI, Cley Jonir Foster; Jardeweski, Gustavo Luiz Foster. **Técnicas e métodos de avaliação de desempenho**. Curitiba: InterSaber, 2014. (Pearson)

STADLER, A. (Org.). **Desenvolvimento Gerencial, Estratégia e Competitividade**. Curitiba: InterSaber, 2012 (Pearson)

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

CAPRONI, Paula. J. **Treinamento gerencial: como dar um salto significativo em sua carreira profissional**. São Paulo: Makron Books, 2002. (Pearson)

IZIDORO, Cleyton. **Avaliação de Desempenho de Empresas**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. (Pearson)

SILVA, Altair José. **Gestão de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento Pessoal**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. (Pearson)

## **DISCIPLINAS – MÓDULO 6**

ÉTICA, SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

GESTÃO DE CONTRATOS E CONVÊNIOS

TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E NOVAS TECNOLOGIAS

**Disciplina: ÉTICA, SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS**

**Carga horária: 80 h**

### **EMENTA**

O que é ética. A ética utilitarista e as éticas contemporâneas. A cidadania e suas várias faces. Direitos humanos e a dignidade do ser humano. **História e cultura das relações étnico raciais. As diversas categorias de gêneros e orientação sexual. A diversidade étnico-cultural e suas implicações nas**

**organizações públicas e privadas (Lei no 11.645, de 10/03/08).** A crise socioambiental, causas e cenários. Desenvolvimento Sustentável e Sustentabilidade corporativa. Responsabilidade ambiental e gestão ambiental pública e privada. Ferramentas de gestão ambiental. Responsabilidade corporativa. Projeto e implementação de programas de responsabilidade social corporativa. Instrumentos de auditoria e divulgação de resultados de ações sustentáveis. Método GAIA: Gerenciamento de Aspectos e Impactos Ambientais.

#### **OBJETIVO GERAL**

Reconhecer as relações existentes entre ética, direito humanos e cidadania.  
 Avaliar a importância do exercício pleno da cidadania como um dos aspectos da dignidade da pessoa humana.  
 Proporcionar os conhecimentos sobre desenvolvimento sustentável promovendo ações para minimizar possíveis impactos ambientais.  
 Possibilitar a capacidade de identificar as características e requisitos das questões envolvendo o meio ambiente e a sociedade de consumo  
 Possibilitar o conhecimento dos aspectos relativos à sustentabilidade, desenvolvendo ações que possibilitem sua implantação.  
 Aplicação da lei de educação ambiental 9795/1999.  
 Aplicação do decreto 4281/2002.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar a diferença entre ética e moral  
 Conhecer e aplicar os conceitos das principais teorias sobre a ética  
 Analisar os diferentes aspectos da cidadania  
 Reconhecer a importância dos direitos fundamentais no mundo contemporâneo  
 A ideologia do crescimento: impacto ambiental e custos sociais  
 Desenvolvimento sustentável  
 A Política do meio ambiente  
 O meio ambiente como um direito humano  
 Discutir a definição de diversidade cultural e as dimensões de diferenças;  
 Interagir e atuar em uma equipe de trabalho diversificada;  
 Discutir o impacto da diversidade cultural no comportamento dos indivíduos na organização

#### **ATIVIDADE ESTRUTURADA**

Geração de relatórios de estudos de caso sobre os principais temas apresentados na disciplina, de empresas atuais nas quais os discentes possam realizar pesquisas. O desenvolvimento das atividades terá acompanhamento individualizado ao longo do módulo.

#### **CONTEÚDOS**

##### **1 – Conceito de Ética**

- 1.1 Uma definição operacional e ética
- 1.2 O papel do comportamento e os ramos da ética
- 1.3 Moral, Ética, Direito
- 1.4 Teorias éticas
- 1.5 A ética finalista
- 1.6 Deontologia e a ética da convicção
- 1.7 Imperativo ou como escolher a ação
- 1.8 No comportamento cotidiano
- 1.9 **História e cultura das relações étnico raciais.**
- 1.10 **As diversas categorias de gêneros e orientação sexual.**

**1.11 A diversidade étnico-cultural e suas implicações nas organizações públicas e privadas (Lei no 11.645, de 10/03/08).**

**2 – Tipos de Éticas**

- 2.1 A cidadania e suas várias faces
- 2.2 Conceitos de base: padrões, imperativo e direitos naturais
- 2.3 Consequencialismo
- 2.4 Direitos humanos e deveres de cidadão
- 2.5 Deontológicas
- 2.6 Jusnaturalismo
- 2.7 Direitos e deveres de cidadão
- 2.8 Direitos Humanos e a dignidade do ser humano
- 2.9 Os direitos humanos como fenômeno histórico-cultural
- 2.10 Relativismo e seus problemas

**3 – A responsabilidade social e sustentabilidade empresarial**

- 3.1 Ética social e ética empresarial
- 3.2 Desenvolvimento e sustentabilidade
- 3.3 O que é preciso fazer para alcançar o desenvolvimento sustentável
- 3.4 O consumidor consciente como novo ator social

**4 – Educação ambiental como caminho para a sustentabilidade**

- 4.1 Produção (tecnologias limpas) e consumo sustentáveis
- 4.2 Conceitos de base e legislação
- 4.3 Importância e aplicação dos conceitos base
- 4.4 Educação ambiental pela convicção
- 4.5 Sustentabilidade, consumo e publicidade

**5 – Conferências internacionais**

- 5.1 Gestão ambiental
- 5.2 Gestão ambiental e eficiência
- 5.3 Aspecto legal e estatal
- 5.4 Gestor ambiental

**6 – Trajetória e das políticas públicas brasileiras**

- 6.1 Instrumento para gins de gestão
- 6.2 Legislação no direito constitucional
- 6.3 Aspecto deontológico
- 6.4 Principais instrumentos normativos

**7 – Balanços Sociais e DVA (Demonstração do valor adicional)**

- 7.1 Balanços sociais
- 7.2 Integração de sistemas de gestão

**8– Gaia (Gerenciamento de Aspectos e Impactos Ambientais)**

- 8.1 O que é o método Gaia?
- 8.2 Sicogea – Sistema Contábil Gerencial Ambiental: aplicação do SICOGEA
- 8.3 *Benchmarking*, normas e políticas ambientais
- 8.4 Saúde e segurança ocupacional

<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
MIRANDA, Shirley Aparecida de. <b>Diversidade e ações afirmativas:</b> combatendo as desigualdades sociais. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. (Pearson) CORREA, Rosa Lydia Teixeira. <b>Cultura e diversidade.</b> Curitiba: InterSaberes, 2012. (Pearson) KESSELRING, THOMAS. <b>Ética, política e desenvolvimento humano.</b> A justiça na era da globalização. 2 ed. Caxias do Sul: Educs, 2011. (Pearson)
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
BUARQUE, Cristovam. <b>Da ética à ética:</b> minhas dúvidas sobre a ciência econômica. Curitiba: InterSaberes, 2012. (Pearson) BOFF, Leonardo. <b>Sustentabilidade.</b> O que é. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016. (Pearson) FELIZARDO, Aloma Ribeiro. <b>Ética e direitos humanos: uma perspectiva profissional.</b> Curitiba: InterSaberes, 2012., (Pearson)

<b>Disciplina: CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Importância da Criatividade no Contexto Organizacional. Definições de criatividade e inovação. Interrelação entre os conceitos de criatividade e inovação. Fatores do indivíduo e do ambiente que influenciam a criatividade nas organizações. Criatividade em equipes de trabalho. Criatividade e complexidade.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Capacitar quanto a conhecimentos e vivências básicas relativas ao processo criativo e ao uso de técnicas e ferramentas associadas ao mesmo, objetivando instrumentalizar para a proposição de soluções criativas, resultantes da atuação individual ou de grupos multifuncionais.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Compreender os conceitos de inovação e criatividade, avaliar os impactos da inovação e da criatividade na sociedade e organização contemporânea. Fatores do indivíduo e do ambiente que influenciam a criatividade nas organizações. Criatividade em equipes de trabalho. Criatividade e complexidade.
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1 Criatividade e inovação no contexto organizacional</b>
1.1 Criatividade
1.2 O que é ser criativo?
1.3 Inovação
1.4 Contextos organizacionais
<b>2 Criatividade e inovação em grupo</b>
2.1 Grupo criativo e inovador

<p>2.2 Brainstorming</p> <p>2.3 Empreendedor criativo em micro e em médias empresas</p> <p>2.4 Empreendedor criativo nas organizações</p> <p><b>3 Gestão da criatividade e da inovação características do mundo do trabalho</b></p> <p>3.1 Recursos humanos</p> <p>3.2 O marketing e o núcleo do brainstorm</p> <p>3.3 Gestão de pessoas</p> <p><b>4 – Transformações por meio da criatividade e inovação nas organizações</b></p> <p>4.1 Necessidade e intensidade da mudança</p> <p>4.2 Startups</p> <p>4.3 Práticas inovadoras de sucesso</p> <p>4.4 Sua ideia vale dinheiro</p>
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
<p>GIGLIO, Zula Garcia; WECHSLER, Solange Muglia, BRAGOTTO, Denise. <b>Da criatividade à inovação</b>. Campinas: Papyrus, 2016. (Pearson)</p> <p>PREDEBON, José. <b>Criatividade: abrindo o lado inovador da mente</b>. 8. Ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. (Pearson)</p> <p>TRIMER, Roger. <b>Criatividade e inovação</b>. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011 (Pearson)</p>
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
<p>HENRIQUES, Sílvia Helena. <b>Gestão da Inovação e Competitividade</b>. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.</p> <p>POSSOLI, Gabriela Eyng. <b>Gestão da Inovação e do Conhecimento</b>. Curitiba: InterSaberes, 2012 (Pearson)</p> <p>PUPPO, Fabricio Palermo. <b>Geração de Portfólio e Planos de Inovação</b>. Curitiba: Contentus, 2020. (Pearson)</p>

<b>Disciplina: GESTÃO DE CONTRATOS E CONVÊNIOS</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Gestão de Contratos. Conhecendo o contrato. Principais requisitos dos contratos. Gestão de contratos. Modelos de gestão de contratos. Principais tipos de contratos.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Compreender os instrumentos contratuais, bem como demonstrar a importância da criação de um modelo de gestão de contratos no ambiente corporativo. Apresentar modelos e ferramentas que permitam a implementação de um modelo de gestão de contratos.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Compreender os conceitos teóricos fundamentais do contrato; identificar a importância de criar um sistema eficaz de gestão dos contratos corporativos. Reconhecer as formas e as ferramentas necessárias para se implementar um modelo de gestão de contratos.

## CONTEÚDOS

### 1 – Conhecendo o Contrato

- 1.1 Introdução ao Contrato
- 1.2 Conceito de contrato
- 1.3 Formação do contrato
- 1.4 Processo base de contratação
- 1.5 Dificuldades de contratar

### 2 – Projeto de contratação

- 2.1 Fatos
- 2.2 A contratação é um projeto
- 2.3 Questões de sucesso e insucesso
- 2.4 Preparação

### 3 – Estrutura do contrato

- 3.1 Estrutura do contrato
- 3.2 Documentos que fazem parte do contrato
- 3.3 Contrato por resultado

### 4 Gestão de contratos e atributos de qualificação dos contratos

- 4.1 Gestão de contratos
- 4.2 Macro atributos de acompanhamentos para serviços
- 4.3 Macro atributo jurídico e ético

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FERNANDES, Alexandre Cortes. **Direito civil: contratos**. Caxias do Sul: Ecusc, 2011. (Pearson)  
 HACK, Érico. **Noções preliminares de direito administrativo e direito tributário**. Curitiba: InterSaber, 2013. (Pearson)  
 SCHEIDWEILER, Lourival. **Gestão dos serviços de saúde: uma visão setorial sobre contratos, convênios, ricos e pessoas**. Curitiba: InterSaber, 2019. (Pearson)

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

SCHEIDWEILER, Lourival. **Contratos e convênios de serviços hospitalares**. Curitiba: InterSaber, 2020. (Pearson)  
 WENCESLAU, Roberto Rocha. **Contratos Empresariais**. Curitiba: InterSaber, 2020. (Pearson).  
 MELLO, Cleyton de Moraes. **Direito Civil: Contratos**. 2 ed. Rio de Janeiro. Freitas Bastos Editora, 2017. (Pearson)

**Disciplina: TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E NOVAS TECNOLOGIAS**

**Carga horária: 40 h**

## EMENTA

Capacitação e treinamento: definição conceitual e objetivos. A aprendizagem e a andragogia. A importância do treinamento e desenvolvimento na estrutura dos processos e no contexto organizacional atual. O treinamento e desenvolvimento atuando como premissa para o incremento

do capital humano e intelectual na organização. O treinamento e desenvolvimento e a melhoria no resultado organizacional. O levantamento das necessidades de treinamento e desenvolvimento. A formulação dos objetivos do processo. Os métodos e as técnicas de treinamento adequados ao perfil do grupo, do conteúdo e dos objetivos propostos. O planejamento do treinamento: desde a pesquisa e definição do conteúdo programático, até a elaboração do plano de aula. A aplicabilidade dos recursos instrucionais. A programação e execução dos treinamentos. O papel do instrutor de treinamento. Os indicadores de resultados do processo de treinamento e desenvolvimento. A avaliação de resultado e sua importância para a percepção do treinamento como investimento. O processo de Integração. A educação e as universidades corporativas. Gestão do conhecimento como estratégia de desenvolvimento.

### **OBJETIVO GERAL**

Identificar a importância do Treinamento e Desenvolvimento na busca pela otimização dos processos e a consequente excelência dos resultados; Identificar a aprendizagem a partir da andragogia; Conhecer as etapas do ciclo de treinamento e desenvolvimento, desde o levantamento das necessidades até a mensuração dos resultados práticos, criando indicadores pontuais identificação do alcance dos objetivos propostos.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Saber conceituar o papel de treinamento e desenvolvimento dentro das organizações; aplicação de novas tecnologias nos treinamentos; compreender a importância das ações de treinamento e desenvolvimento para os processos de qualificação, aperfeiçoamento, desenvolvimento e, principalmente, integração dos colaboradores aos objetivos organizacionais e ao trabalho em equipe; identificar as necessidades de treinamento, sabendo classificá-las em: organizacionais, operacionais e individuais; elaborar programas de treinamento e desenvolvimento, contemplando todas as etapas do processo, bem como saber conduzi-lo de forma adequada.

### **CONTEÚDOS**

#### **1 Treinamento e Desenvolvimento de pessoas**

- 1.1 Cultura organizacional
- 1.2 Aprendizagem e educação
- 1.3 Treinamento e desenvolvimento

#### **2 Tecnologia e treinamento**

- 2.1 Aspectos da tecnologia e treinamento
- 2.2 Gamificação

#### **3 Educação Corporativa**

- 3.1 Educação corporativa
- 3.2 A evolução da educação corporativa

#### **4 Universidade corporativa, da implementação aos resultados**

- 4.1 A evolução da educação corporativa para a universidade corporativa
- 4.2 Princípios da educação corporativa

## 4.3 A universidade corporativa

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento. Gestão e Estratégias**. 6 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. (Pearson)

FREIRE, Denilson A.L. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados**. Curitiba: Intersaberes, 2014. (Pearson)

KRAJDEN, Marilena. **O despertar da gamificação corporativa**. Curitiba: Intersaberes, 2017 (Pearson)

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

SANTAELLA, Lucia; NESTERIUK, Sérgio; FAVA Fabricio. **Gamificação em debate**. São Paulo: Blucher, 2018 (Pearson)

BORGES, Martiele Cortes; MENDES, Giselly Santos; BARBOSA, Joana Áurea Cordeiro. **Princípios e Práticas da Pedagogia Empresarial**. Curitiba: InterSaber, 2022. (Pearson)

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e gestão dos Talentos**. 2 ed. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2007. (Pearson)

DISCIPLINAS – MÓDULO 7
LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
PROCESSOS MOTIVACIONAIS
GESTÃO DA DIVERSIDADE
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Disciplina: LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
<b>Carga horária: 80 h</b>
<b>EMENTA</b>
Competências fundamentais para o exercício da liderança. Aspectos comportamentais da gestão de pessoas. As questões relativas ao engajamento e motivação dos talentos. Avaliação de desempenho. Fatores da formação, manutenção e desenvolvimento de equipes de alto desempenho.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Distinguir liderança de chefia. Identificar os pontos fortes das pessoas para aprimorar o desempenho geral das equipes. Administrar limitações humanas e conflitos de relacionamentos.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Obter equipes com pessoas bem articuladas, sintonizadas, que podem agregar para uma organização, conceituar o processo de formação de equipes, apresentar o exercício da liderança e eficiente e eficaz.
<b>ATIVIDADE ESTRUTURADA</b>
Geração de relatórios de estudos de caso sobre os principais temas apresentados na disciplina, de empresas atuais nas quais os discentes possam realizar pesquisas. O desenvolvimento das atividades terá acompanhamento individualizado ao longo do módulo.
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1 – Elementos essenciais sobre liderança</b> 1.1 O que é Liderança? 1.2 1.2 Definição e componentes da Liderança 1.3 1.3 Natureza da liderança <b>2 – Liderança: abordagem de Traços</b> 2.1 O que é abordagem de traços? 2.2 Modelo de personalidade e Liderança de cinco fatores 2.3 Inteligência Emocional 2.4 Pontos fortes da abordagem de traços 2.5 Críticas à abordagem de traços 2.6 Aplicabilidade da abordagem de traços

**3 – Liderança: abordagem por habilidades**

3.1 Abordagem das três habilidades (técnica, humana, conceitual)

3.2 Modelo de competências

3.3 Pontos fortes da abordagem por habilidades

3.4 3.4 Crítica à abordagem por habilidades

3.5 Aplicabilidade da abordagem por habilidades

**4 – Liderança: abordagem comportamental**

4.1 Estudos da Escola de Ohio

4.2 Escola de Michigan

4.3 Modelo gerencial (de liderança) de Blake e Mouton

4.4 Pontos fortes da abordagem comportamental

4.5 Críticas à abordagem comportamental

4.6 Aplicabilidade da abordagem comportamental

**5 – Liderança: abordagem situacional**

5.1 Estilos de liderança

5.2 Níveis de desenvolvimento

5.3 Como funciona a abordagem situacional?

5.4 Pontos fortes da abordagem situacional

5.5 Críticas à abordagem situacional

5.6 Aplicabilidade da abordagem situacional

**6 Liderança: Abordagem Transformacional**

6.1 O que é liderança transformacional?

6.2 Liderança transformacional e carisma

6.3 Um modelo de liderança transformacional

6.4 Fatores da liderança transformacional

6.5 Fatores de não liderança

**6.6 Outras perspectivas transformacionais**

6.7 Como funciona a abordagem transformacional?

6.8 Pontos fortes da abordagem transformacional

6.9 Críticas à abordagem transformacional

6.10 Aplicabilidade da abordagem transformacional

**7 – Equipes de alto desempenho**

7.1 O que são as equipes de alto desempenho?

7.2 Modelo de liderança de equipe

7.3 Decisões de liderança

7.4 Ações de liderança

7.5 Como funciona o modelo de liderança de equipes?

7.6 Pontos fortes de liderança de equipes

7.7 Críticas ao modelo de liderança de equipes

7.8 Aplicabilidade do modelo de liderança de equipes.

<p><b>8 – Cultura e liderança</b></p> <p>8.1 O que é cultura?</p> <p>8.2 Conceitos relacionados</p> <p>8.3 Dimensões da cultura</p> <p>8.4 Clusters de culturas mundiais</p> <p>8.5 Características dos clusters</p> <p>8.6 Comportamento de liderança e cluster da cultura</p> <p>8.7 Atributos da liderança universalmente desejáveis e indesejáveis</p> <p>8.8 Pontos fortes da relação cultura e liderança</p> <p>8.9 Críticas à relação entre cultura e liderança</p> <p>8.10 Aplicabilidade à relação entre cultura e liderança</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>MANDELLI, Pedro.: <b>Liderando para alta performance: conceitos e ferramentas</b>. Rio de Janeiro: Vozes, 2017 (Pearson)</p> <p>ESCORSIN, Ana Paula. <b>Liderança e desenvolvimento de equipes</b>. Curitiba: InterSaberes, 2017 (Pearson)</p> <p>SOARES, Maria Thereza Rubim Camargo. <b>Liderança e desenvolvimento de equipes</b>. 1 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015 (Pearson)</p>
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>DI NIZO, Renata. <b>Equipes solidárias: por que em grupos e não sozinho?</b> São Paulo: Summus, 2015. (Pearson)</p> <p>BYHAM, William; SMITH Audrey B.; Paese Matthew J. <b>Formando Líderes: Como identificar, desenvolver e reter talentos de liderança</b>. São Paulo: Prentice Hall, 2003 (Pearson)</p> <p>KYRILLOS, Leny. <b>Comunicação e liderança</b>. São Paulo: Contexto, 2019. (Pearson)</p>

<p><b>Disciplina: PROCESSOS MOTIVACIONAIS</b></p> <p><b>Carga horária: 40 h</b></p>
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Objetivos da motivação nas empresas; necessidades da motivação; estilo gerencial na motivação do empregado; promoção da motivação no trabalho; estilos de liderança; fatores de motivação. Remuneração variável ou flexível; plano de bonificação anual; participação nos resultados; remuneração por competência; distribuição de lucros.</p>
<p><b>OBJETIVO GERAL</b></p> <p>Identificar as diversas teorias e aplicações dentro de uma organização</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Aplicar estes processos no ambiente de trabalho</p>
<p><b>CONTEÚDOS</b></p> <p><b>1 Motivação</b></p> <p>1.1 Conceitos de motivação</p>

- 1.2 Fatores e fontes de motivação  
 1.3 Motivação intrínseca e motivação extrínseca  
**2 Teorias sobre motivação**  
 2.1 Contribuições das diferentes teorias sobre motivação  
**3 Motivação no contexto organizacional**  
 3.1 A motivação no contexto organizacional  
 3.2 Estilos de motivação  
 3.3 Instrumento para identificação da motivação  
**4 – Motivação e liderança**  
 4.1 Liderança, líder e liderado  
 4.2 Feedback uma ferramenta para líderes  
 4.3 Motivação e liderança

#### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

WALGER, Carolina; VIAPINA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho:** em busca do bem-estar de indivíduos e organização. 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2014. (Pearson)  
 MARINS, Luiz; MUSSAK, Eugenio. **Motivação:** do querer ao fazer. Campinas, São Paulo: Papyrus, 7 Mares, 2013. (Pearson)  
 TEJADA, José. **Motivação e liderança como fatores estratégicos de sucesso:** você pode fazer a diferença na organização. Caxias do Sul: Educus, 2012. (erson)

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de Recursos Humanos:** teorias e reflexões. Curitiba: InterSaberes, 2019 (Pearson)  
 ROBBINS, Harvey. **O líder acidental:** o que fazer quando você se torna chefe. São Paulo: Prentice Hall, 2005 (Pearson)  
 BERKENBROCK, Volney J. **Histórias para dinamizar reuniões:** para reuniões de planejamento, de avaliação, de motivação, de entrosamento e outras ocasiões em instituições e organizações. 9 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014 (Pearson)

**Disciplina: GESTÃO DA DIVERSIDADE**

**Carga horária: 40 h**

#### **EMENTA**

A criação da cultura. Cultura e multiculturalismo. Principais noções e conceitos relacionados à cultura e sociedade. A influência dos principais povos na cultura brasileira: indígena, africanos, portugueses e demais imigrantes. As diversas categorias de gênero e orientação sexual. **A diversidade étnico-cultural e suas implicações nas organizações públicas e privadas (Lei nº 11.645, de 10/03/08).** A diferenciação e especificação mercadológicas dos diversos públicos presentes na diversidade cultural brasileira. Diversidade cultural nas organizações. Inclusão organizacional. Diferenças humanas no trabalho. Trans culturalismo e multiculturalismo. Importância e reconhecimento da identidade individual e grupal em estudos transculturais. Dimensões de diversidade cultural nas organizações.

<b>OBJETIVO GERAL</b>
Conhecer o conceito de inclusão organizacional; o impacto do paradigma de justiça social nas organizações e no estudo de diferenças humanas no trabalho; Importância e reconhecimento da identidade individual no estudo de questões transculturais; Dimensões de diversidade cultural; Competência e gerenciamento de diversidade cultural nas organizações.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Discutir a definição de diversidade cultural e as dimensões de diferenças; Interagir e atuar em uma equipe de trabalho diversificada; Discutir o impacto da diversidade cultural no comportamento dos indivíduos na organização; Discutir o impacto da diversidade cultural na efetividade organizacional e individual no estudo de questões transculturais; Competência e gerenciamento de diversidade cultural nas organizações.
<b>CONTEÚDOS</b>
<p><b>1 – Conceito e origem da gestão da diversidade</b></p> <p>1.1 Introdução ao conceito e origem da gestão da diversidade</p> <p>1.2 Origem da gestão a diversidade no mundo e no Brasil</p> <p>1.3 Possíveis vantagens</p> <p>1.4 Um caso de sucesso</p> <p>1.5 Confiabilidade e colaboração</p> <p>1.6 Obstáculos à aplicação da diversidade nas organizações</p> <p><b>2 – Cultura, civilização e globalização: os fatores que afetam a diversidade</b></p> <p>2.1 Cultura, processo civilizatório, mudanças culturais</p> <p>2.2 Uma nação intercultural, situação atual e a formação da cultura brasileira</p> <p>2.3 Movimentos culturais no mundo globalizado</p> <p>2.4 Estereótipo, diferença e interculturalidade</p> <p>2.5 Diversidade, inclusão e estudos interculturais: uma questão estratégia</p> <p>2.6 História e cultura das relações étnico raciais.</p> <p>2.7 As diversas categorias de gêneros e orientação sexual.</p> <p><b>2.8 A diversidade étnico-cultural e suas implicações nas organizações públicas e privadas (Lei no 11.645, de 10/03/08).</b></p> <p><b>3 – Tópicos e conceitos em gestão da diversidade</b></p> <p>3.1 Preconceito, discriminação e segregação</p> <p>3.2 Racismo, sexismo e discriminação de idade e orientação sexual</p> <p>3.3 Discriminação por idade</p> <p><b>4 – Estratégias e ações práticas da gestão da diversidade</b></p> <p>4.1 Paradigmas de gestão da diversidade e os três tipos de ambiente de trabalho diversificado</p> <p>4.2 Diversidade e cultura organizacional: normas, valores, objetivos e metas</p> <p>4.3 Criando organizações inclusivas: estratégias, intervenções e treinamento de diversidade</p>

4.4 Abordagem
4.5 Tempo, frequência e sobrecarga
4.6 Adaptação das organizações para pessoas com deficiência
4.7 Trabalhando com as diversas gerações
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
CORREA, Rosa Lyda Teixeira. <b>Cultura e diversidade</b> . 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2012. (Pearson)
MIRANDA, Shirley Aparecida de. <b>Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades</b> . Belo Horizonte: Autêntica, 2010. (Pearson)
DINIZ, Margareth. <b>Inclusão de pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas: avanços e desafios</b> . Belo Horizonte: Autêntica, 2012. (Pearson)
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
TEIXEIRA, Inês Assunção de Castro. <b>A diversidade cultural vai ao cinema</b> . 2 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2011 (Pearson)
ABRAMOWICZ, Anete; SILVÉRIO, Valter Roberto. <b>Afirmando diferenças: montando o quebra-cabeça da diversidade na escola</b> . São Paulo: Papyrus, 2015 (Pearson)
FERREIRA, Patricia Itala. <b>Gestão da Diversidade e da Interculturalidade nas Organizações</b> . Curitiba: InterSaberes, 2021 (Pearson)

<b>Disciplina: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Qualidade de vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Modelos de QVT. Avaliação de indicadores da área da saúde. Estudos de casos de QVT. Programas de QV.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Proporcionar conhecimentos e técnicas para interagir e gerenciar os processos de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Preparar profissionais para elaborar e gerenciar programas de qualidade de vida voltados para aplicação específica nas empresas, considerando os aspectos multidimensionais sobre a saúde, o bem-estar emocional e as condições de trabalho.
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1 – Qualidade de vida no trabalho e produtividade</b>
1.1 Conceitos de qualidade de vida
1.2 Influência da qualidade de vida no trabalho
1.3 Produtividade no trabalho
1.4 Instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial de saúde (WHOQOL-100)
<b>2 – Estressores e motivação no trabalho</b>
2.1 Estressores e resultados negativos no trabalho

2.2 Motivação no trabalho e sua eficácia

2.3 Estratégia de qualidade de vida no trabalho

### 3 – **Qualidade de vida no trabalho significados técnicos e teóricos**

3.1 Hackman e Oldham

2.1 Qualidade de vida nas décadas anteriores

### 4 **Qualidade de vida nas organizações brasileiras**

4.1 Qualidade de vida nas empresas brasileiras

4.2 Qualidade de vida nas empresas

#### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ Erika Gisle. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2017 (Pearson)

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral**. atividade física no ambiente de trabalho. 4 ed. São Paulo: Phorte Editora, 2003. (Pearson)

GALVÃO, Eliane Pires Navroski. **Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho**. Curitiba: Contentus, 2020 (Pearson)

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

GORDIA, A. P. et al. **Qualidade de vida**: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v.3, n.1, p. 40-52, 2011. <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/812> (OK)

FURNHAM, Adrian. Mitos do Ambiente de Trabalho: **Descubra por que quase tudo que você ouviu sobre ambiente de trabalho é mito**. 1 ed. São Paulo: Autêntica Business, 2018 (Pearson)

VIEGAS, Moacir Fernando; KRUG, Suzane Beatriz Frantz; SCHUH, Laisa Xavier. **Estudos e Reflexões sobre Trabalho, Educação e Saúde**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2020 (Pearson)

DISCIPLINAS – MÓDULO 8
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA
DINÂMICAS DE GRUPOS E SUA APLICABILIDADE
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
PROCESSO DE <i>MENTORING</i> E SUCESSÃO

Disciplina: LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA
<b>Carga horária: 80 h</b>
<b>EMENTA</b>
Direito do Trabalho; CLT; Relação de emprego e relação de trabalho; Espécies de Empregados; Trabalhador temporário, autônomo, eventual, avulso e estagiário; Empregador; Contrato de Trabalho: Contratação e demissão; Jornada extraordinária; horas extras; compensação de jornada; repousos, folgas; salário e remuneração; férias; abonos. Extinção da empresa ou do estabelecimento; Fundo de Garantia por tempo de serviço; seguro-desemprego; Direito Previdenciário; Benefícios e pensões.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Possibilitar ao aluno, conhecer e compreender os conceitos e princípios gerais do Direito e da Legislação Trabalhista e Previdenciárias que servem de base às relações de trabalho e capacitá-los através de informações sobre formação, execução e a cessação do Contrato Individual e Coletivo do Trabalho, da Seguridade e Previdência Social.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Entender com base nos conceitos, problemas gerados e as causas dos conflitos individuais do trabalho, possibilitando sua solução e prevenção por conhecer as relações que servem de base no direito do trabalho e da seguridade social, estabelecendo um clima organizacional saudável eliminando passivos trabalhistas e previdenciários.
<b>ATIVIDADE ESTRUTURADA</b>
Geração de relatórios de estudos de caso sobre os principais temas apresentados na disciplina, de empresas atuais nas quais os discentes possam realizar pesquisas. O desenvolvimento das atividades terá acompanhamento individualizado ao longo do módulo.
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1 Introdução ao direito do trabalho</b>
1.1 Evolução histórica

1.2 Noções gerais

1.3 Outras espécies de relação de trabalho

1.4 Fontes Princípios

## **2 -A relação de emprego**

2.1 Empregado e empregador

2.2 Conceito legal de empregado

2.3 Empregador e suas características

## **3 -Formação do contrato de trabalho**

3.1 Conceito e forma

3.2 Modalidades de contratação e duração do contrato de trabalho

3.3 Outras modalidades de contrato de trabalho

## **4- Extinção do contrato e estabilidades provisórias**

4.1 Extinção do contrato de trabalho

4.2 Formas de extinção do contrato de trabalho

4.3 Estabilidades provisórias ou garantias de emprego

## **5 - Direito oriundos do contrato de trabalho**

5.1 Consequências econômicas do contrato de trabalho e proteção do emprego

5.2 Salário e remuneração

5.3 Seguro-desemprego

## **6 – Duração do trabalho, descanso e regulamentações especiais**

6.1 Direitos do contrato de trabalho

6.2 Exceções à duração de trabalho

6.3 Férias

6.4 Regulamentações especiais de trabalho

## **7– Introdução ao direito previdenciário**

7.1 Evolução histórica

7.2 Seguridade social no Brasil

7.3 o direito previdenciário

7.4 Legislação

7.5 Conceito de direito Previdenciário

## **8 – Beneficiários e benefícios da previdência social**

8.1 Beneficiários

8.2 Benefícios

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

GLASENAPP, Ricardo Bernd. **Direito trabalhista e previdenciário**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015 (Pearson)

OLIVEIRA, Fátima Bayma; KASZNAR, Istvan Karoly. **Saúde, previdência e assistência social: políticas públicas integradas, desafios e propostas estratégicas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007 (Pearson)

ALMEIDA, André Luiz Paes. **Prática Trabalhista**. 12 ed. São Paulo: Rideel, 2019. (Pearson)

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

SILVA, Luis Claudio Pereira. **Principais Peças de Prática Trabalhista**. 3 ed. Rio de Janeiro, 2019. (Pearson)  
 ALMEIDA, Ronald Silka de. **Prática trabalhista: elementos para a produção de peças processuais**. Curitiba: InterSaberes, 2021 (Pearson)  
 CRAMACON, Hermes. **Como passar na OAB 2 fase: prática trabalhista**. 8 ed. São Paulo: Editora Foco, 2021 (Pearson)

## Disciplina: DINÂMICAS DE GRUPO E SUA APLICABILIDADE

Carga horária: 40 h

### EMENTA

Propiciar aos participantes a aquisição de conhecimentos sobre dinâmica grupal, visando a sua participação e desenvolvimento de vivências e atividades.

### OBJETIVO GERAL

Compreender e conhecer as diversas formas de aplicação das dinâmicas nos processos integrativos.

### OBJETIVO ESPECÍFICO

As dinâmicas de trabalho em equipe abordam todas as perspectivas que um grupo de pessoas necessita para realizar um determinado trabalho. Sendo assim, por meio delas, é possível, para profissionais de recursos humanos, *coaches* (e também quem não é *coach*) conhecer o potencial conjunto de uma determinada equipe de trabalho, bem como o potencial individual de cada membro do grupo.

### CONTEÚDO

#### 1 O surgimento da dinâmica de grupo

- 1.1 Interações sociais
- 1.2 Psicologia social
- 1.3 Kurt Lewin
- 1.4 Os fenômenos do processo grupal

#### 2 Dinâmicas de grupo e sua aplicabilidade

- 2.1 Uma ciência multidisciplinar
- 2.2 Como escolher a melhor dinâmica de grupo a ser aplicada
- 2.4 Aplicabilidade

#### 3 Técnicas de dinâmicas de grupos e os jogos

- 3.1 Construindo uma dinâmica de grupo eficaz
- 3.2 A utilização de jogos nos processos grupais
- 3.3 Dinâmicas de grupos e o home office

#### 4 Recursos complementares em dinâmica de grupo e o ciclo de aprendizagem vivencial

4.1 Músicas, filmes, fábulas e histórias em dinâmica de grupo
4.2 O aprendizado nas dinâmicas de grupo
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>
MIRANDA, Simão de. <b>Oficina de dinâmica de grupos para empresas, escolas e grupos comunitários</b> . Campinas, São Paulo: Papyrus, 2017. (Pearson)
FAILDE, Izabel. <b>Manual do facilitador para dinâmicas de grupo</b> . Campinas, SP: Papyrus, 2013. (Pearson)
MAYER, Canisio. <b>Dinâmicas de grupo: ampliando a capacidade de interação</b> . Campinas, SP: Papyrus. 2005. (Pearson)
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>
MAYER, Canisio. <b>O poder de transformação: dinâmicas de grupo</b> . São Paulo: 2007. (Pearson)
MORBACH, Jaqueline; MENDES Giselly Santos. <b>Técnicas Vivenciais</b> . dinâmicas de grupo e jogos empresariais. Curitiba: InterSaberes, 2022 (Pearson)
GRAMIGNA, Maria Rita. <b>Jogos de empresa</b> . 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. (Pearson)

<b>Disciplina: COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL</b>
<b>Carga horária: 40 h</b>
<b>EMENTA</b>
Fundamentos do comportamento organizacional. Dimensões individual e interpessoal: personalidade, percepção e atribuição; valores e atitudes; motivação; vínculos com a organização. Dimensões grupal e organizacional: clima e cultura organizacional.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Compreender as organizações como uma unidade social que articula processos individuais e coletivos, dominando as ferramentas conceituais básicas que permitam análise das suas dimensões psicossociais e intervenção a partir de ações e práticas de gestão de pessoas.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Identificar características e dimensões do comportamento organizacional. Compreender como os processos macro e microorganizacionais se articulam e interferem na dinâmica do comportamento. Utilizar o conhecimento para ampliar o entendimento de situações reais ou simuladas. Interpretar os fenômenos de comportamento organizacional em diferentes cenários. Traduzir as relações existentes entre os diferentes fenômenos de comportamento organizacional. Aplicar esses conceitos em diversas situações.
<b>CONTEÚDOS</b>
<b>1 O estudo sobre o comportamento organizacional</b>
1.1 Introdução ao comportamento organizacional
1.2 Disciplinas que contribuem para o estudo do comportamento organizacional
1.3 Principais questões e desafios no campo do comportamento organizacional
1.4 Mapa conceitual da disciplina
<b>2 O indivíduo</b>
2.1 Diversidade nas organizações
2.2 A diversidade superficial

## 2.3 A diversidade profunda

### 3 O grupo

- 3.1 Atitude e comportamento
- 3.2 Definição e classificação de grupos
- 3.3 Tomada de decisões em grupo
- 3.4 Grupos e equipes
- 3.5 Tipos de equipes
- 3.6 Comunicação organizacional
- 3.7 Liderança

### 4 A organização

- 4.1 Estrutura organizacional
- 4.2 A estrutura organizacional e estratégia
- 4.3 Estrutura organizacional e o comportamento dos funcionários
- 4.4 Práticas de recursos humanos

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- MENEGON, F. LETICIA. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. (Pearson)
- ROBBINS, S.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14ª ed; São Paulo: Pearson, 2011. Biblioteca virtual (Pearson)
- ROBINS, S. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8.ed.; São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. Biblioteca virtual (Pearson)

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- ROBBINS, STEPHEN PAUL. **Comportamento organizacional**. 9. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. (Pearson)
- BIAZZI, Fabio de. **Lições essenciais sobre liderança e comportamento organizacional**. São Paulo: Labrador, 2017. (Pearson)
- PASETTO, Neusa Salete Vítola. **Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia**. Curitiba: InterSaber, 2012. (Pearson)

**Disciplina: PROCESSO DE MENTORING E SUCESSÃO****Carga horária: 40 h****EMENTA**

Orientação de pessoas; aprendizagem; avaliação das metas; renovação de lideranças; Mentoring; Exigências do mentoring; Benefícios do mentoring interno; Estratégias para desenvolver o mentoring externo. Planejamento e implantação de estratégias de sucessão nas empresas em geral.

**OBJETIVO GERAL**

Desenvolvimento e formação de *coaching* com competência sistêmica e contingencial, formando consultores com ferramentas necessárias para desenvolver projetos exequíveis, com ênfase na gestão de talentos por competência, trabalhando a sua formação ética e de valores humanos. Conceituar o planejamento sucessório e conhecer suas limitações.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Organizar um processo de mentoria e avaliação de competências. Correlacionar o processo de carreira e sucessão às demandas de expansão e crescimento da organização. Analisar os processos e ferramentas de Recursos Humanos e a sua integração para permitir a identificação de profissionais e as necessidades de reestruturação de cargos. Compreender os desafios de sucessão.

**CONTEÚDOS****1 Mentoring, conceito e contexto**

- 1.1 O que é mentoring?
- 1.2 Importância do mentoring nas organizações
- 1.3 Principais benefícios do processo de mentoring

**2 Implementação do mentoring organizacional**

- 2.1 Características de um mentor
- 2.2 Aplicação do mentoring organizacional

**3 O que são talentos?**

- 3.1 Identificação de talentos nas organizações
- 3.2 Mentoring e gerenciamento e talentos

**4 – Mentoring, carreira e sucessão**

- 4.1 Planejamento sucessório
- 4.2 Sucessão e planejamento de carreira
- 4.3 Desenvolvimento e implementação do planejamento sucessório
- 4.4 Mentoring, carreira e sucessão.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

DALL'ASTA, E. e O. **Planejamento sucessório: a vontade além da vida**. Revista Síntese – Direito de Família, ano XIV, nº 72, jun-jul 2012. <https://silو.tips/download/planejamento-sucessorio-a-vontade-alem-da-vida>

LOTZ, Erika Gisele. **Coaching e mentoring**. Curitiba: Contentus, 2020 (Pearson)  
 TEIXEIRA, Silvia Maria Benedetti. **Planejamento sucessório**: uma questão de reflexão. Revista Brasileira de Direito de Família, ano VII – nº 31 – Ed. IOB Thomson – ago-set 2005. <https://schiefler.adv.br/planejamento-sucessorio-o-que-e-e-qual-e-a-sua-finalidade/>

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

CRUZ, Eduardo Picanço; BARRETO Cesar Ramos; FONTANILLAS, Carlos Navarro. **O processo decisório nas organizações**, Curitiba: InterSaberes, 2014. (Pearson)  
 MELLO, Cleyson de Moraes. **Direito Civil**: sucessões. 3 ed. Rio de Janeiro: Maria Augusta Delgado, 2021. (Pearson)  
 SAAD, Elaine. **Coaching na prática**. Curitiba: InterSaberes, 2021 (Pearson)

### **3.7 Metodologia de Ensino e Aprendizagem**

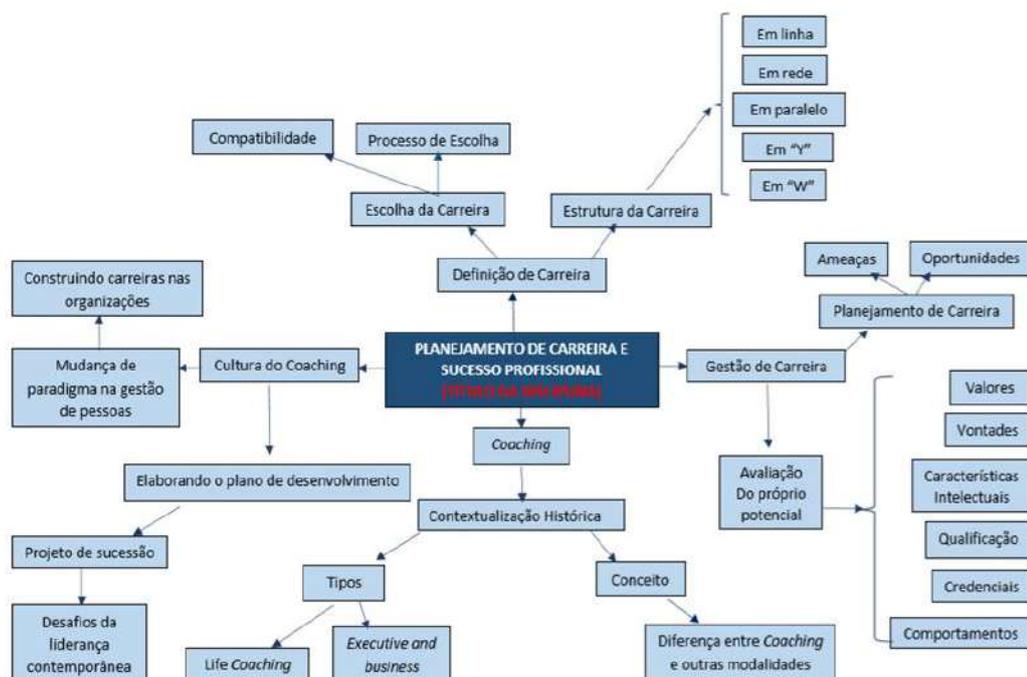
O curso, ofertado na modalidade a distância, procura atender aos quesitos de qualidade para esta modalidade de ensino. Para tanto, utiliza como balizador os Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância, implementados pelo MEC.

A Educação a Distância é uma modalidade de ensino com características específicas, em que a aprendizagem é realizada a partir da separação física e temporal entre o estudante e o professor. A comunicação e a mediação didático-pedagógica entre os atores desse processo são realizadas por sistemas de comunicação, que incluem meios tecnológicos para proporcionar aos estudantes efetiva interação e interatividade no processo de ensino-aprendizagem. A perspectiva de democratização do conhecimento latente na EaD estimula as pessoas a buscarem outras possibilidades de formação.

A diversidade de perfil de estudantes exige atenção na distribuição de tempos e espaços de estudos de cada um deles. Por isso, na proposta pedagógica do curso ofertado pela Faculdade Unina tais aspectos são considerados

Em um módulo letivo, o estudante cursa 4 disciplinas. Com o intuito de preparar o estudante no desenvolvimento da disciplina, ele encontra no AVA o mapa conceitual e a rota de aprendizagem das disciplinas, os quais têm o intuito de orientar o estudante para um bom desenvolvimento e compreensão do que será estudado no decorrer da disciplina.

FIGURA 5: MODELO DE MAPA CONCEITUAL DE UMA DISCIPLINA



Ademais, a rota de aprendizagem apresenta-se como um plano de ensino da disciplina, visando explicitar o caminho pretendido pelo processo educativo, uma vez que o processo de ensino-aprendizagem é planejado e não acidental. Aqui, a comunicação que acontece por meio das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) representa um elo entre o conteúdo a ser apreendido, o aprendizado do estudante, o professor-tutor e o professor conteudista.

Na Figura 6 há uma melhor visualização dessas rotas de aprendizagem.

FIGURA 6 – MODELO DE ROTA DE APRENDIZAGEM

<b>Rota de aprendizagem – FTM da Arte</b>	
	<p><b>1) Temática de Aprendizagem</b></p> <p>FTM da Arte - Panorama sobre o papel social da Arte; a relevância do ensino de Arte para formação humana; a história do ensino de Arte no Brasil; visão sobre linguagens artísticas: artes visuais, música, teatro, dança e artes integradas; abordagens metodológicas para o ensino de Arte: proposta triangular de ensino de Arte e pedagogia de projetos; seleção cultural pelo professor de Arte; Arte e diálogo interdisciplinar; discussões sobre Arte e identidade; legislação sobre ensino das relações étnico-raciais e orientações sobre o processo de elaboração do planejamento em Arte e avaliação em Arte.</p>
 <p><b>Contextualização</b></p>	<p><b>2) Contextualização</b></p> <p>A disciplina <i>FTM da Arte</i> visa a realização de experiências reflexivas pelos estudantes, de modo a ampliar o seu conhecimento nas linguagens da arte. Objetiva a análise de metodologias de ensino da arte no sentido de capacitá-lo a propor e orientar experiências artísticas.</p> <p>Busca evidenciar os contextos em que se inserem os atores integrados nas muitas instituições educacionais e os desafios que os rodeiam, além das relações interpessoais que ocorrem nesses meios. A partir disso, aborda a importância da pesquisa que permeia o planejamento de um projeto com caráter investigativo na educação frente a mediação do professor na transformação de pessoas na sociedade.</p>
 <p><b>Materiais &amp; Downloads</b></p>	<p><b>3) Materiais e Downloads</b></p> <p>Os materiais da disciplina estarão à sua disposição durante todo o período de realização dela, até a data do Exame Final. Você poderá acessar e baixar quantas vezes for necessário.</p> <p>Baixem o PDF das aulas e assistam às videoaulas da disciplina.</p>
 <p><b>Ampliação de Conhecimentos</b></p>	<p><b>4) Ampliação do Conhecimento / Leituras Complementares</b></p> <p>–</p> <p>O Instituto “Arte na Escola” é uma associação civil sem fins</p>

	<p>lucrativos que, desde 1989, qualifica, incentiva e reconhece o ensino da arte, por meio da formação continuada de professores da Educação Básica. Tem como premissa que a Arte, enquanto objeto do saber, desenvolve nos estudantes habilidades perceptivas, capacidade reflexiva e incentiva a formação de uma consciência crítica, não se limitando à autoexpressão e à criatividade. Disponível no acesso: <a href="http://artenaescola.org.br/">http://artenaescola.org.br/</a></p> <p>O GEARTE é um grupo interinstitucional que investiga as relações entre educação e arte, dialogando com as áreas da cultura visual, semiótica discursiva, estética, história, teoria e crítica da arte. Tem cinco linhas de atuação: pesquisa; ensino; publicação; assessoria; e estudos específicos. Discute seus trabalhos com a comunidade acadêmica nacional e internacional. Há três grandes focos nas pesquisas: educação e artes visuais; educação: arte linguagem tecnologia; estudos em arte: mídia, discurso e formação. É formado por docentes e estudantes vinculados à linha de pesquisa Educação: Arte Linguagem e Currículo, do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e pesquisadores de diferentes instituições. Disponível no acesso: <a href="https://www.ufrgs.br/gearte/">https://www.ufrgs.br/gearte/</a></p> <p>Para conhecer na íntegra a proposta curricular em Arte prevista na BNCC acesse: <a href="http://basenacionalcomum.mec.gov.br/">http://basenacionalcomum.mec.gov.br/</a></p>
 <p><b>Atividades e interações</b></p>	<p><b>5) Atividades e Interações</b></p> <p>Para que você tenha conhecimento de todo o material que foi desenvolvido e para que seu aproveitamento da disciplina seja o melhor, orientamos que você acesse os conteúdos na ordem em que eles são apresentados, semana a semana. Após realizar o percurso indicado para leitura do material e assistir às videoaulas, realize a atividade avaliativa proposta.</p> <p>Na primeira semana, você se dedicará às atividades relacionadas às aulas 1 e 2 e, na segunda semana, às aulas 3 e 4, nas disciplinas de 40h. Seguindo esse mesmo percurso para as disciplinas de 80h, acrescentando as aulas: 5, 6, 7 e 8.</p> <p>As atividades são compostas por:</p> <p><i>Semana 1:</i> Questionário (5 Questões objetivas – valor 5,0) e Atividade de Pesquisa (valor 15,0 pontos – que ficará aberta até o fim da disciplina).</p> <p><i>Semana 2:</i> Discussão sobre o tema (Valor 5,0 pontos – fórum) e Atividade de Estudo (2 Questões Discursivas – valor 15,0 – ficará</p>

	<p>aberta até o final da disciplina).</p> <p>Suas dúvidas podem ser sanadas por meio do Ambiente Virtual do Estudante (AVA), com interações com o professor-tutor, com a professora-tutora e com seus colegas, de forma colaborativa.</p> <p>Também poderá solicitar atendimento por telefone:</p> <p>Telefones: Curitiba e Região: (41) 3123 9000</p> <p>Demais Localidades: 0800 323 9000</p> <p>Utilize também nossos canais de atendimento para tirar suas dúvidas e otimizar o seu aprendizado, enviando mensagens para o tutor <i>online</i> pelo Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).</p> <p>O atendimento presencial com seu professor-tutor, sua professora-tutora, poderá ser feito com agendamento no seu polo.</p>
 <p><b>Avaliação Presencial</b></p>	<p><b>Avaliação Presencial</b></p> <p>As provas são presenciais; acontecerão na sede e nos polos e serão ofertadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).</p> <p>Acontecerão uma semana após o término do módulo. Você fará as provas do módulo no mesmo dia, ou seja, uma de cada disciplina.</p>
 <p><b>Ementa</b></p>	<p><b>6) Ementa</b></p> <p>A arte e sua relação com o Homem e sociedade. As linguagens artísticas: artes visuais, música, teatro, dança e arte. Histórico do ensino da arte no Brasil. Metodologia de ensino de Artes: relação método-conteúdo-avaliação.</p>

 <p><b>Bibliografia</b></p>	<p><b>7) Bibliografias</b></p> <p><b>Bibliografia básica:</b></p> <p>ARNOLD, D. <b>Introdução à história da arte</b>. São Paulo: ÁTICA, 2008. (Pearson)</p> <p>DÓRIA, L.; DIAZ, M.; ZAGONEL, B. <b>Metodologia do ensino de arte</b>. Curitiba: Intersaberes, 2013. (Pearson)</p> <p>ZAGONEL, Bernadete. <b>Arte na educação escolar</b>. Curitiba: InterSaberes. 2012 (Pearson)</p> <p><b>Bibliografia complementar:</b></p> <p>MATEIRO, T; ILARI, B. <b>Pedagogias em educação musical</b>. Curitiba: Intersaberes, 2012. (Pearson)</p> <p>PEREIRA, K. <b>Como usar artes visuais na sala de aula</b>. São Paulo: Contexto, 2009. (Pearson)</p> <p>TADRA, D., VIOL, R.; ORTOLAN, S., MAÇANEIRO, S. <b>Linguagem da dança</b>. Curitiba: Intersaberes, 2012. (Pearson)</p>
--	---

As disciplinas que compõem cada módulo possibilitam a interação entre seus conteúdos. Essa interação entre as diferentes temáticas propicia a interdisciplinaridade e oportuniza aos estudantes a compreensão de conteúdos que possam ser trabalhados e articulados entre si.

A organização do processo de ensino-aprendizagem de cada disciplina deve favorecer os processos interativos dos diferentes atores envolvidos: estudante/estudante, estudante/professor-tutor, professor-tutor/professor conteudista e, nesse sentido, atividades à distância e presenciais são planejadas. É importante ressaltar que essa proposta metodológica consiste em atividades assíncronas (leituras, pesquisas, fóruns tarefas realizadas no ambiente virtual de aprendizagem) e atividades síncronas (chats).

As atividades assíncronas de cada disciplina representam aquelas do curso onde acontece a interação do estudante com o professor-tutor, além de ser mais um dos momentos que o discente constrói seu conhecimento, tira dúvidas e expõe suas ideias. Essas atividades também são um dos instrumentos de avaliação das disciplinas; sendo assim, estão fragmentadas da seguinte forma:

- Atividade Estruturada ou de Pesquisa
- Questionário
- Fórum
- Questões Discursivas

Outras possibilidades de interações para a construção de conhecimento dos estudantes se dão por meio de **eventos síncronos**, ao vivo e transmitidos *on-line* pelas plataformas da Faculdade Unina, tais como: *lives*, encontros com o coordenador (Aula Inaugural), atividades práticas entre outros.

A fim de contribuir para a expansão de conteúdo além do ministrado nas videoaulas e contemplado nos *e-books*, os estudantes têm à disposição *podcasts*, disponibilizado no AVA. Essa mídia é gravada pelo professor-tutor e/ou pelo professor responsável pela disciplina ou por algum convidado cujo campo de estudo seja o da temática abordada no curso e tem o intuito de, por meio de uma entrevista/conversa, dialogar com os conteúdos contemplados em disciplinas.

Quanto às atividades *on-line*, disponibilizadas no AVA, destinam-se ao estudo sistemático dos conteúdos e à preparação para os trabalhos que devem ser desenvolvidos individuais e/ou coletivamente. Em cada etapa, as atividades individuais são orientadas por: a) textos básicos e outras orientações para leitura e/ou estudo; b) indicação de atividades complementares, acompanhadas de roteiros de estudo ou de discussões sobre vídeos, quando for o caso e; c) atividades individuais e/ou coletivas *on-line* relacionadas aos textos básicos.

As atividades *on-line* serão individuais, e as presenciais individuais e coletivas realizadas no desenvolvimento de cada um dos conteúdos, visando sempre os objetivos da aprendizagem. Podem ser desenvolvidas por meio de fóruns de discussão, correio eletrônico, elaboração de textos individuais e coletivos, lista de discussão e de outros recursos que a plataforma CURSOR/AVA oferece.

Tendo em vista o desenvolvimento da estrutura curricular para esse curso na modalidade EAD, propomos, ainda, que:

- as ações docentes, tanto presenciais quanto à distância, devem se revestir de caráter educativo e formativo;
  - os integrantes da comunidade escolar – estudantes, docentes, professores-tutores, colaboradores e outros prestadores de serviço – são agentes do processo educativo;
  - as ações individuais dos docentes e professores-tutores devem considerar o caráter educativo global da instituição de forma integrada e interrelacionada;
-

- a identidade do curso e o sucesso de cada docente e/ou professor-tutor em particular, resultam na capacidade de integrar, de forma autônoma, autêntica e criativa o caráter global da função educativa da Faculdade Unina;
- na sua função educativa, os docentes e professores-tutores devem demonstrar um envolvimento e um comprometimento com o seu adequado desempenho profissional;
- a metodologia adotada deve estar comprometida com a interdisciplinaridade, com o desenvolvimento do espírito científico e com a formação de cidadãos capazes de agir de forma autônoma, na comunidade e na sociedade da qual faz parte;
- no desenvolvimento das competências básicas indispensáveis ao curso, deve sempre levar em consideração as diferenças de percurso de cada um dos estudantes.

Para o acesso às videoaulas, via internet, se faz necessário uma especificação de banda larga de 1 Mega. Cada disciplina receberá o apoio dos professores-tutores *on-line*, sendo esses profissionais titulados, habilitados e capacitados com domínio didático-pedagógico. Esse professor-tutor será responsável pelas atividades educacionais de cada curso ligadas ao sistema da internet e, investigativas de pesquisa e outros que lhe sejam atribuídos pelo professor conteudista da disciplina.

A frequência do estudante no Polo, durante as atividades presenciais, é obrigatória nos momentos das avaliações, conforme cronograma disponibilizado previamente pela coordenação do curso.

Por fim, para um bom rendimento do estudante e para que o curso tenha baixa evasão, recomenda-se uma carga-horária média de 20h semanais de estudos para o conjunto das disciplinas que compõem cada módulo. A organização pessoal do estudante na modalidade a distância é ponto fundamental, uma vez que exige disciplina e planejamento.

---

### 3.8 Estágios Supervisionados

O curso de Tecnólogo em Recursos Humanos, não prevê obrigatoriedade do estágio supervisionado curricular, mas atendendo à lei 11.788/08 é permitida a realização de estágios não-obrigatório/remunerado.

**Estágio não obrigatório:** é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. Constitui-se em atividade complementar à formação acadêmica profissional do estudante, realizada por livre escolha dele, com interveniência da Faculdade Unina.

Para que as atividades previstas sejam consideradas **Estágio não obrigatório** deverão atender aos seguintes requisitos:

- I. Credenciamento do campo de Estágio pela Faculdade Unina, por meio de Convênio de concessão de estágio devidamente assinado pela Faculdade Unina e Instituição/Empresa concedente de estágio;
- II. Termo de compromisso do estagiário que contemple o plano de atividades do estagiário aprovado pelo supervisor, vinculado às atividades com o campo de formação profissional;
- III. Seguro contra acidentes pessoais sob a responsabilidade da instituição concedente de estágio;
- IV. Supervisão local por profissional vinculado à área de atuação do estagiário;
- V. Acompanhamento por meio de avaliação realizada por orientador e supervisor de estágio;
- VI. Exigir do estagiário a apresentação de relatório de atividades;
- VII. A adoção de horário de estágio não obrigatório poderá ser concomitante com o estágio obrigatório desde que não ultrapassem 30 horas semanais e não coincida com o horário das aulas.

Portanto, **é permitida ao estudante a realização de estágios não obrigatórios**, sendo que para a sua realização é necessário que ele já tenha cumprido disciplinas básicas do curso que possibilitem desenvolver,

---

minimamente, suas atividades profissionais e ter melhor proveito da atividade de estágio para a sua formação. Dessa forma, para o curso, **o estudante poderá iniciar o estágio não obrigatório a partir da realização do quinto módulo**, os quais capacitam o aluno a começar a atuar na área.

### **3.9 Atividades Complementares**

Para o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade Unina, amparado pela Resolução CNE/CP Nº 3 de 18 de dezembro de 2002, a coordenação juntamente com o NDE do curso optou por não incluir atividades complementares na sua proposta curricular.

### **3.10 Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)**

Amparado pela Resolução CNE/CP Nº3 de 18 de dezembro de 2002, o NDE do curso optou por não incluir o TCC na proposta curricular do curso. Entretanto, os estudantes desenvolverão atividades em que serão orientados a cumprir as normas ABNT, onde deverão apresentar trabalhos de integração dos conteúdos das disciplinas de sua formação, entre outros.

### **3.11 Apoio ao Discente – Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI)**

O Brasil é um país integrado por uma multiculturalidade de seres, cada um desses indivíduos com suas respectivas necessidades, habilidades, competências e valores. A educação surge como uma das esferas capazes de discutir essas diversidades, diminuir as desigualdades e contribuir para a inclusão e a formação de cidadãos que se portem no mundo respeitando e lidando com as diferenças que nos constituem enquanto sujeitos.

Com a preocupação de ser uma Faculdade inclusiva, foi criado o NAI que prevê o atendimento apropriado aos estudantes com necessidades educacionais específicas, buscando a democratização da sua permanência, formação integral e participação efetiva no processo de ensino-aprendizagem.

Para elaboração, buscou-se atender ao disposto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de

---

1996; na Política Nacional de Educação Especial, na Perspectiva da Educação Inclusiva, que assegura a inclusão escolar de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação; na Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146, de 6 julho 2015; na Lei de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nº 12.764 de 27/12/2012; na Lei de Libras nº 10.436, de 24 de abril de 2002.

A partir disso e tendo em vista essa multiplicidade de diferentes sujeitos, cada um deles com suas respectivas peculiaridades, a Faculdade Unina dispõe do **Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI)**, cujo objetivo geral é a construção de políticas, práticas e cultura inclusiva, identificando, analisando e implementando ações que promovam a inclusão dos sujeitos em todos os campos da instituição (interna e externa).

O Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) é o setor responsável por identificar, analisar e implementar programas para a promoção da inclusão em todos os contextos/cenários da Faculdade Unina. Surge, então, com o objetivo de efetivar processos inclusivos que possibilitem o ingresso, a permanência e o desenvolvimento das atividades profissionais e acadêmicas de colaboradores e discentes, assim como disseminar uma cultura inclusiva na formação de cidadãos e profissionais que sejam capazes de conviver com a diversidade e com as diferenças dos indivíduos.

Para que se tenha êxito e consiga se cumprir o proposto, o NAI é organizado em dois grupos distintos onde, em cada um deles, há eventos e processos específicos de atendimento aos sujeitos envolvidos: o **Programa de Acessibilidade ao Discente (PAD)** e o Programa de Acessibilidade ao Colaborador (PAC).

Assim sendo, o NAI direciona ações diferenciadas a fim de prestar serviços a todos os sujeitos envolvidos na busca de soluções para os desafios presentes nas relações concernentes ao processo inclusivo. No que tange mais especificamente aos estudantes, busca-se garantir a eles o ingresso, a permanência e a participação nas atividades acadêmicas com qualidade e equidade. Quanto aos colaboradores, assegura-se a admissão e o desenvolvimento de práticas no trabalho de forma digna, acessível e efetiva.

O NAI é composto por professores e colaboradores de várias áreas e setores para que se contemple a acessibilidade de forma efetiva em todas as

---

suas dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, programática, instrumental e atitudinal.

### **3.11.1 Público atendido pelo NAI**

O atendimento do NAI é destinado às pessoas que tenham algum impedimento de qualquer natureza, seja ela biopsicossocial ou que impossibilite ou comprometa sua participação efetiva, plena e de qualidade nas atividades desenvolvidas pela Faculdade Unina.

Destacamos a seguir alguns grupos contemplados nesses atendimentos:

#### **I - Pessoas com Deficiência**

- Deficiência Visual;
- Deficiência Auditiva;
- Deficiência Intelectual;
- Deficiência Física;
- Transtorno do Espectro Autista.

#### **II - Transtornos Psicossociais e Mentais**

- Depressão;
- Bipolaridade;
- TAG (Transtorno de Ansiedade Generalizada);
- TBP (Transtorno de Personalidade *Boderline*);
- Fobia Social;
- TOC (Transtorno Obsessivo Compulsivo);

#### **III - Transtornos Globais do Desenvolvimento**

#### **IV - Altas Habilidades e Superdotação**

#### **V - Dificuldades de Aprendizagem**

- TDAH;
- Dislexia;
- Disgrafia;
- Discalculia;

#### **VI - Questões de Desigualdades**

- Gênero;
  - Geracional;
-

- Racial;
- Classe Social;
- Orientação Sexual.

Acreditamos que tudo que compromete o aprendizado pode ser contemplado e deve ser acolhido respeitosamente. Alguns casos não se encaixam nessas categorias, mas se trouxerem prejuízos à aprendizagem dos estudantes serão orientados/encaminhados na busca de um processo inclusivo efetivo.

Nessas questões estão, por exemplo, situações médicas, síndromes não contempladas nas categorias de deficiência, dependências químicas, vítimas de queimaduras, grupos minoritários (indígenas, ciganos, imigrantes, refugiados etc.), bem como qualquer situação que acarrete em desigualdades.

Portanto, no que tange à área educacional, contemplam-se nos processos inclusivos qualquer questão de deficiência e desigualdades que não favoreçam as situações de aprendizado.

### **3.11.2 Programa de Acessibilidade ao Discente (PAD)**

O PAD (Programa de Acessibilidade ao Discente) contempla o **estudante** em todos os momentos como membro e egresso da Faculdade, por meio de diversas ações que permitem o atendimento ao discente em todos os setores **pedagógico-administrativo** da Instituição.

Dessa forma, algumas dessas necessidades contempladas estão descritas a seguir. No entanto, vale ressaltar que outras não mencionadas neste documento podem ser inseridas posteriormente, de acordo com as necessidades individuais que possam surgir.

#### **Práticas Inclusivas do PAD**

A fim de colocar em prática as atividades discutidas e pensadas pelos membros do NAI, foi estabelecido um fluxo de atendimento ao discente e ao colaborador descrito adiante:

---

## Fluxo de atendimento ao discente

O **primeiro ponto** importante é identificar qual estudante necessita de algum tipo de acessibilidade. Essa designação pode ocorrer das seguintes maneiras:

- O próprio estudante pode identificar sua necessidade na ficha de inscrição do vestibular; posteriormente, essa identificação fica disponível no cursor para os colaboradores com acesso aos dados pessoais dos estudantes.
- O estudante pode ser identificado e direcionado pelo polo aos professores-tutores ou equipe pedagógica;
- O estudante pode ser identificado pelos professores-tutores que o acompanham.

O **segundo ponto** é o contato com o estudante, por e-mail, delineando os serviços de inclusão que a Faculdade disponibiliza. Esse *e-mail* é enviado em cópia para o polo e o professor-tutor e a coordenação do curso, para que tenham ciência de que determinado estudante pode precisar de suporte.

O **terceiro ponto** é realizado em resposta à busca do estudante ou pelos professores-tutores/polos pelo NAI, que tem como foco, nesse momento, indagar qual a real necessidade do estudante. Aqui, a conversa com o estudante é essencial, uma vez que ele pode indicar qual a forma de atendimento para a sua necessidade; caso ele não tenha ciência, são sugeridas orientações para compreender, então, qual o melhor atendimento.

Ademais, fica a critério da Instituição a convocação expressa daqueles sujeitos identificados e que demandam de atendimento especializado, mas que não tenham solicitado, inicialmente, por esse atendimento.

O **quarto ponto** é o atendimento, encaminhamento e orientação aos processos inclusivos que o estudante necessite.

O **quinto ponto** é o acompanhamento semestral desses estudantes para que eles se sintam acolhidos e respeitados em suas diferenças e necessidades as quais podem mudar no decorrer do percurso acadêmico.

Portanto, o NAI é responsável por acompanhar essas etapas de atendimento à acessibilidade e inclusão dos estudantes.

---

## Programas de atendimento do NAI

Para efetivar as práticas inclusivas, a Faculdade Unina organiza o atendimento aos discente por meio de várias frentes de atuação. Para tanto, o NAI tem, então, as seguintes metas:

- Apresentação e esclarecimentos a todos os docentes, discentes e polos de apoio presencial da Faculdade Unina, a respeito dos atendimentos do NAI;
- Levantamento da realidade a partir de diagnóstico, com intuito de identificar e minimizar as lacunas que os estudantes possam trazer de sua formação anterior, promovendo mecanismos de nivelamento e oferecendo condições para aprendizagens significativas no Ensino Superior;
- Efetivação, acompanhamento e avaliação, permanentemente, das ações do NAI, reestruturando-o quando necessário;
- Encaminhamento e acompanhamento psicopedagógico e psicossocial aos discentes por meio de programas de apoio e suporte à aprendizagem, quando necessário;
- Fornecer ao estudante subsídios que facilitem sua integração no contexto universitário.

Cabe ressaltar que os discentes da modalidade a distância terão atendimento de acordo com as necessidades específicas de cada estudante. Para isso, os polos são orientados a informar ao NAI qual a necessidade do estudante; depois disso o NAI orienta o polo em como auxiliar o estudante.

Para os **atendimentos psicopedagógicos**, delineamos como ações a serem desenvolvidas:

- Orientação aos atores educacionais envolvidos para que identifiquem os estudantes que necessitem de atendimento psicopedagógico;
  - Levantamento da necessidade do atendimento psicopedagógico diante das dificuldades constatadas no primeiro momento;
-

- Orientação aos polos para contratação do profissional especializado que irá atender ao estudante, caso necessário.

Já com relação ao encaminhando **psicológico**, os estudantes de graduação da Faculdade Unina também contam com orientação de uma profissional lotada na matriz da Instituição, cujo primeiro atendimento é feito de forma remota/*on-line*, a fim de estruturar os encaminhamentos necessários ao estudante.

Essas ações têm como objetivo proporcionar maior qualidade de permanência aos estudantes da Faculdade Unina, auxiliando-os no enfrentamento de dificuldades vivenciadas individual ou coletivamente.

## **I – Programas de Acessibilidade e Inclusão**

A participação dos discentes pode ser analisada e avaliada em distintas dimensões, uma vez que eles provêm de diferentes contextos, sejam eles, sociais, políticos ou econômicos, bem como de diferentes meios culturais. Desta forma, a dimensão acadêmica entendida como um ideal pressupõe um investimento educacional que volte sua atenção a um mundo diferente, permeado por valores que envolvam respeito às diferenças, humanização e mudança atitudinal, preceitos estes que podem resultar na transformação de concepções, bem como na melhoria da qualidade de vida de todos os participantes da comunidade escolar. Esta participação dá ao discente a possibilidade de integralizar o aproveitamento em seu currículo.

A conquista de objetivos tão audaciosos exige uma efetiva análise das concepções que o docente tem em relação ao discente que apresenta uma forma diferente de aprender, uma vez que esse entendimento se torna subsídio para uma melhor qualificação e conseqüente valorização profissional.

Desta maneira, a criação de um programa em que a Faculdade Unina possa contribuir com o processo educativo, em nível institucional, construindo coletivamente alternativas para atender às demandas de seus estudantes, é uma iniciativa que instiga à concepção de uma organização educacional respeitosa, que se preocupa em oferecer ao mundo do trabalho, profissionais conscientes

---

de seu papel em um mundo extremamente exigente, o qual requer o desenvolvimento de competências diferenciadas.

Sendo assim, o NAI pretende oferecer condições que favoreçam o bem-estar biopsicossocial dos estudantes imersos no processo de aprendizagem, almejando o desenvolvimento da pessoa humana e considerando a estreita relação entre cognição, sentimento, relações intrapessoais e interpessoais, ações e valores, para um projeto de vida significativamente emancipatório.

#### **a) Nada sobre nós, sem nós**

O próprio estudante (ou membros familiares) tem canal aberto com o NAI para detalhar sua necessidade e indicar como a Faculdade pode auxiliá-lo, a fim de que ele tenha oportunidade estudar de modo eficaz.

#### **b) Diálogos Multidisciplinares**

A depender da necessidade do estudante, o NAI se reúne com a equipe multidisciplinar da Instituição e/ou com profissionais externos que já atendam o próprio estudante a fim de identificar qual o melhor percurso no processo inclusivo, assim como a organização e criação de planos de ação para que essas práticas realmente ocorram.

Nesse contexto, como **ações pedagógicas**, por exemplo, há o desenvolvimento de intervenções que ofereçam acolhimento aos acadêmicos, viabilizando melhorar a sua integração, além de promover a participação dos estudantes em Atividades Complementares Extracurriculares, compreendendo que tais atividades podem ampliar os conteúdos das disciplinas que integram o currículo.

Dentre as ações de apoio pedagógico, podemos destacar:

- Desenvolver projetos que ofereçam acolhimento aos acadêmicos;
  - Promover ações científicas e culturais a fim de contribuir para o clima acadêmico e para a integração entre estudantes, coordenadores, docentes, professores-tutores e colaboradores;
  - Encaminhar os discentes e docentes a outros setores competentes mediante as suas necessidades;
-

- Elaborar propostas e desenvolvimento de estratégias compatíveis à demanda, com indicação de recursos necessários à consecução dos objetivos;
- Incentivar e promover a participação dos discentes em Congressos, Seminários, Cursos, Extensões, Palestras, Grupos de Pesquisa, Estudos, Workshop, Sessão de cinema e de vídeos, Visitas orientadas, Exposições, Comissões, Órgãos Colegiados e Projetos, envolvendo diferentes temáticas;
- Despertar o interesse pelo constante aperfeiçoamento cultural e profissional, integrando os conhecimentos adquiridos às experiências pessoais e à formação intelectual;
- Investir nas potencialidades e disponibilidades evidenciadas pelos estudantes, por meio do estímulo à canalização desse diferencial em monitorias de ensino ou encaminhamento para bolsas acadêmicas;
- Promover a inclusão e participação dos acadêmicos nas atividades extracurriculares ofertadas pela Faculdade Unina;
- Desenvolver ações de acompanhamento do egresso e de sua empregabilidade, fortalecendo a ponte entre a IES e o mundo do trabalho;
- Enfatizar a participação discente no processo de autoavaliação institucional utilizando seus resultados como forma de articulação do apoio que necessitam, evitando a evasão.

### **c) Encaminhamentos**

Quando identificado e sem possibilidade de atendimento na própria Instituição, o estudante será encaminhado para atendimentos externos, tais como: psicoterapia, psicopedagogia, terapia ocupacional etc.

Quanto ao **apoio psicopedagógico**, é importante salientar que no Ensino Superior o educando necessita desenvolver habilidades e posturas que o levem a alcançar formação acadêmica e profissional adequada, uma vez que aparecem novas exigências intelectuais e comportamentais, como também novas formas de relacionamento interpessoal, fato este que pode ocasionar dificuldades no processo de adaptação e no desempenho acadêmico.

---

#### **d) Adaptação de Material Didático**

Quando necessário, o material didático pode ser adaptado com diferentes cores, tamanhos de fontes e enviados ao estudante para sua acessibilidade. Há possibilidade, também, de utilização de aplicativos para atender à necessidade, como para estudantes cegos, por exemplo.

#### **e) Intérpretes de Libras**

A Faculdade Unina tem profissionais tradutores/intérpretes de Libras que oportunizam acessibilidade em todos os eventos promovidos por ela, assim como janela de Libras em todas as videoaulas das disciplinas gravadas em estúdio. Também conta com professores-tutores fluentes em língua de sinais e que auxiliam no esclarecimento de dúvidas dos estudantes.

#### **f) Contratação de profissional**

Em casos específicos, em que o atendimento não possa ser realizado pelos profissionais do NAI, a Faculdade contrata profissionais para atuarem diretamente nos polos auxiliando os estudantes.

### **II – Programa de Letramento Acadêmico (Prolac)**

O Programa de Letramento Acadêmico (Prolac) foi desenvolvido para atender a todos os estudantes que ingressam em cursos de graduação da Faculdade Unina. A coordenação do Prolac está a cargo do Prof. Luis Gabriel Venancio Sousa, cuja responsabilidade é desenvolver, coordenar e atualizar o programa.

É um programa inserido no Núcleo de Atendimento ao Discente (NAI) e não faz parte da matriz curricular dos cursos, logo, não acrescenta horas na carga horária total do curso do estudante.

A estruturação do Prolac está ancorada no princípio de formação integral e humana do sujeito, refletindo sobre aspectos que constituem o sujeito-estudante não apenas no domínio técnico ou limitado ao conteúdo de sua

---

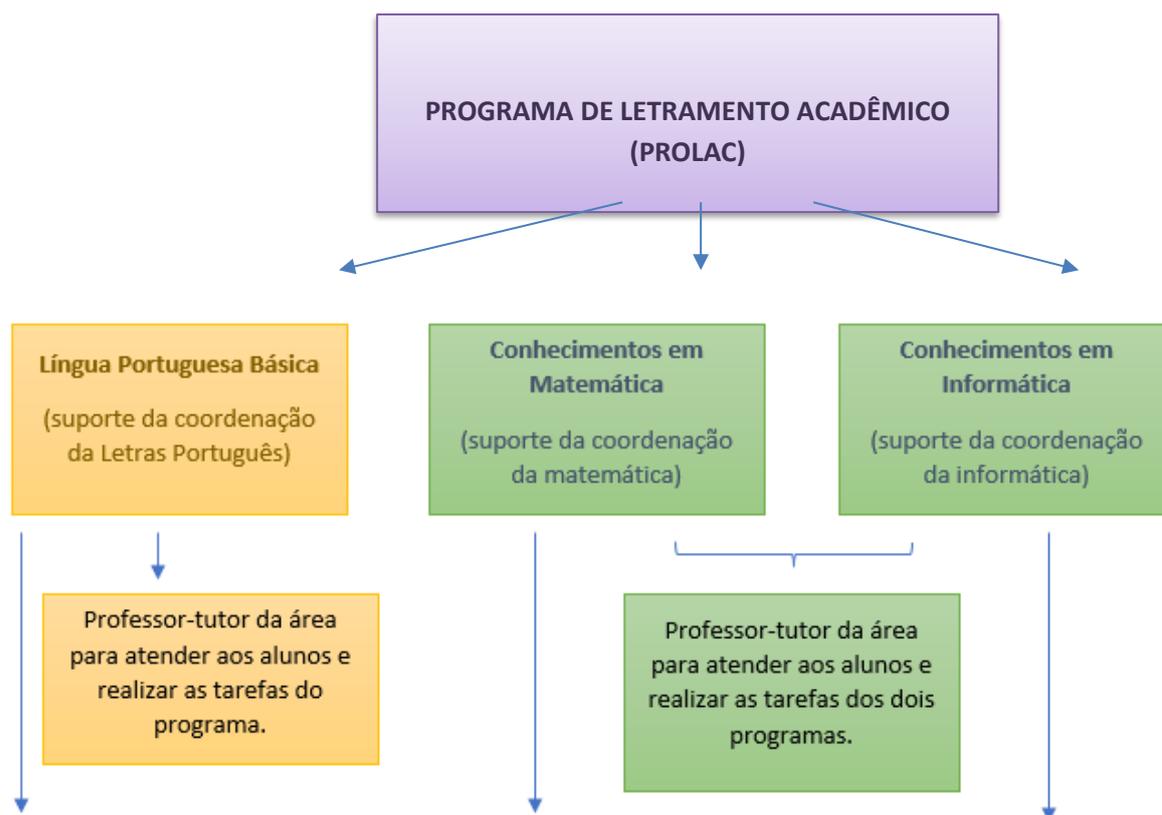
formação específica, mas com reflexões que proporcionem o desenvolvimento de um olhar amplo relacionadas às diversas esferas da sociedade, dentre elas: cultural, política, histórica etc.

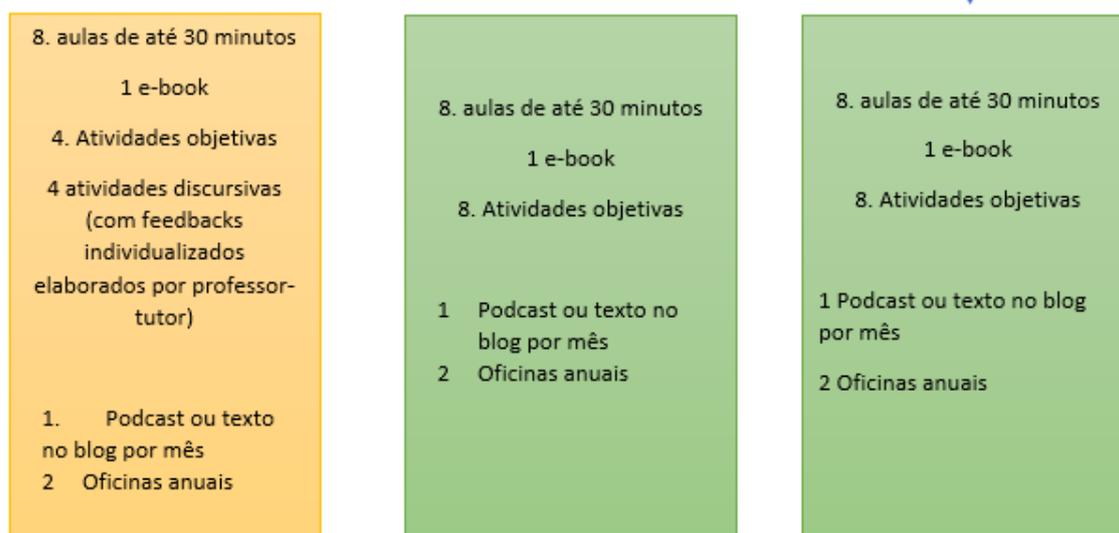
Para isso, o programa é composto por uma equipe de professores-tutores disponíveis para atender às dúvidas dos estudantes relacionadas a conteúdos de Língua Portuguesa, Matemática e Informática durante todo o período em que o discente estiver matriculado em curso/s de graduação na Instituição. Desse modo, os atendimentos são individualizados e personalizados, a fim de contribuir para o desenvolvimento do letramento acadêmico do estudante.

No Prolac são ofertadas três disciplinas (a saber: Língua Portuguesa, Matemática e Informática) elaboradas por professores especialistas (mestres ou doutores) da área.

O organograma a seguir elucida como o Prolac está organizado e, simplificada, quais ações-padrões são realizadas em cada um dos três nivelamentos:

**Figura 7 - Organograma de estruturação do Prolac**





Além dos atendimentos individualizados realizados por professores-tutores especialistas nas áreas, o Prolac disponibiliza três disciplinas de conhecimentos diversos para os estudantes: Língua Portuguesa Básica, Conhecimentos em Matemática e Conhecimentos em Informática. Descrevemos adiante como cada um deles é organizado.

a) **Língua Portuguesa Básica é obrigatório** para os estudantes ingressantes de todos os cursos de graduação (licenciatura, bacharéis, tecnólogos). Foi desenvolvido pela Faculdade Unina para atender às normativas que regem os cursos de Ensino Superior no Brasil, uma vez que ele é uma exigência do Ministério da Educação e Cultura (MEC) (BRASIL, 2010) às faculdades e universidades públicas e privadas, com o intuito de diminuir a defasagem de conhecimentos dos estudantes, principalmente linguísticos, indispensáveis para a evolução e produção de conhecimento no Ensino Superior.

Essa determinação está delineada no Formulário do Plano de Desenvolvimento Institucional, bem como nas resoluções específicas de cursos, como, por exemplo, o de Educação Física, que, em seu Art. 8, determina às instituições ofertarem “nivelamento de conhecimentos aos ingressantes por meio de processo avaliativo e acolhimento próprio” (BRASIL, 2018).

Isto posto, a Faculdade Unina desenvolveu o seu próprio Programa de Nivelamento na Língua Portuguesa para suprir à defasagem da língua(gem) tão presente em estudantes ingressos, principalmente, em cursos na/da modalidade a distância. Assim, todos os estudantes que ingressam em cursos de graduação

(tecnólogos, bachareis e licenciaturas) da instituição têm como primeira disciplina Língua Portuguesa Básica.

Todos os estudantes devem realizá-la nos primeiros três meses em que iniciam o seu curso, isto é, até o final do primeiro módulo de seus respectivos cursos. Optamos por essa estratégia, com base em pesquisa realizada pelo Instituto Paulo Montenegro em parceria com a ONG Ação Educativa (2018), que mede o Índice de Analfabetismo Funcional (Inaf) no Brasil.

Segundo a pesquisa, 38% dos estudantes do ensino superior não dominam habilidade básicas de leitura e escrita. Além disso, 29% da população é analfabeta funcional, isto é, são letradas, mas não dominam a leitura e a escrita de forma proficiente (INAF, 2018).

Portanto, o Nivelamento em Língua Portuguesa surge como principal instrumento para auxiliar nossos estudantes em sanar possíveis limitações linguísticas, bem como enriquecer a sua caminhada acadêmica, fornecendo atendimento individualizado durante o todo o período em que eles estiverem matriculados na Faculdade Unina.

**b) Conhecimentos em Matemática é obrigatório para todos os estudantes dos cursos da área de exatas** da Instituição, tendo em vista as disciplinas de cálculos que contemplam as matrizes curriculares. Logo, contribuem para que os estudantes tenham acesso a conteúdos básicos da matemática para que tenham menos dificuldades quando se depararem com conteúdos mais densos da área.

Também terá um professor-tutor para acompanhar os estudantes em atendimentos individualizados ao longo de todo o período em que eles estiverem matriculados na Faculdade.

**c) Conhecimentos em Informática é opcional para todos os estudantes** de cursos de graduação (licenciatura, bacharéis, tecnólogos). Assim como os outros nivelamentos, também terá um professor-tutor disponível para sanar as dúvidas e atender aos estudantes ao longo de todo o período em que estiverem matriculados na Instituição.

---

### III - Programas de Apoio Financeiro

#### a) Programas de Apoio Financeiro

Com a finalidade de auxiliar no acesso e permanência dos educandos que apresentam dificuldades econômicas, a Faculdade Unina concede bolsas de estudo para seus estudantes, de acordo com as classificações abaixo:

- **Bolsa Institucional:** são disponibilizadas bolsas semestrais, de percentual variável, para os estudantes de limitada capacidade financeira;
- **Bolsa família:** desconto de 10% para os estudantes da mesma família, a partir do segundo familiar matriculado na Instituição. Entende-se por família: marido, esposa e filhos (não casados e menores de 21 anos);
- **Bolsa melhor idade:** descontos entre 10% a 50% para todos os estudantes com idade superior a 50 anos;
- **Bolsa convênio:** descontos de 10% para os estudantes pertencentes a empresas, associações ou entidades, com as quais a Instituição mantenha convênio;
- **Bolsa colaborador:** são disponibilizadas bolsas até 100% para os cursos da Faculdade Unina e de até 50% para cursos em outras instituições, conforme critérios de avaliação estabelecidos pela área de recursos humanos da Instituição, para os colaboradores da Instituição.

O número de bolsistas dependerá do orçamento anual do curso e do número de estudantes inscritos. Além das bolsas de estudos e descontos diversos, a Faculdade Unina adere aos diversos programas do Governo Federal, tais como: Programa de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES) e Programa Universidade para Todos (PROUNI).

O FIES é um programa do Ministério da Educação destinado a financiar a graduação no Ensino Superior de estudantes que não têm condições de arcar integralmente com os custos de sua formação. Os estudantes devem estar regularmente matriculados em instituições não gratuitas, cadastradas no programa e com avaliação positiva nos processos conduzidos pelo Ministério da Educação. O FIES é operacionalizado pela Caixa Econômica Federal.

---

O PROUNI foi criado pela Medida Provisória nº 213/2004 e institucionalizado pela Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Tem como finalidade a concessão de bolsas de estudos integrais e parciais a estudantes de baixa renda, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições privadas de educação superior, oferecendo, em contrapartida, isenção de alguns tributos àquelas que aderirem ao programa.

### **3.12 Gestão do Curso e Processos de Avaliação Interna e Externa**

Este tópico abrange a avaliação institucional, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a avaliação do projeto de curso

#### **3.12.1 Avaliação Institucional**

A Faculdade Unina tem um Plano de Avaliação Institucional que prevê princípios, procedimentos e critérios das dimensões relevantes do processo de ensino-aprendizagem, do processo de gestão, da avaliação de desempenho de funcionários e docentes sob a ótica de um processo de avaliação embasado em duas lógicas: avaliação interna e externa:

- a) O Processo de Avaliação Interna conta com a participação de toda a comunidade acadêmica, incluindo egressos, representantes de instituições parceiras e comunidade. É coordenado pela Comissão Própria de Avaliação.
- b) Processo de Avaliação Externa é realizada por comissões de especialistas do MEC e de indicadores de avaliação institucionalizados por esse órgão, como o Enade. Os desdobramentos institucionais advindos dessa proposta serão oportunamente avaliados e aprovados. Se necessário, serão reformulados pelos órgãos competentes.

A Faculdade Unina considera a autoavaliação um instrumento importante no processo de busca pela melhoria da qualidade de ensino e institucional. Na instituição, a avaliação é vista como um sistema democrático em que estudantes, professores e administração contribuem com a orientação das decisões necessárias ao seu bom funcionamento.

---

### **3.12.2 Comissão própria de avaliação (CPA)**

Para a concepção do projeto de avaliação, foi criada a Comissão Própria de Avaliação (CPA), conforme Lei n.º 10.861/04, em seu Art. 11, que determina a constituição de representantes de professores, estudantes, colaboradores e sociedade civil organizada. O êxito do projeto pedagógico e institucional perpassa, necessariamente, pela questão da avaliação. A abrangência desse processo, bem como a participação de toda a comunidade (docentes, discentes, técnico-administrativos e representante da sociedade civil organizada) nesses processos, orienta e viabiliza os objetivos a serem atingidos pela faculdade.

A comunidade acadêmica, cada vez mais, vem compreendendo e participando da ideia de que é preciso se integrar ao processo de avaliação, com a possibilidade de sugerir mudanças para melhorar as práticas institucionais.

Assim, fica garantido à comunidade interna e externa, de forma continuada e crítica, uma visão da educação oferecida pela Faculdade Unina. A divulgação dos resultados deve ser periódica, com análise permanente das condições de trabalho e encaminhamento de sugestões.

O projeto foi concebido levando em conta, primordialmente, a opção estratégica de Excelência Acadêmica com foco na qualidade no ensino, na pesquisa, na extensão e nos processos e nos meios a serviço do estudante, com as seguintes ênfases: currículo, processo pedagógico, resultados alcançados, exigências sociais e de mercado e gestão de curso. Cada uma dessas ênfases foi descrita por identificadores quantitativos que estão sendo utilizados para analisar, interpretar e avaliar as condições internas.

### **3.12.3 Avaliação do Projeto de Curso**

A avaliação constitui um processo por meio do qual um curso ou instituição analisa internamente o que é e o que deseja ser, o que de fato realiza, como se organiza, administra e age, buscando sistematizar informações para analisá-las e interpretá-las com vistas à identificação de práticas exitosas, bem como a percepção de omissões e equívocos, a fim de evitá-los no futuro.

A avaliação na Faculdade Unina tem os seguintes objetivos:

- Avaliar a instituição como uma totalidade integrada que permite a autoanálise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas, visando a melhoria da qualidade acadêmica e o desenvolvimento institucional;
- Privilegiar o conceito da autoavaliação e sua prática educativa para gerar, nos membros da comunidade acadêmica, autoconsciência de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e o futuro, estabelecendo mecanismos institucionalizados e participativos para a sua realização.
- Gerar conhecimento para a tomada de decisão dos dirigentes da instituição em relação à melhoria contínua de qualidade dos serviços de educação superior ofertados;
- Por em questão os sentidos do conjunto de atividades e finalidades cumpridas pela instituição;
- Identificar as potencialidades da instituição e as possíveis causas dos seus problemas e pontos fracos;
- Aumentar a consciência pedagógica e a capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo;
- Fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais;
- Tornar mais efetiva a vinculação da instituição com a comunidade;
- Julgar acerca da relevância científica e social de suas atividades e produtos;
- Prestar contas à sociedade sobre os serviços desenvolvidos.

Considerando que a avaliação deve ser encarada como um processo contínuo de apoio às funções e práticas educacionais e que ela deve ser um processo constante e dinâmico, o projeto pedagógico de curso e a avaliação devem estar mutualmente relacionados, ou seja, o projeto pedagógico deve delimitar as ações educativas e suas concepções básicas e oferecer caminhos para que a instituição possa planejar seu futuro. Já a avaliação se coloca como processo balizador para se perceber até que ponto suas ações produzem o efeito desejado, assim como a direção que está seguindo.

---

Para tanto, a Faculdade Unina deve operacionalizar a avaliação do projeto pedagógico de curso por meio da Comissão Própria da Avaliação (CPA), a qual é responsável pelo planejamento, acompanhamento, avaliação e elaboração de relatórios sobre o projeto pedagógico de curso.

O processo de avaliação será orientado pelos seguintes princípios:

- Participação efetiva de todos os integrantes do processo;
- Respeito por parte do grupo aos diferentes modelos educacionais prévios que cada participante agrega em função da sua cultura própria;
- Desvinculação da ideia de punição e premiação;
- Aceitação de que toda transformação virá do autoconhecimento e de uma maior informação sobre a Instituição e suas características, permitindo um novo posicionamento e ação mais ampla;
- Análise constante entre a consonância do projeto pedagógico de curso e o Projeto de Desenvolvimento Institucional;
- Reuniões periódicas do Núcleo Docente Estruturante com atenção para as demandas;
- Análise da consonância entre as necessidades do mundo do trabalho e a formação ofertada pelo curso.

A participação efetiva dos vários atores do processo, bem como o entendimento de que a avaliação é um processo e que, portanto, precisa ser diagnóstica, contínua e cumulativa se aplica não apenas aos processos de ensino-aprendizagem, mas também a organização didático-pedagógica e de oferta do curso.

Nesse sentido, para a avaliação do projeto do curso, além dos elementos já elucidadas anteriormente, propõem-se mais especificamente as seguintes ações:

- Avaliação do corpo discente: analisar e avaliar o grau de satisfação do estudante em relação ao curso, considerando a estrutura curricular e a utilização dos espaços educativos, tais como: laboratórios, bibliotecas, salas de aula, espaços de convivência, relacionamento com os professores, coordenação, direção e corpo técnico-administrativo. Essas informações serão oriundas de questionários disponibilizados no AVA;
-

- Acompanhamento dos egressos como um mecanismo de analisar a qualidade da formação ofertada;
  - Avaliação do corpo docente: diagnosticar a qualidade da ação docente, a fim de subsidiar a reflexão sobre o desempenho docente a respeito dos procedimentos de ensino e avaliação adotados, os objetivos, os conteúdos e a carga horária da atividade curricular ministrada. Essas informações serão oriundas de questionários respondidos pelos estudantes, disponibilizados no AVA;
  - Será realizada pela coordenação do curso análise anual da composição do corpo docente a partir da análise da formação no que diz respeito a formação básica, complementar, produção acadêmica e científica, tendo como base as orientações do Ministério da Educação e verificação periódica das condições de trabalho docente dentre as quais pode-se citar regime de trabalho, carga horária em sala de aula, plano de carreira etc.;
  - Também serão realizadas avaliações com o corpo docente e coordenação de curso, as quais abordarão, especialmente os seguintes aspectos: conhecimento da instituição, do curso, das instâncias colegiadas, grau de satisfação do docente com relação ao coordenador do curso etc.;
  - Avaliação do corpo técnico-administrativo: analisar e avaliar a comunicação com a coordenação e direção da faculdade, além de avaliar a estrutura física e de seu desempenho para um bom andamento do curso;
  - Avaliação interna do curso: tem como indicadores os índices de evasão, a incorporação dos egressos em campos profissionais e em programas de pós-graduação, os estágios remunerados obtidos em instituições, a estrutura curricular, a atualização do acervo da biblioteca, a participação dos estudantes em grupos de estudos ou de extensão. Essas informações serão oriundas dos questionários disponibilizados no AVA preenchidos pelos estudantes;
-

- Verificação das condições de infraestrutura institucional no que diz respeito às questões de laboratório de informática, laboratório didático, salas de aula, espaços de lazer etc.;
- Discussão com docentes e discentes sobre questões atuais, bem como sobre as demandas relacionadas à formação profissional necessários ao estudante;
- Avaliação externa do curso: análise dos resultados das avaliações do MEC.

### **3.13 Atividades de Tutoria – Conhecimentos Habilidades e Atitudes Necessárias às Atividades de Tutoria**

A EaD é caracterizada pelo fato de o estudante e o professor realizarem suas atividades em diferentes lugares e momentos, principalmente com a utilização de ferramentas tecnológicas de informação e comunicação por meio da internet. No entanto, apesar dos avanços metodológicos na área educacional devido à utilização desses recursos, a eficiência e a eficácia de um curso na modalidade de educação a distância dependem, e muito, da atuação do professor-tutor.

O professor-tutor precisa compreender todo o processo educacional ao qual está inserido. Além disso, a compreensão dos fundamentos da EaD, da tutoria e a abrangência do seu papel, seja ele *on-line* ou presencial, são fundamentais para a realização de sua mediação pedagógica.

O seu papel de destaque acontece porque é por meio dessa atividade que se efetiva o processo educacional nessa modalidade, bem como, porque a mediação pedagógica, essencial em qualquer processo educativo na educação a distância se concretiza nas práticas tutoriais.

Nesse contexto, a prática tutorial é compreendida como a atividade profissional que o professor-tutor desenvolve em benefício do estudante, objetivando o seu desenvolvimento no processo educacional ao qual está inserido.

Além do seu caráter pedagógico, os momentos de tutoria representam, para o estudante, a possibilidade de maior interação com a Instituição e com os

---

demais estudantes do curso, criando relações afetivas e de incentivo que contribuem para o estudante manter o ritmo de seus estudos.

Antes de optar pela modalidade EaD, os profissionais envolvidos no curso que se pretende realizar, devem estar ao menos familiarizados com as peculiaridades e as características da tutoria. Logo, qualquer curso oferecido nesta modalidade deve ser baseado em um projeto didático-pedagógico que forneçam detalhes da aplicação de pilares pedagógicos nos quais se baseiam a preparação do material, os instrumentos de comunicação e, principalmente, a ação tutorial.

Dessa forma, não há um modelo específico de tutoria a ser seguido. Uma Ação Tutorial deve ser uma estrutura capaz de propiciar a interação e interatividade necessárias para o cumprimento dos objetivos educacionais dos projetos didático-pedagógicos de um determinado curso proposto.

A seleção criteriosa dos professores-tutores e a sua capacitação são consideradas fatores decisivos para a implementação e desenvolvimento dos cursos. Nesse sentido, a Faculdade Unina contempla como ação institucional curso internos que proporcionam aprimoramento e atualização de saberes, como o “Conexões”, cuja abordagem se dá em quatro encontros ao longo do ano, contemplando diferentes temáticas que unem teoria e prática específicas da área de tutoria e EaD, além disso, há, também, o projeto interdisciplinar, realizado a cada três anos, com objetivo de atualizar os colaboradores com relação aos conteúdos contemplados em concursos oficiais de suas áreas de atuação e as provas do Enade. Este último, mais especificamente, possibilita à Faculdade Unina ter um corpo de professores-tutores sempre atualizados e inteirados dos assuntos que incidem, também, na formação dos graduandos dos cursos.

Os professores-tutores são responsáveis pela adoção de estratégias que auxiliam o estudante a refletir a respeito do seu aprendizado, a assumir para ele próprio a responsabilidade pelo seu desenvolvimento no curso e a adquirir autonomia de estudo. O profissional para atuar como professor-tutor tem de estar preparado para assumir diversas tarefas que se resumem em um conjunto de ações que auxiliem os estudantes na continuidade e na finalização de seus estudos. Pensando nisso, uma das atribuições desse profissional é a efetivação de desenvolvimento do indicador de evasão, onde ele atua para compreender as possibilidades de desistências, ausências e abandonos por parte dos

---

estudantes, traçando, em conjunto com outros setores da faculdade, estratégias para o regresso desses estudantes.

Considerando o papel de destaque da tutoria na EaD, o professor-tutor apresenta-se como fundamental ao processo educacional dessa modalidade, logo, sua atuação tem como objetivo orientar e auxiliar o estudante durante o seu processo de ensino-aprendizagem.

Para assumir o papel de professor-tutor e alcançar os objetivos dessa função, faz-se necessário algumas habilidades e competências, que permeiam aspectos intelectuais e humanos desse profissional. Dentre os aspectos intelectuais, destacam-se: o conhecimento sobre os fundamentos e metodologias da educação a distância, o domínio dos conteúdos das disciplinas e habilidades com as tecnologias da informação e comunicação. No que se refere aos aspectos humanos, destacam-se: a facilidade de comunicação, dinamismo, criticidade, boas relações interpessoais e ética profissional.

Nas atividades de tutoria do curso, haverá uma participação ativa do estudante que não fica simplesmente assistindo às videoaulas previamente formatadas ou gravadas em estúdio e respondendo a questões em seu ambiente virtual. A sistemática adotada pela Unina não se resume às videoaulas, ao fórum e ao material didático disponibilizado no portal em PDF ou em forma de *e-book*. A tecnologia disponibilizada promove a conexão síncrona e assíncrona entre os participantes da aula (professor-tutor e estudantes), em um ambiente colaborativo de construção do conhecimento.

Nesse percurso, o estudante é envolvido em processos de aprendizagem que permitem a leitura, reflexão, escrita de textos individuais e colaborativos, a pesquisa e a produção acadêmica. A mediação da aprendizagem é realizada pelo professor-tutor, via AVA, no sentido de intervir e promover a construção do conhecimento. Outro canal de interação imediata é o grupo de *WhatsApp* de cada turma, onde o professor-tutor tem uma relação mais cotidiana, esclarecendo dúvidas, compartilhando conhecimento e indicando outras possibilidades de contextos teóricos.

Um exemplo de atividade que acontece no curso é a **Semana Empresarial Unina**. Realizada uma vez por semestre e realizada durante quatro dias, o evento estreou em junho de 2021. Nele, são abordados temas relevantes

---

por palestrantes que contribuem para a interação e construção de conhecimento dos estudantes.

Outra ação se dá mensalmente, desde julho/2021. Os professores-tutores utilizam recursos educacionais abertos, por meio do *Microsoft Office 365 (Stream)* para elaboração de vídeos, *podcasts*, *quiz*, material de revisão com informações, orientações, além de outros possíveis recursos que possam contribuir e estimular o aprendizado e o desenvolvimento acadêmico do estudante.

### **3.14 Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) no Processo de Ensino-Aprendizagem**

O estudante é o centro do processo educativo, e um dos pilares para garantir uma formação de qualidade nos cursos de educação a distância é a interação entre professores-tutores, estudantes e equipe acadêmica. Hoje, um processo facilitado pelo avanço das TICs.

Nesse sentido, a Unina oferece as seguintes condições de telecomunicação: telefone, correio eletrônico institucional, ambiente virtual de aprendizagem, material audiovisual elaborado em estúdio da própria instituição, material didático virtual, canal de *whatsapp*, *lives*, *podcasts*, plataformas de encontros *on-line* (Zoom).

Assim, os mecanismos de interação entre professores-tutores, coordenadores de curso e colaboradores da instituição com os estudantes são estabelecidos utilizando-se de uma variedade de tecnologias e ferramentas que facilitam, estimulam e otimizam a comunicação. Os estudantes também poderão selecionar entre seus pares um representante cuja responsabilidade será atuar em nome e função da turma, mantendo um canal de comunicação entre tutoria/coordenação e grupo de estudantes, a fim de representação acadêmica.

Os professores-tutores são orientados e supervisionados pela coordenação pedagógica e pela coordenação de curso, cuja responsabilidade se dá pelo planejamento, supervisão e acompanhamento do trabalho deles.

Os professores-tutores acompanharão o desenvolvimento das disciplinas do curso pelo ambiente virtual de aprendizagem, podendo esclarecer dúvidas de

---

cunho teórico e/ou aprofundamento de conhecimento por meio das ferramentas disponíveis no AVA, como fórum e *chat*.

Além disso, no processo de planejamento e atualização das disciplinas que compõem cada módulo, o coordenador do curso reúne o professor-tutor e os professores responsáveis por disciplinas para pensarem de maneira interdisciplinar, possibilidades de atualização das atividades. Nesses momentos de interação docente, a ideia é que (re)conheçam e, quem sabe, repensem a proposta e sistemática do curso, para pensarem seus planejamentos de maneira a garantir qualidade no processo educativo.

Nesse contexto, as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) são um conjunto de recursos tecnológicos que permitem uma série de instrumentos para uma melhor comunicação entre os indivíduos, diminuindo as distâncias geográficas e levando mais informação a diversos lugares simultaneamente. Elas são utilizadas nas mais diversas formas e representam grande revolução na esfera educacional.

Uma dessas revoluções foram as modificações de espaço-tempo da escola. Se antes os estudantes tinham dia e hora marcada para ir à escola para deter conhecimento; hoje, com as TICs, não só o espaço-tempo escolar foi alterado, mas também os modos de obter informação. Nesse contexto, estão as modalidades de Educação a Distância, onde as TICs são os grandes intermédios do processo de ensino-aprendizagem.

Na EaD, um dos grandes instrumentos de interação para auxiliar os estudantes no aprendizado são os Ambientes Virtuais de Aprendizagem. Neles, os estudantes têm a possibilidade de se relacionar, trocando informações e experiências, tanto com professores-tutores quanto com demais colegas de turma, suprindo, assim, as barreiras de distância física entre eles. As TICs possibilitam ainda a realização de trabalhos em grupos, debates, fóruns, dentre outras formas de tornar a aprendizagem mais significativa.

Dessa forma, essas tecnologias são mobilizadas no material didático, na formação e capacitação dos docentes e professores-tutores, bem como na equipe multidisciplinar e nos estudantes dos cursos. Isso permite que o material didático seja uma das bases de comunicação entre o estudante e o professor; nesses materiais, objetos virtuais digitais de aprendizagem são articulados a fim

---

de deixar o conteúdo mais dialógico e lúdico, facilitando o processo de construção do conhecimento do estudante.

Para que essas articulações se concretizem, a Unina se preocupa em utilizar as TICs com os estudantes, priorizando os cuidados com a forma como a comunicação é desenvolvida, tendo uma equipe capacitada para mediar esse processo de aprendizagem, além de utilizar as tecnologias e seus recursos cada vez mais modernos e eficientes a fim de proporcionar aos nossos estudantes um ensino de qualidade e uma aprendizagem verdadeiramente significativa.

A partir disso, algumas ações complementam os recursos virtuais digitais de aprendizagem, tais como:

- Encontro com o coordenador/ aula inaugural: realizado mensalmente de forma síncrona/*on-line*, possibilitando uma proximidade maior entre os envolvidos nesse evento.
  - *Lives*: realizadas mensalmente de forma síncronas/*on-line* com professores da instituição ou convidados que ampliem as temáticas de conteúdos presentes nas ementas do curso.
  - *Podcasts*: disponibilizados, no AVA e no *site* da Faculdade Unina, a fim de proporcionar reflexões de variados e atuais temas para agregar aos estudantes.
  - *Blog* da Faculdade Unina: disponibilizado no *site* da Instituição, o *blog* contempla discussões acerca de diversas temáticas da formação dos estudantes.
  - *Descomplica, Unina!* a série “Descomplica, Unina” são ações teórico-pedagógicas com o intuito de ampliar os saberes dispostos aos estudantes na formação de disciplinas específicas. Dentre as ações, estão: textos publicados no *blog* da Instituição com dicas de linguagem com foco em preparação textual para provas discursivas; aulas síncronas e ao-vivo, com foco em preparação para a prova do Enade.
  - **INFOTEC** - Os informativos mensais intitulados *INFOTEC* são informativos que contemplam abordagens e temáticas atuais e relevante, pertinentes ao mercado, intencionando promover a proximidade do estudante ao mercado contemporâneo,
-

correlacionando a sua interação como futuro profissional e da área. É postado no mural de recados, no AVA, todo mês pelas professora-tutoras das turmas.

FIGURA 8 – EXEMPLO DE INFOTEC



**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Informativo Nº 3 | Ano 2020/mar.

SAÚDE	SELEÇÃO	DEMISSÃO
<p><b>QUE ASPECTOS DO AMBIENTE CORPORATIVO SÃO MOTORES DA SÍNDROME DE BURNOUT?</b></p> <p>Em 2022, a 11ª edição da <i>Classificação Internacional de Doenças (CID)</i> passa a valer, e inclui a síndrome de burnout como um problema ligado ao emprego e ao desemprego. [...]</p> <p>A saúde do empregado geralmente é afetada por uma série de decisões tomadas pelo empregador. Além da possibilidade de demissão, o trabalhador pode ter dificuldade de equilibrar a vida pessoal com a profissional, ficar exposto a expedientes mais longos, à pressão pela produtividade e à pouca liberdade de decisão no ambiente de trabalho. Pesquisas mostram que o estresse ocupacional prolongado pode levar a doenças, como diversos tipos de câncer, para além da síndrome de burnout.</p> <p><small>Conteúdo disponível na íntegra no acesso: <a href="https://revista.abril.com.br/revista-exame/burn-out/">https://revista.abril.com.br/revista-exame/burn-out/</a></small></p>	<p><b>O PERGUNTAS DE ENTREVISTA: QUAIS SEUS OBJETIVOS PARA O FUTURO?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Você traça metas de longo prazo?</li> <li>– Onde se vê em cinco e dez anos?</li> </ul> <p>Quais são os seus objetivos de carreira para o futuro? Essas perguntas e suas variações são frequentes e é bem provável que em algum momento você já tenha se deparado com elas. [...]</p> <p><small>Conteúdo disponível na íntegra no acesso: <a href="https://revista.abril.com.br/carreira/perguntas-de-entrevista-objetivos-futuro/">https://revista.abril.com.br/carreira/perguntas-de-entrevista-objetivos-futuro/</a></small></p>	<p>[...] os principais motivos para demissão são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Inadequação à cultura da empresa;</li> <li>– Reestruturações;</li> <li>– Baixo desempenho;</li> <li>– Baixa competitividade;</li> <li>– Desmotivação;</li> <li>– Desrespeito ao código de ética/compliance;</li> <li>– Comportamento.</li> </ul> <p>[...] as faltas de competências técnicas e os desvios comportamentais são os principais motivo de demissões. É mais fácil treinar tecnicamente um funcionário do que mudar seus hábitos comportamentais.</p> <p><small>Conteúdo disponível na íntegra no acesso: <a href="https://revista.abril.com.br/carreira/faltas-ao-ser-demitido-ou-querer-sair-com-eligencia-da-situacao/">https://revista.abril.com.br/carreira/faltas-ao-ser-demitido-ou-querer-sair-com-eligencia-da-situacao/</a></small></p>
<p><b>PALAVRAS DO COORDENADOR</b></p> <p>Ao refletir o tema <i>motivação</i>, compreende-se que é o resultado da interação entre pessoa e a situação, na qual o indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação, as quais podem variar ao longo do tempo, podendo ser compreendida como uma força ou energia impulsionadora de algum propósito. Sendo assim empresas que entendem as situações de cada grupo, identificam os estímulos que motivam seus colaboradores, conseguem obter um ponto de equilíbrio entre a produtividade e satisfação.</p> <div style="float: right; text-align: center;">  <p><b>Monika Fritz</b></p> </div>		

Informativo mensal do curso tecnológico em Gestão de Recursos Humanos



www.unina.edu.br  
0800 323 9000

Rua Cláudio Chatagnier, 112 | Bacacheri | 82520-590 | Curitiba | Pr

Fonte: as autoras (2021)

### 3.15 Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

A Faculdade Unina utiliza o sistema CURSOR-AVA como Ambiente Virtual de Aprendizagem. O CURSOR é um sistema que reúne aspectos administrativo-acadêmico, como tesouraria, secretaria, CPA e sala de aula virtual (AVA), sendo que o CURSOR é desenvolvido e mantido pela equipe de Tecnologia da Informação (TI) da instituição, que dá suporte na área de produção, criação, manutenção e modernização na área de informática da Unina. Vale destacar que a manutenção e eventuais atualizações do AVA são realizadas por uma equipe terceirizada, que dá total suporte para a funcionalidade do sistema.

Para manter a identidade visual do curso e a apresentação e organização de informações sobre as disciplinas, adotou-se um modelo mínimo de configurações e ferramentas, no sentido de criar uma “identidade” visual para o curso. Resumidamente, as informações mínimas da sala de aula virtual de cada disciplina devem conter identificação da instituição, as informações gerais sobre a disciplina (rota de aprendizagem, mapa conceitual, cronograma das tarefas presenciais e a distância etc.), fórum de dúvidas, *chat*, atividades avaliativas, materiais complementares e de pesquisa.

### 3.16 Material Didático

Os materiais didáticos utilizados no curso são compostos por diferentes mídias (textos, vídeos, animações, áudios etc.) e distribuídos por diferentes meios tecnológicos (virtual: ambiente virtual de aprendizagem; digital: CDs, DVDs; livros-base no formato PDF). Esses materiais são planejados, elaborados e produzidos por professores mestres ou doutores das respectivas disciplinas. No processo de planejamento e elaboração dos materiais didáticos, além de abranger em seu conteúdo as habilidades específicas decorrentes da dimensão técnico-pedagógica, busca também envolver aspectos decorrentes da redefinição do papel do estudante como agente construtor de conhecimento.

O material didático escrito (*e-book*) de cada disciplina é disponibilizado em PDF na sala de aula virtual e apresenta conhecimentos sistematizados de cada área, utilizando a dialogicidade como linguagem. De forma geral, a

---

estrutura é composta por unidades temáticas de estudo, em que são apresentados os conteúdos propriamente ditos, indicações de leituras e bibliografias complementares, aplicação prática de uso profissional ligado ao que está sendo estudado, indicação de pesquisas, tabelas e quadros explicativos, infográficos entre outros. Vale ressaltar que tal produção é assessorada, acompanhada e revisada pelo Design Instrucional da instituição, que prima para que a linguagem conceitual/teórica se torne dialógica.

A utilização de recursos audiovisuais na EaD traz possibilidades próprias, referentes à sua linguagem e às características específicas. No intuito de atingir as melhores possibilidades de uso desses materiais, a Faculdade Unina tem estúdio próprio de gravação e edição. Geralmente, busca-se com as produções audiovisuais o apoio às atividades pedagógicas (vídeos de apresentações, videoaulas, animações e outros) e, para isso, algumas orientações são seguidas, como o tempo de duração para uma videoaula. Os materiais devem ser motivadores e criativos, aproximando o professor dos estudantes.

### **3.16.1 Sistema de Controle de Produção e Distribuição de Material Didático**

O processo de elaboração e produção do material didático é acompanhado por uma equipe multidisciplinar que inclui designer instrucional, editores de vídeos, entre outros, que orientam os professores conteudistas no sentido de que os materiais assumam o papel facilitador, mediador e motivador do processo de construção do conhecimento. Os recursos audiovisuais são gravados e editados na própria instituição, a partir do seguinte processo:

#### **Material Audiovisual**

**Pré-produção:** Para que o professor conteudista conheça o padrão das videoaulas estabelecido pela instituição, é obrigatório a participação em um treinamento onde são abordados tópicos como: o posicionamento e a postura correta diante das câmeras; as possibilidades e uso correto dos recursos multimídia; a interação com outros materiais didáticos.

**Gravação:** A Faculdade Unina conta com uma equipe técnica de estúdio composta câmeras e operador de imagens que apoiam o professor conteudista durante a gravação em todos os aspectos, esses profissionais tem a instrução

---

de auxiliar o docente para manter a gravação de acordo com o padrão estabelecido no roteiro de aula preparado na pré-produção. A captação das imagens é feita por duas câmeras para dar movimento e dinâmica a aula e o áudio é captado por um microfone sem fio. O vídeo e o áudio são enviados a uma *switcher*, que mescla os dois sinais e faz a gravação em disco rígido do arquivo audiovisual em alta definição.

**Edição:** O editor recebe a gravação da aula, faz a devida edição visando a limpeza e objetividade do discurso do professor conteudista e, depois, insere a padronização do curso, como: telas, textos, gráficos, tarjas e animações e os materiais complementares das aulas (imagens, vídeos e sons).

**DVD:** Após o processo de edição, o material é autorado em *software* de autoração de DVD, em seguida, é feita uma programação e a ordenação dos vídeos por meio de um menu e de uma divisão em capítulos.

**Streaming:** Os vídeos editados também serão disponibilizados em ambiente virtual de aprendizagem; para isso, o material passa por um processo de conversão para uma compressão com menos bitrates e é enviado a um servidor de vídeo *streaming* onde pode ser assistido em redes com conexões mais lentas e por diversos acessos simultâneos.

Para a organização do material didático para o AVA, o professor conteudista conta com o auxílio e a supervisão da equipe multidisciplinar da instituição. A ideia é que o docente expanda os limites do material impresso, proporcionando leituras hipertextuais e multimidiáticas que fomentem a pesquisa e a interação entre os estudantes. Esses materiais são disponibilizados via web, utilizando a internet como rede de acesso. Para maior clareza do processo de produção dos materiais didáticos, apresentamos a seguir uma tabela explicativa:

---

### FLUXO DE PROCESSO DE PRODUÇÃO DOS MATERIAIS DIDÁTICOS

Etapas		Responsabilidade
1	Planejamento e produção do conteúdo	Professor Conteudista
2	Desenho pedagógico para EAD	Designer Instrucional
3	Análise do material	Coordenação do Curso
4	Revisão do material após o desenho instrucional	Professor Conteudista
5	Revisão de Normas e Língua	Revisor de Texto
6	Aplicação da revisão textual	Design Instrucional
7	Revisão final do material	Designer Instrucional/Professor Conteudista
8	Aprovação do material	Professor Conteudista
9	Finalização	Design Instrucional
10	Publicação no AVA	Equipe de postagem

Vale salientar que os materiais didáticos e a experiência prática-pedagógica do docente com os estudantes passarão por adequações e reformulações com base nos resultados das avaliações internas (CPA). Os materiais serão revisados e atualizados a cada nova oferta da disciplina.

### 3.17 Processo de Acompanhamento e de Avaliação dos Processos de Ensino-Aprendizagem

A avaliação da aprendizagem deve ser entendida como um processo contínuo na verificação do progresso do estudante, por isso deve ser realizada ao longo das disciplinas e por meio de diferentes instrumentos.

No curso de Tecnólogo em Recursos Humanos, a avaliação contínua se efetiva no percurso da disciplina a partir das atividades realizadas no ambiente virtual de aprendizagem. Após as leituras e execução de tais tarefas, o estudante posta no AVA suas atividades para a análise (*feedback*) do professor-tutor. Caso o estudante não apresente desempenho satisfatório, ele retoma os conteúdos/temas trabalhados a partir da orientação do professor-tutor.

A avaliação presencial, obrigatória nos cursos ofertados na modalidade a distância, tem por objetivo avaliar a aprendizagem do estudante ao final de uma disciplina e considera o conjunto de conteúdos abordados por meio do instrumento de prova individual e sem consulta. A avaliação é composta de 10 questões objetivas, que podem envolver múltipla escolha, única escolha, falso e verdadeiro etc., e 2 questões discursivas.

As avaliações são realizadas com o apoio do computador, no AVA, no polo de apoio presencial. As questões objetivas são programadas para um *feedback* imediato e as questões discursivas são corrigidas pelo professor-tutor da turma. A realização da avaliação é registrada no AVA como frequência do estudante. Destaca-se que tal instrumento avaliativo somente é disponibilizado pelo polo de apoio presencial, em cumprimento ao Decreto nº 9.057/2017, que estabelece obrigatoriedade e prevalência das avaliações presenciais sobre outras formas de avaliação.

É importante ressaltar que, em decorrência do cenário mundial da infecção humana provocada pelo novo Coronavírus (COVID-19), em 18 de março de 2020, “o Conselho Nacional de Educação (CNE) veio a público elucidar aos sistemas e às redes de ensino, de todos os níveis, etapas e modalidades, considerando a necessidade de reorganizar as atividades acadêmicas por conta de ações preventivas à propagação da COVID-19.” (BRASIL, 2020, p. 1).

Assim, em 30 de abril de 2020, foi aprovado, pelo CNE, o parecer CNE/CP nº 5/2020 que apresenta as orientações com “vistas à Reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da COVID-19”<sup>3</sup>. Portanto, as provas que acontecem ao final de cada módulo e devem ser realizadas obrigatoriamente de modo presencial nos polos, passaram a ser de forma remota. No ano de 2022, essas atividades voltaram a ser realizadas presencialmente nos polos de apoio, verificando a situação epidemiológica e os decretos municipais.

Dito isso, o cálculo para a média final da disciplina se dá a partir da seguinte fórmula:

$$\text{(SOMA ATIV. ON-LINE = 4) + (NOTA PROVA PRESENCIAL = 6) = MÉDIA}$$

Como exposto, a nota é composta da prova presencial (peso 6) somada com a nota das demais atividades da disciplina (peso 4) postadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).

A média para a aprovação em cada disciplina deve ser igual ou superior a 7 (sete). Caso o estudante não atinja essa média, poderá realizar uma

---

<sup>3</sup> Texto retirado do Diário Oficial da União.

avaliação de exame final, desde que não tenha média inferior a 5 (cinco). No exame final, será aprovado o estudante que obtiver grau numérico (nota) igual ou superior a 5 (cinco) na média aritmética entre o grau do exame final e a média do conjunto das avaliações realizadas. Estudantes que não obtiverem a nota mínima de 5 (cinco) estarão reprovados.

Cabe ressaltar que a qualquer momento do percurso da disciplina, o estudante que apresentar dificuldade de apropriação dos conteúdos, poderá solicitar auxílio do professor-tutor para prosseguir e avançar em seus estudos.

Para as atividades a distância, a frequência é aferida por meio do sistema acadêmico da Faculdade Unina (sala de aula virtual), onde é possível retirar relatórios a respeito dos acessos dos estudantes, *downloads* realizados, postagens etc. Tal acompanhamento é realizado pelo professor-tutor.

### **3.18 Atividades Estruturadas e Atividades Práticas**

No Curso de Tecnologia em Recursos Humanos, optou-se por utilizar as atividades estruturadas, nas disciplinas de 80 horas, embasadas no Art. 2º, item II da Resolução CNE/CES nº 3, de 2 de julho de 2007, implicam a construção de conhecimento, com autonomia, a partir do trabalho discente. A concepção destas atividades deve privilegiar a articulação entre a teoria e a prática, a reflexão crítica e o processo de autoaprendizagem. Para atender a este propósito, o ensino deve ser centrado na aprendizagem, tendo o professor como mediador entre o conhecimento acumulado e os interesses e necessidades do estudante.

O currículo dos cursos deve ser concebido como um conjunto integrado e articulado de situações organizadas de modo a promover aprendizagens significativas e seus conteúdos são apenas um dos meios para o desenvolvimento de competências que ampliem a formação dos estudantes e sua interação com a realidade, de forma crítica e dinâmica.

Para tanto, as atividades devem ser estruturadas em projetos, bem como por resolução de problemas, além de pesquisas. Devem privilegiar análises, sínteses, inferências, generalizações, analogias, associações e transferências. As tarefas propostas devem constituir desafios que incitem os estudantes a mobilizar seus conhecimentos, habilidades e valores.

---

As Atividades Estruturadas atendem também ao paradigma da complexidade (MORIN, 2001), propondo um ensino fundamentado em múltiplas visões que proporcionem aos estudantes, aprendizagens que desenvolvam a visão crítica, criativa e transformadora.

Nesse contexto, de acordo com Behrens (2006), situa-se a problematização que possibilita uma visão pluralista, tendo como ponto de partida o questionamento que vincula articulações diferenciadas, com a finalidade de produzir conhecimento. Os estudantes podem simultaneamente realizar a apropriação de conceitos, quando os examinam minuciosamente; articular essas aquisições à medida que as relacionam ao problema a ser resolvido e mobilizar essas aquisições na prática (ROEGIERS; DE KETELE, 2004). O que se pretende estimular nos estudantes não é a memorização de informações e, sim, a investigação e compreensão dos problemas, a construção de seu próprio conhecimento por meio da participação ativa neste processo (DAVINI, 1999).

Se a proposição de memorizar e repetir precisa ser ultrapassada, como proceder para contemplar uma prática pedagógica que acolha os pressupostos da abordagem crítica? [...] Não se trata de negar a pertinência das técnicas de ensino tradicionais, mas de retomá-las com um posicionamento crítico e reflexivo que enriqueça a produção do conhecimento em um novo paradigma (BEHRENS, 2006, p.185).

Cabe salientar que isso não quer dizer que os conhecimentos em si sejam negligenciados. Pelo contrário, além de serem imprescindíveis, a atividade assimiladora do sujeito que aprende se aplica sempre a um objetivo ou assunto que requer ser assimilado. Com as atividades estruturadas pretende-se preparar o estudante como sujeito ativo, reflexivo, criativo, inovador, empreendedor e que tenha autonomia nos estudos. O fundamental é criar condições para que o estudante possa construir ativamente o seu próprio conhecimento.

Dessa forma, a aprendizagem se dará como resultado do aprendizado ativo, com base na própria prática do sujeito e nas sucessivas mudanças provocadas pela informação gradativamente assimilada. Assim, poderão ser indicados como objetivos específicos de aprendizagem, que o estudante: compare, diferencie, classifique, busque causas e conseqüências, identifique princípios ou regularidades, priorize objetivos de ação, selecione métodos e técnicas adequadas, execute, análise, avalie etc.

---

Desse modo, a metodologia de ação das atividades estruturadas visa trazer uma mudança no processo de aprendizagem, integrando sociedade, educação e trabalho com o planejamento de atividades que surgem das situações do próprio cotidiano social do estudante e do trabalho profissional, envolvendo participação individual e em grupo, convivência com a diversidade de opiniões, oportunidade de autonomia de estudos e o acesso a diferentes modos de aprender, especialmente, de aprender a aprender.

Cada atividade percorrerá um caminho, variando os materiais e as estratégias, mas sempre no mesmo sentido (DAVINI, 1999). Sendo assim, na concepção/elaboração de um currículo integrado que contemple atividades estruturadas, alguns passos devem ser trilhados:

1. Definir conteúdos e competências e organizá-los por categorias;
  2. Em cada categoria definir conceitos, processos, princípios e técnicas para o desenvolvimento de tais conjuntos de conteúdo/competências;
  3. Elaborar um mapa conceitual/estrutura de conteúdos, a partir da organização anterior;
  4. Destacar, no mapa conceitual, as unidades de aprendizagem, que se definem como estruturas pedagógicas dinâmicas orientadas por determinados objetivos comuns de aprendizado;
  5. Definir o conjunto de disciplinas mais apropriadas para incorporarem as atividades estruturadas supervisionadas.
  6. Planejar atividades de aprendizagem originadas das situações do próprio cotidiano social do estudante e do trabalho profissional, que incentivem a reflexão, a busca de conhecimentos desenvolvidos nas disciplinas curriculares que contemplem atividades estruturadas, e que reverterão em ação. São exemplos de atividades que não podem ser consideradas atividades estruturadas aquelas em que o professor é o principal ator, quando faz demonstrações, resumos, sínteses etc.; as que estão descontextualizadas dos conteúdos das disciplinas a que se referem; as que não tem caráter significativo.
-

As atividades estruturadas estão relacionadas e contextualizadas no âmbito da disciplina,

A matriz curricular do Curso de Recursos Humanos está estruturada como um conjunto integrado e articulado à aprendizagem e seus conteúdos, enquanto as atividades são meios para o desenvolver competências que ampliam a formação dos estudantes e sua interação com a realidade de forma crítica e dinâmica.

A interdisciplinaridade privilegia os conjuntos de recursos cognitivos (saberes, informações, capacidades etc.) para esclarecer de forma eficiente uma série de situações. Dessa forma, as atividades são elaboradas em projetos, pesquisas e propostas para solução de problemas. A tarefa, então, constitui desafios que incita os estudantes a mobilizarem seus conhecimentos, habilidades e valores.

Os discentes simultaneamente realizam a apropriação de bases conceituais e articulam essas aquisições à medida que as relacionam ao problema a ser resolvido. Com as atividades estruturadas, o estudante é desenvolvido como sujeito ativo, reflexivo, criativo, inovador, empreendedor, com autonomia em sua construção. A proposta fundamental é a criação de condições para que o estudante possa construir ativamente o seu próprio conhecimento.

Portanto, o conhecimento se efetiva a partir da prática do sujeito e nas sucessivas mudanças provocadas pela informação gradativamente assimilada.

É importante destacar que as atividades estruturadas são realizadas nas disciplinas com carga horária de 80 horas, em que 60 horas são para conhecimentos teóricos e 20 horas de atividade estruturada/práticas.

A elaboração da prática de Atividades Estruturadas, da Matriz Curricular do Curso de Recursos Humanos da Faculdade Unina, se constitui da seguinte forma:

1. O conjunto de disciplinas apropriadas para compor as atividades estruturadas;
  2. Conteúdos e Competências;
  3. Atividades de aprendizagem originadas das situações do próprio cotidiano social do estudante e do trabalho profissional, que incentiva a reflexão, a busca de conhecimentos desenvolvidos nas disciplinas
-

curriculares que contemplem atividades estruturadas, e que resulta em ação.

A seguir, apresentam-se as disciplinas que contemplam as atividades estruturadas:

<b>Recursos Humanos – Graduação Tecnológica</b>
<b>1º MODULO</b>
FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO
<b>2º MODULO</b>
ROTINAS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL
<b>3º MODULO</b>
ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS
<b>4º MODULO</b>
CONSULTORIA EM GESTÃO DE PESSOAS
<b>TOTAL: 04 Disciplinas</b>
<b>5º MODULO</b>
ESTATÍSTICA E PLANILHAS
<b>6º MODULO</b>
ÉTICA, SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS
<b>7º MODULO</b>
LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
<b>8º MODULO</b>
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

A seguir, apresentam-se, também, o detalhamento das atividades estruturadas realizadas em suas respectivas disciplinas. No entanto, quando é preciso, essas atividades podem ser modificadas pelos professores-tutores, em acordo com a coordenação do curso, uma vez que o processo de ensino-aprendizagem não deve ser considerado como um modelo único e estável, mas adaptável às possibilidades possíveis a fim de que o estudante tenha o maior sucesso possível na busca por conhecimento. Assim sendo, considera-se as propostas como indicações basilares e não imutáveis.

**1º Módulo – Disciplina: Fundamentos da Administração – CH 20h**

A partir de uma Administração Contemporânea, é perceptível as mudanças nos ambientes corporativos, sejam pelos aspectos competitivos, tecnológicos, econômico e social, variáveis essas que desafiam o profissional diariamente a ter um olhar sistêmico (um olhar global) e humanístico, a partir destas premissas, quais os desafios do gestor diante de uma administração com foco nas habilidades e competências de seus colaboradores?

**Atividade Prática – Apresentar com base em uma experiência própria ou externa, quais os pontos fortes e frágeis em um ambiente corporativo, e a relevância do gestor neste processo?**

**Necessário descrever dados relativos a empresa: missão/visão/valores, atividade desenvolvida e se há programa ou não de carreira.**

**2º Módulo – Disciplina: Rotinas de Administração de Pessoal – CH 20h**

Na disciplina de Administração de Cargos e Salários foi estudada a importância, planejamento e execução de um Plano de Cargos e Salários.

**Atividade prática: A partir disso, nesta atividade você deverá encontrar uma empresa (ou profissional que trabalhe nela) que possua um Plano de Cargos e Salários implementado. Na empresa, ou para o profissional, você deverá realizar as seguintes perguntas:**

- 1) Como foi o processo de elaboração do Plano de Cargos e Salários?
- 2) Qual a importância do Plano de Cargos e Salários para a empresa?
- 3) O Plano de Cargos e Salário já foi reavaliado e reformulado?

**3º Módulo – Disciplina: Administração de Cargos e Salários – CH 20h**

Na disciplina de Administração de Cargos e Salários foi estudado a importância, planejamento e execução de um Plano de Cargos e Salários. A partir disso, nesta atividade você deverá encontrar uma empresa (ou profissional que trabalhe nela) que possua um Plano de Cargos e Salários implementado.

**Atividade prática: Na empresa, ou para o profissional, você deverá realizar as seguintes perguntas:**

- 1) Como foi o processo de elaboração do Plano de Cargos e Salários?**
- 2) Qual a importância do Plano de Cargos e Salários para a empresa?**
- 3) O Plano de Cargos e Salário já foi reavaliado e reformulado?**

Após realizar as perguntas, escreva um texto dissertativo apresentando as respostas encontradas e suas análises (reflexões) a respeito dos dados que encontrou com a atividade. Para realizar as reflexões, sugere-se que os conteúdos das aulas sejam relidos.

**4º Módulo – Disciplina: Consultoria em Gestão de Pessoas – CH 20 h**

Em Consultoria em Gestão de Pessoas, estudamos os conceitos, características e fases de implantação de uma consultoria.

**Atividade prática: A partir do aprendizado nesta disciplina, pesquise na internet páginas *on-line* de empresas de consultoria. Após pesquisar no site da organização, preencha as informações abaixo:**

- Nome da empresa de consultoria:
- Link para acesso (nome do site):
- Informações relacionadas à criação da empresa (ano, proprietários, equipe e cidade, por exemplo):
- Quais serviços esta empresa de consultoria oferece?
- Registre outras informações que achou interessante na página.

**5º Módulo – Disciplina: Estatística e Planilhas – CH 20h**

Descreva sobre o uso de planilhas e conceitos estatísticos relacionados com o seu curso. Elabore, a partir dos conceitos de cada aula, a aplicação nas atividades profissionais. Para isso, inicie pesquisando quais são as atividades desenvolvidas pelo seu curso, em seguida, após cada aula, analise como cada uma poderá ser utilizada na vida profissional. Você poderá realizar entrevistas com professores ou profissionais das áreas.

**Atividade Prática – Elaborar uma planilha com indicadores de utilização das áreas do conhecimento e sua aplicação na carreira profissional atual ou futura.**

**Realizar pesquisas com um professor ou um profissional da área, e apresentação dos resultados em gráficos,**

**6º Módulo – Disciplina: Ética, Sustentabilidade e Direitos Humanos - CH 20h**

Sobre a relação entre a ética da convicção (deontológica) e os direitos humanos. Retome a origem dos direitos humanos, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, retornando às discussões de autores como John Locke, sobre Direitos Naturais, e Immanuel Kant, sobre o papel do imperativo categórico na definição dos deveres. Você pode iniciar sua pesquisa a partir da pergunta:

**Atividade Prática – Desenvolver uma arte, com a afirmativa “os direitos humanos são deveres universais”**

**A arte deve expressar a valorização dos direitos humanos de forma universal.**

**7º Módulo – Disciplina: Liderança e Desenvolvimento de Equipes - CH 20h**

Tendo como premissa as abordagens sobre liderança estudadas nesta disciplina, elabore um texto que responda ao seguinte questionamento:

**Atividade Prática: Como um líder pode motivar uma equipe que não acredita no sucesso da empresa, de forma que ele influencie seus liderados e consiga melhores resultados. Caso tenha um caso prático como exemplo informe o processo de motivação e seus resultados?**

**8º Módulo – Disciplina: Legislação trabalhistas e Previdenciárias – CH 20 h**

Escreva sobre a relação entre a influência dos governos de Getúlio Vargas e o processo de evolução do Direito do Trabalho brasileiro.

**Atividade Prática: Para isso remonte como foi o início das legislações trabalhistas no Brasil e o papel que os governos Vargas tiveram na formatação da legislação trabalhistas, especialmente no que diz respeito à Consolidação das Leis do Trabalho e sua evolução até os dias de hoje.**

Para tal, utilize como referência o texto base apresentado no *link*: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>

Faça uso também de outras literaturas que citam este contexto. Quanto mais informações de fontes seguras diferentes, melhor será seu aprendizado e desenvolvimento crítico sobre o assunto.

#### 4. CORPO DOCENTE, TUTORIAL E EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

O presente tópico apresenta informações pertinentes em relação à equipe multidisciplinar, aos órgãos colegiados e à coordenação do curso.

##### 4.1 ÓRGÃOS COLEGIADOS – COLEGIADO DE CURSO E NDE

O curso, conta com duas instâncias colegiadas, a saber: o Colegiado de Curso e o Núcleo Docente Estruturante.

A coordenação didática e administrativa de cada curso está sob a responsabilidade de um **Colegiado de Curso** que tem por finalidade, a integração de estudos, a coordenação e a avaliação das atividades acadêmicas, sendo constituído pelos seguintes membros:

- I - Coordenador do Curso, que o preside;
- II – Por pelo menos 3 professores do corpo docente;
- III - 01 (um) representante dos estudantes do curso, regularmente matriculado.

O Colegiado é presidido pela Coordenação do Curso, substituída em suas faltas e impedimentos por um professor designado pela coordenação.

Compete ao Colegiado de Curso:

- Organizar e administrar Calendário Acadêmico do curso;
  - Disciplinar a realização do Processo Seletivo;
  - Aprovar, acompanhar, avaliar e sugerir modificações no Projeto Pedagógico do Curso;
  - Propor alterações nos Regulamentos do Curso;
  - Estabelecer padrões para a estrutura do curso, conteúdo programático, carga horária, e outros aspectos pedagógicos e científicos em colaboração com o Núcleo Docente Estruturante;
  - Deliberar sobre aproveitamento de estudos, adaptações e atividades acadêmicas, mediante requerimento dos interessados, quando lhe couber;
  - Propor normas do processo para admissão de professores e monitores vinculados ao seu curso;
  - Deliberar sobre os pedidos de transferência de estudantes, ouvindo quando for o caso o Conselho Superior;
-

- Submeter à aprovação do Conselho Superior e da Mantenedora, acordos e convênios com entidades nacionais e estrangeiras;
- Sugerir medidas que visem ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento das atividades da Faculdade Unina e estabelecer critérios de indicadores de qualidade dos cursos e programas, além de opinar sobre assuntos pertinentes que lhe sejam submetidos pelos Coordenadores;
- Exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em Lei e neste Regimento.

O Colegiado de Curso define as normas de composição do Núcleo Docente Estruturante do respectivo curso de graduação, de acordo com as exigências estabelecidas pelo Ministério da Educação, submetendo à aprovação do Conselho Superior.

No quadro a seguir estão descritos os componentes do colegiado do curso.

NOME	FORMAÇÃO NÍVEL SUPERIOR	FORMAÇÃO PÓS-GRADUAÇÃO	REGIME DE TRABALHO	MERCADO DE TRABALHO	DOCÊNCIA SUPERIOR	EXPERIÊNCIA EM EAD	PRODUÇÕES
Antonio Carlos Franco	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	10 anos	1 ano e meio	1 ano	44
Dayane Adrielli Schneider	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	10 anos	2 anos	2 anos	9
Debora de Oliveira	Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	MBA-Especialização	Integral	7 anos	1 ano e 3 meses	1 ano e 3 meses	17
Mayara Muller	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	10 anos	2 anos	1 ano	10
Leandra Martins Felícia	Licenciatura em Pedagogia	Mestrado	Integral	7 anos	7 anos	7 anos	31
Luciane Silva Franco	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	3 anos	2 anos e 2 meses	2 ano e 2 meses	40
Luiz Gabriel Venâncio Sousa	Licenciatura em Letras Português/Inglês	Mestrado	Integral	3 anos e meio	3 anos e meio	5 anos	31
Marli Pereira de Barros Dias	Licenciatura e Bacharelado em Filosofia	Doutorado	Parcial	13 anos	8 anos	7 anos	63
Monika Fritz	Graduação Administração de Empresas e Pedagogia	Mestrado	Integral	31 anos	16 anos	10 anos	23
Wilma Lara Bueno	Graduação História	Doutorado	Integral	25 anos	23 anos	7 anos	12

**Tabela 2 – Quadro do Colegiado do Curso de Recursos Humanos**

Já o **Núcleo Docente Estruturante (NDE)** é um órgão consultivo da coordenação de curso, responsável pelo acompanhamento, avaliação e atualização constante do Projeto Pedagógico do curso. O NDE compõe-se por no mínimo de 5 docentes pertencentes ao curso, preferencialmente garantindo-se a representatividade das áreas do mesmo e de docentes que participaram do projeto do curso. Pelo menos 60% dos membros do NDE devem ter titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu* dando preferência para aqueles portadores do título de doutor, quando houver.

São atribuições do Núcleo Docente Estruturante:

- Elaborar o PPC revendo os Planos de Ensino, Programas, Ementas de cada disciplina, antes do início do período letivo com a devida atualização, para encaminhamento ao Colegiado;
  - Sugerir medidas para aperfeiçoar o perfil profissional do Curso, em função de suas características profissionais e sociais.
  - Propor mudanças e ajustes no curso com base nas avaliações;
  - Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
  - Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mundo do trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas a área de conhecimento do curso.
-

## Componentes do NDE

Nome	Formação Nível Superior	Formação Pós-Graduação	Regime de Trabalho
<b>Antônio Carlos Franco</b>	Graduação em Administração	Mestre em Engenharia de Produção/MBA em Gestão de Projetos/Especialização em Docência em Educação Tecnológica/Doutorando em Administração	Integral
<b>Dayane Adrielli Schneider</b>	Graduação em Administração	Mestre em Filosofia Especialista em Ética e Formação de Professores Tutores	Integral
<b>Evelin Cristiana de Goes</b>	Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Especialização em Gestão de RH / Formação para professores-tutores	Integral
<b>Leandra Felicia Martins</b>	Licenciatura em Pedagogia	Mestre em Saúde da Criança e do Adolescente/Esp. Psicopedagogia/Esp. Educação a distância/ Esp. Neuropsicologia/ Doutoranda em educação	Integral
<b>Luciane Silva Franco</b>	Graduação em Administração	Mestre em Engenharia de Produção /Mestre em Desenvolvimento Comunitário/Especialista em Gestão de Marketing/Doutoranda em Administração	Integral
<b>Monika Fritz</b>	Graduação em Administração e Pedagogia	Mestre em Tecnologia/MBA-Desenvolvimento Humano de gestores/Doutoranda em Gestão de Projetos	Integral
<b>Wilma Lara Bueno</b>	Licenciatura em História	Doutorado História / Mestrado História	Parcial

### 4.2 Equipe Multidisciplinar

O curso conta com o apoio de uma equipe multidisciplinar para o planejamento, a implementação e a gestão do curso. Os docentes do curso são separados em três categorias: Professores Conteudistas, os quais são responsáveis pelo planejamento de suas respectivas disciplinas, pela produção de material didático e pela gravação das aulas; Professores Responsáveis pelas Disciplinas, os quais fazem as análises do material produzido pelo professor conteudista; e os Professores-tutores, profissionais responsáveis por toda a mediação do conhecimento, acompanhando o estudante durante todo o curso.

A equipe multidisciplinar é composta, portanto, pelos seguintes profissionais:

a) **PROFESSOR CONTEUDISTA:** tem formação de especialização, mestrado ou doutorado, concluída ou em andamento, na área das disciplinas de sua competência e experiência profissional. É responsável pelo desenvolvimento e produção do material didático de disciplinas de sua competência, que constam no ementário do curso, da gravação das aulas, e da elaboração do banco de questões das disciplinas. Todo esse material passa por uma avaliação final. Após a análise e revisão da equipe de produção de material e pela coordenação do curso, o professor conteudista é contratado para produção de material didático de disciplina específica do curso. O professor conteudista pode ser um profissional externo da Faculdade ou um professor efetivo da Faculdade.

b) **PROFESSOR RESPONSÁVEL PELA DISCIPLINA:** é o docente efetivo da Faculdade, tem formação de especialização, mestrado ou doutorado. Faz a análise do material da disciplina de sua área de formação juntamente com o coordenador do curso, verificando se a disciplina preparada pelo professor conteudista contempla os conteúdos propostos nas ementas e se as atividades estão de acordo com o solicitado dentro da metodologia proposta pela Faculdade. Dá suporte aos professores-tutores com relação aos conteúdos das disciplinas sobre sua responsabilidade, auxiliando na atualização dos conteúdos, quando necessário. Podem ser integrantes do NDE e do colegiado do curso.

c) **PROFESSOR-TUTOR:** tem formação de especialização, mestrado ou doutorado, concluída ou em andamento, na área do curso que está atuando. Desenvolvem o acompanhamento e orientação do processo de aprendizagem de grupos de no máximo 200 estudantes para a jornada de trabalho de 22 horas semanais e 400 estudantes para a jornada de 44 horas semanais. Eles estão sempre conectados ao Ambiente Virtual de Aprendizagem para integrar os estudantes no sistema de aprendizagem a distância; acompanhar as atividades *on-line*, oferecendo *feedbacks* e avaliação às postagens; mediar os fóruns de discussões; esclarecer dúvidas. É atribuição do professor-tutor, juntamente com a coordenação do curso, analisar o material didático recebido do professor conteudista, verificando se a disciplina preparada pelo professor conteudista contempla os conteúdos propostos nas ementas e se as atividades estão de acordo com o solicitado dentro da metodologia proposta pela

---

Faculdade. Participam de reuniões periódicas com a coordenação do curso para análise do andamento e do desempenho dos estudantes. O professor-tutor recebe um treinamento, em EaD, intitulado *Formação para Tutores*, da Faculdade Unina, com duração de 400 horas, oferecido com bolsa de cem por cento e participam da capacitação interna “Conexões”, cuja abordagem se dá em quatro encontros ao longo do ano, contemplando diferentes temáticas que unem teoria e prática específicas da área de tutoria e EaD. Com a experiência didática e profissional, eles estão capacitados para explicar os conteúdos da forma mais adequada à compreensão dos discentes, observando sempre as dificuldades e características específicas de cada grupo.

d) **SUPERVISORA EAD:** o supervisor da EaD realiza suporte nas questões gerais de funcionamento dos cursos; dá suporte aos professores-tutores e aos coordenadores, nas questões relativas ao ambiente acadêmico; acompanha a equipe de suporte do AVA nas atualizações e configurações; auxilia a coordenação geral na gestão acadêmica e administrativa dos cursos de graduação.

e) **COORDENADOR DO CURSO:** a coordenação do curso é composta por profissional qualificado na área. O coordenador prima pela construção de um curso de boa qualidade e, para isso, é necessário que integre, acompanhe e articule a equipe de docentes durante o planejamento, elaboração e oferta das disciplinas, que realize reuniões com professores conteudistas, professores-tutores e estudantes e que acompanhe a administração do curso.

f) **GERENTE DE POLO:** a gerente de polo da faculdade Unina é responsável pela orientação e supervisão dos polos de apoio presencial.

g) **EQUIPE DE DESIGNER INSTRUCIONAL:** é responsável por gerenciar e coordenar a produção dos materiais didáticos utilizados na modalidade EaD e adequá-los à dialogicidade exigida nessa modalidade de ensino. Essa função é exercida por profissional qualificado.

h) **EQUIPE DE PRODUÇÃO DE VÍDEOS:** a equipe é composta por um Gerente de Produção, que faz a gestão das gravações e edições; um Produtor Audiovisual, que opera os equipamentos e orienta os professores e participantes durante a gravação; um Editor de Vídeo, que edita os vídeos e finaliza os arquivos; e dois intérpretes para a tradução das videoaulas para Libras.

---

i) **DEPARTAMENTO DE CRONOGRAMAS E POSTAGENS:** a equipe de postagem é responsável pela manutenção do AVA; organização do material no ambiente virtual; postagem do material didático; postagem das atividades; postagem das provas; programar as datas de abertura e fechamento de cada atividade.

j) **NÚCLEO DE ATENDIMENTO AO DISCENTE:** é responsável por todo processo inclusivo da Faculdade Unina. A equipe direciona todos os setores da faculdade para oportunizar acesso em todas as suas dimensões aos estudantes e funcionários da instituição assim como a comunidade no entorno.

A Faculdade Unina, primando pela qualidade do Curso, ofertado na modalidade a distância, oferecerá aos docentes e aos profissionais envolvidos no curso um programa de formação continuada composto por dois cursos: um intitulado “Capacitação em EaD”, que oferece subsídios teóricos e práticos sobre esta modalidade; e outro intitulado “Capacitação em Tutoria”, destinado aos profissionais que atuarão como professores-tutores. Tais momentos de formação continuada são ofertados sem custos para quaisquer colaboradores da Faculdade. Ademais, ao longo do ano são ofertados cursos específicos para a formação continuada dos professores-tutores, cujo nome é “conexões” e tem como objetivo (re)pensar práticas pedagógica para a EaD.

Além disso, a Faculdade estimula os profissionais que lidam diretamente com os cursos na modalidade a distância a se capacitarem e a fazer formação continuada tanto na área do curso em que atuam quanto na atualização dessa modalidade, para que possam atender ao estudante com qualidade e conduzir o processo de ensino-aprendizagem da melhor forma possível a fim de atender o estudante em todas as suas necessidades

### **4.3. COORDENAÇÃO DE CURSO**

O cargo de Coordenação de Curso é de confiança da diretoria, exercida por professor, designado pelo próprio diretor, portador de título de pós-graduação na área do curso ou, em casos excepcionais, com aderência profissional comprovada, na área do curso. Em suas faltas ou impedimentos eventuais o Coordenador de Curso é substituído por professor designado pelo diretor.

---

A coordenação do curso está a cargo da Profa. Msc. Monika Fritz. Graduada em Administração de Empresas, mestrado em Tecnologia, MBA em Desenvolvimento Humano para Gestores, Especialização em Línguas Estrangeiras Modernas e Especialização de Alemão como língua estrangeira. Doutoranda em Projetos, segunda graduação em Pedagogia concluída em 2020. Como experiência profissional no mercado, atuou por 2 anos no Bradesco, por 12 anos na área administrativa na Companhia Cervejaria Brahma, 6 anos em pequenas e médias empresas, oferecendo treinamento e processo de *coaching* em pequenas e médias empresas. Na área docente, atua como professora-tutora no ensino a distância da Fundação Getúlio Vargas, desde 2006. Professora Universitária em instituições privadas desde 2014.

Acompanha o curso desde sua concepção inicial, organizou juntamente com o NDE o PPC, mantendo uma integração e trabalho em conjunto com o NDE na avaliação, revisão, alterações, inclusões de conteúdo, bibliografia, atividades, material complementar, necessários ao conteúdo do curso.

Na condição de gestora do curso, é responsável pelo planejamento, direção, controle e avaliação das atividades, assegurando a supervisão e acompanhamento direto delas, bem como a promoção de ações que visem a atualização e o aprimoramento nos processos pedagógicos, com vistas ao cumprimento dos objetivos previamente estabelecidos.

Por meio de um plano de ação documentado e compartilhado, com indicadores disponíveis e públicos, em conjunto com a direção da faculdade, a coordenação mobiliza as suas ações a fim de primar pela qualidade do curso e atender os indicadores avaliativos institucionais e legisladores. Essas ações são organizadas por meio do **Planner**, no office 365, ferramenta tecnológica utilizada para os trabalhos administrativos e de gestão na instituição.

Ademais, também é de responsabilidade da coordenação acompanhar o desenvolvimento adequado das atividades relativas ao curso, compreendendo os papéis assumidos por cada sujeito envolvido nesse processo: corpo docente, corpo discente, corpo técnico-administrativo e a comunidade acadêmica em geral, mobilizando todos os envolvidos para a otimização desse processo.

A coordenadora do curso é uma agente fundamental na construção de profissionais críticos, atentos às permanentes transformações da sociedade e

---

que deve desenvolver, com competência, sua dimensão investigativa e interventiva diante desta realidade.

Realiza reuniões com os professores-tutores para acompanhamento da tutoria, dificuldades, verificação de correções, atualizações nos materiais didáticos, bibliografia, inclusão/alteração de atividades, ou adequação a características regionais nos Polos de aplicação do curso.

Realiza relatórios ao final de cada módulo de cada turma, dados informados pelo professor-tutor que constam no ambiente AVA.

Produziu material impresso e áudio visual da disciplina Planejamento de Carreira e Sucesso Profissional, supervisiona e analisa todo o material do curso. Acompanha as atividades da tutoria, realizando reuniões periódicas de discussão e avaliação pedagógica com os professores-tutores para garantir um bom desempenho acadêmico dos estudantes em cada módulo do curso. Junto com o NDE realiza avaliações de indicadores de qualidade que incluem índices de aprovação, índices de participação individual, índices de conclusão das atividades em cada disciplina, e juntamente com a CPA faz análises dos questionários das avaliações institucionais.

A carga horária para a coordenação é de 44 horas semanais. Um Plano Inicial de Ação foi elaborado e aprovado pelo NDE, utilizando a ferramenta 5W 2H que auxilia na melhoria e acompanhamento contínuo do curso.

Diariamente o professor-tutor preenche a planilha abaixo e encaminha para a coordenação e ao final do mês o coordenador baseado nestas informações realiza um relatório, onde calcula uma média de correções (atividades/provas) e atendimentos. A meta estabelecida é de 60 correções diárias, dependendo do cronograma de cada turma.

Entre as atribuições à função do coordenador, descritas no Art. 22 e 23 do Regimento Interno da Instituição, é de responsabilidade da coordenação acompanhar o desenvolvimento adequado das atividades relativas ao curso, compreendendo os papéis assumidos por cada sujeito envolvido nesse processo: corpo docente, corpo discente, tutores, corpo técnico-administrativo e a comunidade acadêmica em geral, mobilizando todos os envolvidos para a otimização desse processo.

---

A fim de primar pela integração e melhoria contínua do curso, o coordenador encarrega-se de cumprir, durante a sua gestão, os seguintes objetivos de ação descritos abaixo:

- Orientar e sugerir, sempre que necessárias, possíveis alterações do projeto pedagógico do curso, bem como a reestruturação da matriz curricular, das disciplinas, das cargas horárias, de suas ementas e dos programas para encaminhamento aos órgãos competentes para fins de aprovação;
  - Orientar e analisar os conteúdos programáticos de cada disciplina a serem trabalhados para que, uma vez integralizado o curso, o estudante formado tenha tido acesso a todos os conteúdos de que necessite para o exercício da profissão;
  - Acompanhar os docentes em suas atividades e dedicar especial atenção à adequada abordagem didático-pedagógica de cada conteúdo ministrado;
  - Prestar total atendimento e orientação aos acadêmicos matriculados no curso sob sua coordenação, para oferecer a eles segurança em seus estudos e iniciação profissional;
  - Integrar os cursos oferecidos com os respectivos serviços, entidades e movimentos sociais, culturais e educacionais existentes na região, estado ou país, conforme o caso;
  - Estabelecer vínculo e relacionamento com outros cursos da respectiva área, por meio do estímulo à participação de seus docentes e discentes em reuniões, simpósios, seminários, congressos e outros eventos que congreguem os profissionais, pesquisadores e cientistas da área;
  - Sugerir à Diretoria Geral a aquisição de livros e a assinatura de revistas e periódicos especializados em vista à atualização do ensino na área dos cursos;
  - Levantar dados estatísticos, em parceria com a CPA, que demonstrem os níveis de aproveitamento e produtividade dos docentes e discentes, no que tange a avaliação institucional;
  - Supervisionar e fiscalizar a execução das atividades programadas bem como a assiduidade do corpo docente;
-

- Organizar e arquivar a documentação e correspondências oficiais relativas à criação, à autorização, ao funcionamento relativo ao seu curso;
- Buscar e apoiar a busca de parcerias, colaboração, cooperação com instituições públicas e privadas, empresas e órgãos que trabalhem com áreas de interesse da Faculdade Unina.
- Coordenar as atividades de colegiado do curso e do NDE;
- Acompanhar a legislação pertinente e promover as adequações que se fizerem necessárias.

Portanto, o coordenador do curso é um agente fundamental na construção de profissionais críticos, atentos às permanentes transformações da sociedade e que deve desenvolver, com competência, sua dimensão investigativa e interventiva diante desta realidade.

#### **4.4 DOCENTES**

A Faculdade Unina prima por níveis elevados de qualificação docente, buscando manter em seus cursos um corpo docente composto em sua maioria por mestres e doutores. A instituição entende que o sucesso e a qualidade dos seus cursos têm uma relação muito forte com o trabalho dos professores e, portanto, incentiva a qualificação e vem trabalhando no sentido de manter um corpo docente unificado e comprometido com o curso.

Para uma atuação com qualidade na modalidade a distância, semestralmente a Faculdade realizará capacitações para utilização do ambiente virtual de aprendizagem, subsidiando os docentes na atuação nessa modalidade.

Nos quadros a seguir, destacamos as informações do corpo docente: titulação, regime de trabalho, experiência profissional, experiência na docência na educação básica, experiência no ensino superior e docência na educação a distância, experiência na tutoria da educação a distância. Já para o corpo de professore-tutores: titulação e formação e a experiência em educação a distância.

Destacamos também nos quadros a produção científica do corpo docente da Faculdade Unina (professores responsáveis pelas disciplinas e professores-tutores).

---

## QUADRO DE PROFESSORES RESPONSÁVEIS PELAS DISCIPLINAS

NOME	FORMAÇÃO NÍVEL SUPERIOR	FORMAÇÃO PÓS-GRADUAÇÃO	REGIME DE TRABALHO	MERCADO DE TRABALHO	DOCÊNCIA SUPERIOR	EXPERIÊNCIA EM EAD	PRODUÇÕES
Antonio Carlos Franco	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	10 anos	1 ano e meio	1 ano	44
Dayane Adrielli Schneider	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	10 anos	2 anos	2 anos	9
Debora de Oliveira	Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	MBA-Especialização	Integral	7 anos	1 ano e 3 meses	1 ano e 3 meses	17
Evelin Cristina de Goes	Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	MBA Especialização	Integral	5 anos	1 ano e 4 meses	1 ano e 4 meses	12
Janine Donato Spinardi	Bacharelado em Informática	Mestrado	Parcial	15 anos	12 anos	12 anos	21
Mayara Muller	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	10 anos	2 anos	1 ano	10
Leandra Martins Felicia	Licenciatura em Pedagogia	Mestrado	Integral	7 anos	7 anos	7 anos	31
Luciane Silva Franco	Graduação em Administração	Mestrado	Integral	3 anos	2 anos e 2 meses	2 ano e 2 meses	40
Luiz Gabriel Venâncio Sousa	Licenciatura em Letras Português/Inglês	Mestrado	Integral	3 anos e meio	3 anos e meio	5 anos	31
Marli Pereira de Barros Dias	Licenciatura e Bacharelado em Filosofia	Doutorado	Parcial	13 anos	8 anos	7 anos	63
Monika Fritz	Graduação Administração de Empresas e Pedagogia	Mestrado	Integral	31 anos	16 anos	10 anos	23
Wilma Lara Bueno	Graduação História	Doutorado	Integral	25 anos	23 anos	7 anos	12

## QUADRO DE PROFESSORES-TUTORES

NOME	FORMAÇÃO NÍVEL SUPERIOR	FORMAÇÃO PÓS-GRADUAÇÃO	REGIME DE TRABALHO	MERCADO DE TRABALHO	DOCÊNCIA SUPERIOR	EXPERIÊNCIA EM EAD	PRODUÇÕES
Debora de Oliveira	Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	MBA-Especialização	Integral	7 anos	1 ano e 3 meses	1 ano e 3 meses	17
Evelin Cristina de Goes	Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	MBA Especialização	Integral	5 anos	1 ano e 4 meses	1 ano e 4 meses	12

### 4.5 Mecanismos de Interação entre Docentes, Professores-Tutores e Estudantes

Os mecanismos de interação entre docentes, professores-tutores e estudantes são implementados a partir da prática que considera que toda interação exige coerência institucional entre princípios e práticas, aspecto muitas vezes fácil de proclamar e que exige trabalho coletivo rigoroso para ser cumprido.

Para isso, a tecnologia adotada na Faculdade Unina assegura a lisura no processo avaliativo, tornando o acompanhamento pedagógico, *on-line*, do estudante pelos professores-tutores muito mais eficaz, no que diz respeito aos resultados estatísticos eficientes e no que tange as intervenções acadêmico-pedagógicas junto aos estudantes que apresentam dificuldade de acompanhamento.

As TICs são colocadas à disposição da Faculdade Unina para poder assegurar o atendimento individualizado mesmo que em maior escala, como é na modalidade a distância, no atendimento dos estudantes.

No entanto, caso ocorram e surjam questionamentos, o acadêmico terá a sua disposição o fórum, entre outros canais de comunicação os quais poderá propor questionamentos tanto com o professor-tutor quanto com colegas.

Além da programação das aulas gravadas nos estúdios da Faculdade, as quais estão disponíveis no AVA e recebidas no polo via DVD (caso necessário), enviado por correio ou disponibilizado via internet aos polos que tenham acesso

à banda larga, os estudantes dos cursos de graduação terão à disposição material para impressão elaborado pelos professores conteudistas, que também farão as indicações bibliográficas para consultas, pesquisas e autoestudo nas Bibliotecas Virtuais disponíveis no AVA.

Existem disponibilizados também diferentes canais de comunicação para se estabelecer a dinâmica do processo de interatividade entre estudantes e a equipe da tutoria da Faculdade Unina, por meio de vários processos e ferramentas de comunicação, como: *chat* e fóruns de discussão; e-mail; correio (malote); Skype; entre outras formas que os meios digitais possam permitir.

A Faculdade Unina utiliza vídeos informativos, instrutivos e de treinamento para melhor se comunicar a estudantes e coordenadores de polos. Na metodologia do curso, busca-se como diferencial:

- ✓ uso de recursos visuais, figuras, diagramas, ícones das estruturas de informação e de comandos necessários à navegação pela web, durante as videoaulas e no material escrito;
- ✓ rapidez de acesso à informação;
- ✓ prontidão de acesso.

Um dos papéis da educação a distância é ampliar o espaço educativo, sendo que a aprendizagem tem como um dos seus papéis cumprir com a função social a respeito da liberdade e autonomia do estudante. Para tanto, é preciso um cuidado maior nos processos específicos de interação nessa modalidade de ensino.

Contudo, as facilidades apontadas pelas TICs não podem transformar a educação num processo massivo de transmissão da informação e do conhecimento. Em consonância com as mudanças na sociedade, o acesso ao conhecimento deve envolver uma permanente preocupação com a qualidade no ensino e com a formação de novos valores, atitudes e processos interativos.

Sendo assim, a preocupação com a inovação dos processos de ensino e aprendizagem é uma das prioridades da Faculdade Unina na modalidade a distância, por meio dos Ambientes Virtuais de Aprendizagem, em que o estudante efetiva seu aprendizado por meio do processo de interação.

---

## 5 INFRAESTRUTURA

A sede da Faculdade Unina conta com uma unidade localizada no Bairro Bacacheri, que atende seus estudantes em um amplo espaço. Tal espaço vem sendo alvo de reformas e melhorias constante, visando melhor atendimento para os estudantes, desde 2014 a mantenedora tem investido fortemente em acessibilidade e tecnologia.

Atendendo as condições de acessibilidade a Faculdade Unina conta com faixas no piso, com textura e cor diferenciada, para facilitar a identificação do percurso para deficientes visuais; elevador com botoeiras e comandos acompanhados dos signos em Braille; identificação em Braille nas entradas do auditório, da biblioteca e nos laboratórios de informática; banheiro adaptado e exclusivo para pessoas com deficiência física; mesa adaptada para cadeira de rodas nas salas de aula com identificação para deficientes e vagas no estacionamento para pessoas com deficiência e idosas.

O prédio é dividido em três pisos, sendo que no momento atual dois deles são utilizados para atendimento dos estudantes dos Cursos Licenciatura em Pedagogia e Letras Português/Libras Presencial. A Faculdade conta também com estacionamento próprio com 800 m<sup>2</sup>, o qual é utilizado por estudantes e professores sem nenhum custo adicional. Além disso, a Faculdade conta com salas de aula, biblioteca, laboratório de informática, brinquedoteca, auditório próprio, estúdio de gravação e cantina, conforme descrito na tabela a seguir:

Andar	Ambiente	Metragem (m <sup>2</sup> )
área externa	Área de Convivência 3 (semiaberta)	135
área externa	Cantina Depósito	7
área externa	Cozinha	17
área externa	Deck	71
área externa	Estacionamento	800
área externa	Lavanderia	8
área externa	Quadra poliesportiva	460
área externa	Refeitório	74
elevador	Elevador	4
primeiro andar	Sala de aula	36,5
primeiro andar	Expansão	63
primeiro andar	Diretoria Comercial	16

primeiro andar	Diretoria Geral	16
primeiro andar	produção de conteúdo	29
primeiro andar	Sala de aula	39,2
primeiro andar	Sala de aula	28
primeiro andar	Sala dos Professores	36
primeiro andar	Tutoria	54
primeiro andar	Sala de Web conferência	20
Primeiro andar	BWC feminino	10
Primeiro andar	BWC masculino	11
subsolo	Almoxarifado	14
subsolo	Área de Convivência 2 (interna)	156,2
subsolo	Atendimento ao aluno	7,5
subsolo	Biblioteca	200
subsolo	Brinquedoteca/Laboratório de Ensino Aprendizagem	24,5
subsolo	BWC feminino	10
subsolo	BWC masculino	11
subsolo	Central de estágio 1	15
subsolo	Central de estágio 2	10
subsolo	Juridico	8
subsolo	Coordenação 1	7,5
subsolo	Financeiro	7,5
subsolo	PPGE coordenação	7,5
subsolo	PPGE 1	7,5
subsolo	PPGE 2	7,5
subsolo	Depósito	7,5
subsolo	PPGE 3	7,5
subsolo	Coordenação Teologia	7,5
subsolo	PPGE 4	7,5
Subsolo	Secretaria PPGE	7,5
Subsolo	Coordenação Libras	8
Subsolo	Coordenação RH e Processos Gerenciais	8
subsolo	Coordenação MEC	7,5
subsolo	Coordenação Educação Física	7,5
subsolo	TI	12,5
subsolo	Coordenação Geral	10
subsolo	CPA	7
subsolo	Depósito	9
subsolo	Qualidade	12
subsolo	Manutenção	15
subsolo	Núcleo de pesquisa – Professor tempo integral	16
subsolo	Reunião	29
subsolo	Contabilidade/RH/Gestão de talentos	15

térreo	Área de Convivência 1 (interna)	70
térreo	Atendimento/ provas e cronogramas	40
térreo	Auditório	346
térreo	BWC feminino (para estudantes)	10
térreo	BWC masculino (para estudantes)	10
térreo	BWC Pessoas Deficientes	6
térreo	BWC familiar	7
térreo	Camarim	6
térreo	Edição/ Expedição	45
térreo	Estúdio 2 (chroma)	18
térreo	Estúdio1	32
térreo	Laboratório de Informática	54
térreo	Sala de Aula	36,4
térreo	Sala de Aula	37,6
térreo	Sala de Aula	39,7
térreo	Secretaria (Atendimento, Protocolo e Tesouraria, documentação)	40

## 5.1 Laboratório de Informática

A Faculdade Unina conta com um laboratório de informática com espaço retangular que permite um layout de bancadas que facilita o manuseio correto dos computadores pelos estudantes. Os computadores possuem monitores de 19 polegadas, teclados e mouses com entrada USB.

O laboratório possui um projetor multimídia, tela de projeção e sistema de iluminação com interruptores independentes.

### Utilização

O laboratório deve ser utilizado único e tão somente, para atividades acadêmicas nas modalidades presencial e a distância da Faculdade Unina, que necessitem da utilização prática do computador e estiverem ligadas ao ensino, pesquisa ou extensão.

É vedada à utilização dos computadores para fins não relacionados com as atividades acadêmicas.

Fica terminantemente proibida a utilização de jogos eletrônicos e redes sociais no laboratório. Em situações especiais, onde o jogo ou as redes sociais

forem objetos de estudo, deve haver autorização por escrito de um professor responsável pelo acompanhamento dos trabalhos.

Sendo solicitado pelo professor, o estudante usuário deve, obrigatoriamente, mostrar a atividade que está desenvolvendo.

É da responsabilidade total do usuário a conservação e utilização do equipamento. O equipamento danificado e/ou extraviado será da responsabilidade total do usuário.

## **Segurança**

O laboratório adota procedimento diário de *backup* e não se responsabiliza pela integridade dos arquivos gravados no *HDD* do servidor, devendo cada usuário ser responsável pela cópia de segurança dos seus arquivos.

Fica terminantemente proibida a cópia de qualquer *software* instalado dos equipamentos desta instituição de ensino.

Fica expressamente proibida a instalação de *software* em qualquer equipamento, sem autorização prévia e por escrita da direção institucional.

É de responsabilidade do estudante usuário providenciar os suprimentos que utiliza para os seus trabalhos.

Qualquer conduta indevida deve ser comunicada ao responsável, por meio de Comunicação Interna, com provas anexadas e, se for o caso indicação de medidas cabíveis.

Para a manutenção cotidiana dos equipamentos e dos *softwares*, a Faculdade Unina conta com uma equipe de colaboradores que dão suporte geral ao laboratório e asseguram a manutenção dos equipamentos e as atualizações necessárias dos *softwares*.

## **5.2 Biblioteca**

Atualmente, a Unina conta com duas Bibliotecas virtuais (Pearson e Lectio, disponíveis no Ambiente Virtual) e a Biblioteca física localizada na sede da Instituição.

---

A Biblioteca da Unina conta com livros, periódicos e acervo em multimídia (CD/DVD), conforme descrito na tabela a seguir:

Livros da biblioteca		
Ativos	Títulos	Exemplares
Livros	3.006	11.324
Periódicos	116	116
Multimídia	151	1751
<b>Total</b>	<b>3.273</b>	<b>11.591</b>

### Os horários de funcionamento

A biblioteca funciona das 8h às 12h e das 18h às 22h, de segunda a sexta. Nos sábados letivos, funciona das 8h às 12h.

### Das normas da biblioteca física

São considerados usuários da Biblioteca da Unina:

- a) Estudantes vinculados à Instituição;
- b) Colaboradores;
- c) Professores visitantes, substitutos, associados e voluntários;
- d) Estagiários/Bolsistas;

Os discentes vinculados à Unina serão inscritos na biblioteca mediante comprovante de matrícula e documento de identificação com foto. Os colaboradores serão inscritos na biblioteca mediante documento de identidade funcional ou comprovante de vínculo com a Unina ou documento com foto. Professores visitantes, substitutos, voluntários, associados e bolsistas terão acesso aos serviços da biblioteca mediante apresentação de documento de identificação com foto ou comprovante de vínculo com a Instituição, constando a data início e término do contrato. A comunidade externa terá acesso aos materiais por meio da consulta local.

O desligamento total ou parcial do usuário consiste na perda do direito ao empréstimo e ocorre nos seguintes casos:

- a) Conclusão do curso;
  - b) Cancelamento de vínculo temporário ou definitivo;
-

- c) Transferência para outra instituição de ensino;
- d) Desligamento do quadro de colaboradores;
- e) Término de contrato nos casos de estagiário/bolsista e professores substitutos.

### **Dos empréstimos**

O empréstimo será realizado apenas para usuários cadastrados mediante o número de matrícula. São modalidades de empréstimo:

- a) Empréstimo normal ou domiciliar;
- b) Empréstimo especial;
- c) Empréstimo permanente.

Empréstimo normal ou domiciliar é aquele em que o usuário retira a obra na biblioteca com o direito de levá-lo ao seu domicílio, mediante prazo para devolução estabelecido pela Unina.

Empréstimo local ou especial é aquele em que o material é emprestado com prazos diferenciados, estabelecido pela Unina.

Empréstimo permanente é aquele destinado para uso exclusivo no desenvolvimento das atividades de um setor, o qual fica sob a responsabilidade da sua chefia.

### **Dos prazos e limites de obras**

O prazo de empréstimo domiciliar varia de acordo com a categoria do usuário:

<b>Categoria</b>	<b>Livros</b>	<b>Prazos</b>	<b>Multimeios</b>	<b>Prazos</b>
Estudantes de Graduação	03	07 dias	02	05 dias
Estudantes de Pós-Graduação	05	10 dias	03	10 dias
Professores	05	15 dias	05	15 dias
Técnico Administrativo	03	07 dias	02	07 dias
Estagiário/Bolsista	03	07 dias	02	07 dias

Materiais disponíveis para empréstimo normal:

- Livros;
- Multimeios (DVD, CD-ROM etc.).

Materiais não disponíveis para empréstimo normal:

---

- Obras de Referência (dicionários, enciclopédias, índices, bibliografias);
- Periódicos;
- Exemplar 01 (um) de cada livro.

### **Da devolução**

A devolução do material deverá ser feita na data prevista, podendo ser efetuada por qualquer pessoa. Poderá ser feita somente na biblioteca da Unina. Caso a devolução não ocorra na data prevista, o usuário ficará sujeito às penalidades estabelecidas pela Unina.

### **Da renovação de empréstimo**

O empréstimo poderá ser renovado na biblioteca ou diretamente no endereço eletrônico "[www.unina.edu.br](http://www.unina.edu.br)", desde que não haja pedido de reserva para a obra. O material poderá ser renovado por até 02 (duas) vezes pela internet. Após esse número de renovações, o material deverá ser devolvido à biblioteca e solicitado novo empréstimo.

### **Da reserva**

As reservas dos materiais poderão ser feitas no portal do estudante ou do professor. A reserva é nominal, obedecendo a ordem cronológica de solicitações. A obra em reserva estará disponível pelo prazo de 24h (vinte e quatro horas). Após esse período, a obra será liberada automaticamente para o usuário seguinte. A reserva é permitida apenas para obras que não estão disponíveis no acervo para empréstimo normal.

### **Das correspondências e avisos**

A correspondência entre Biblioteca e o usuário é realizada via sistema e em casos excepcionais por correspondência impressa. O usuário deverá acompanhar sua conta da biblioteca por meio do CURSOR, pelo menu de acesso ao usuário. Os avisos do sistema via *e-mail* é apenas uma forma de lembrar o usuário das datas de suas movimentações (empréstimos, reservas, renovações e devoluções). O não recebimento das mensagens não o isenta de cumprir os prazos estabelecidos para a devolução.

---

### **Das responsabilidades dos usuários**

São responsabilidades dos usuários:

- a) Responder pela guarda, conservação e uso do material emprestado em seu nome;
- b) Conhecer as normas da biblioteca;
- c) Usar o salão de leitura unicamente para o fim a ele proposto: leitura e estudo;
- d) Zelar pela integridade das obras e do mobiliário, visando a sua preservação;
- e) Respeitar o horário de funcionamento da biblioteca;
- f) Devolver o material da biblioteca dentro dos prazos estabelecidos;
- g) Manter atualizado o cadastro de dados pessoais;
- h) Acompanhar o histórico de movimentações (empréstimos, renovações e reserva) na página do acesso ao usuário;
- i) Solicitar e aguardar a devolução do material ao entrar na biblioteca;
- j) Renovar o empréstimo da(s) obra(s) via *web* ou na biblioteca;
- k) Guardar o comprovante de empréstimo e devolução;
- l) Atender aos pedidos de comparecimento à biblioteca quando solicitado;
- m) Não entrar na biblioteca com bolsas, mochilas, pastas, sacolas e pacotes;
- n) Utilizar o guarda-volumes somente quando estiver nas dependências da biblioteca;
- o) Desligar o aparelho celular ou deixá-lo no modo silencioso ao entrar na biblioteca;
- p) Não adentrar na biblioteca portando equipamentos sonoros que prejudiquem a pesquisa/estudo de outros usuários;
- q) Não entrar na biblioteca consumindo alimentos ou bebidas;
- r) Não fumar nas dependências da biblioteca;
- s) Não entrar sem camisa e/ou trajes de banho;
- t) Tratar com respeito os funcionários e usuários da biblioteca.

O atraso na devolução da(s) obra(s) de empréstimo (local e domiciliar) implicará em uma multa diária. Para cada obra em atraso do empréstimo domiciliar, o usuário pagará uma multa no valor de 01 (um) real por dia. O usuário que não efetuar a devolução do empréstimo de consulta local na data e horário

---

estipulado ficará suspenso por 07 (sete) dias por cada obra em atraso. O usuário que entrar na biblioteca com o material emprestado e deixá-lo sobre o balcão de atendimento, estantes, mesas ou outros locais sem solicitar ao atendente que efetue a devolução, ficará sujeito a penalidade correspondente ao tempo de atraso na devolução prevista. Em quaisquer circunstâncias, nos casos de extravio, perda ou danos ao material informacional emprestado, o usuário deverá repor à biblioteca outro exemplar semelhante ao extraviado e/ou danificado. Em se tratando de material ou edição esgotada, a obra a ser repostada poderá ser substituída por outra de valor equivalente segundo critérios elencados.

### **Das Bibliotecas Virtuais**

A **Biblioteca Virtual Universitária Pearson** é uma das principais plataformas digitais de livros do segmento universitário, abrange mais de 40 áreas do conhecimento, disponibilizando o livro completo para os usuários, acesso ilimitado para milhares de livros, pode ser acessada por computadores, *tablets* e *smartphones*, de qualquer lugar e a qualquer hora do dia. A Biblioteca *Pearson* está disponível no sistema CURSOR para acesso dos estudantes, corpo docente e coordenação.

A **Biblioteca *Lectio*** é a nova plataforma de conteúdo digital da Dot.Lib. Ela possibilita a leitura de livros digitais, em língua portuguesa de forma agradável e simples, com ela é possível baixar os livros e fazer a leitura off-line em qualquer lugar, ofertamos aos nossos estudantes mais 400 títulos da editora e-papares. A Biblioteca *Lectio* está localizada no CURSOR dentro do ambiente dos estudantes.

---

## **6 POLOS DE APOIO PRESENCIAL**

Após a autorização do curso de Teologia, bem como o processo de credenciamento institucional para a oferta da educação na modalidade a distância no ano de 2017, iniciou o credenciamento de polos de apoio presencial, não só no Estado do Paraná como também em várias regiões do Brasil.

Com o novo marco regulatório da EAD para abertura dos polos serão analisadas, diversas variáveis, que vão desde características populacionais, geográficas até questões de cunho educacional, tal como taxa de alfabetização, formação de nível médio e demanda por ensino superior, bem como questões relacionadas ao mundo do trabalho e as necessidades locais. Os estudos para implementação dos polos de apoio se fazem de extrema importância, pois buscam as necessárias das regiões.

A Faculdade Unina, diante de seu compromisso com a inclusão social e a expansão do ensino superior busca levar seus polos de apoio presencial a municípios que quase não sejam atendidos por instituições nesse nível de ensino. Até janeiro de 2022 a Faculdade Unina contava com 105 polos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É em um ambiente infraestrutura física e virtualmente que a Faculdade Unina oferta cursos para atender à demanda local e regional. Como foi apresentado no início deste projeto, um curso de Tecnólogo em Recursos Humanos não só está de acordo com os dispositivos legais, mas também propõe uma formação mais integral e sólida a profissionais desta área, uma vez que sua grade curricular prevê embasamento teórico pertinente e necessário, bem como prioriza a prática docente ao elencar disciplinas pedagógicas e teórico-práticas que são basilares a um bom profissional em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

---

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DE ENSINO SUPERIOR. **Pandemia amplia e acelera a busca por cursos superiores a distância. 2021.** Disponível em: <<https://www.abmes.org.br/noticias/detalhe/4323/pandemia-amplia-e-acelera-a-busca-por-cursos-superiores-a-distancia>> . Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL, Lei 13.005, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências.** Disponível em: <

BRASIL, Ministério da Educação. Decreto Federal no. 5.622, de 20/12/2005. **Regulamenta o art. 80 da Lei no. 9.394**, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: DF, dez. 2005. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5622-19-dezembro-2005-539654-publicacaooriginal-39018-pe.html>. Acesso em 21 ago. 2018.

BRASIL, Ministério da Educação. Lei n. 9394 de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Brasília: DF, dez. 1996. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm). Acesso em 22 ago 2018.

BRASIL. **Censo da educação superior.** 2019. Inep. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 02/09/2021, às 9h.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição:** República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 5.622.** Regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Brasília: MEC, 2005. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/portarias/dec5.622.pdf>. Acesso em 22 ago 2018.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.** Síntese de Indicadores Sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira. IBGE. Rio de Janeiro, 2013.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2019:** divulgação dos resultados. Brasília, 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2018:** notas estatísticas. Brasília, 2019.

BRASIL. **Lei 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm).

---

BRASIL. **Lei n. 9394 de 20 de dezembro de 1996.** Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: DF, dez. 1996.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 11, de 20 de junho de 2017.** Estabelece normas para o credenciamento de instituições e a oferta de cursos superiores a distância. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/maio-2017-pdf/66431-portaria-normativa-11-pdf/file>.

BRASIL. **Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância.** Agosto de 2017. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refead1.pdf>.

BRASIL. **Formulário do Plano de Desenvolvimento Institucional: PDI.** Brasília. 2010. Disponível em: [http://www2.mec.gov.br/sapiens/Form\\_PDI.htm](http://www2.mec.gov.br/sapiens/Form_PDI.htm). Acesso em: 25 set. 2020.

DAVINI, M. C. **Currículo integrado.** In: SANTANA, J. P.; CASTRO, J.L. de. Capacitação em desenvolvimento de recursos humanos de saúde. Natal: EDUFRN, 1999. p. 281-289.

[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=44501-cncst-2016-3edc-pdf&category\\_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=44501-cncst-2016-3edc-pdf&category_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192)  
<http://www.contabilistassl.com.br/s-n/noticias-descricao.php?id=OTQ2NzU0ODE3NTc=&o=fc9dc22ccb2965c1a1d85a3cbd28b7350bdb810c1e057a784da89fe6bfb769aa23f5bc5b4ddf58276c13c4cb08b499dc9277c4de4570429963e77e6e9ebfc84>

IBGE. **Cidades** – Curitiba. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/curitiba/panorama>.

INAF. **Indicador de Analfabetismo Funcional.** 2018. Instituto Paulo Montenegro e ONG Ação Educativa. Disponível em: [https://acaoeducativa.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Inaf2018\\_Relat%C3%B3rio-Resultados-Preliminares\\_v08Ago2018.pdf](https://acaoeducativa.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Inaf2018_Relat%C3%B3rio-Resultados-Preliminares_v08Ago2018.pdf). Acesso em: 25 set. 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Manual para classificação dos cursos de graduação e sequenciais:** CINE Brasil. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019.

JÚNIOR, A. F. P.; BARBOSA, L. G.; CASTRO, L. V. de. **A relação entre as dificuldades na aprendizagem e a evasão de estudantes na EaD:** um estudo de caso. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/21/16/a-relacao-entre-as-dificuldades-na-aprendizagem-e-a-evasao-de-estudantes-na-ead-um-estudo-de-caso>. Acesso em: 02/09/2021, às 9h30.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior:** Cadastro e-MEC. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior**: Cadastro e-MEC. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia**: 3ª edição. Brasília: Ministério da Educação, 2016. outras providências. Brasília. 2018. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=104241-rces006-18&category\\_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104241-rces006-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192)>. Acesso em: 25 set. 2020.

SANTOS, B. S.; MARTINS, B. S. (Org.). **O pluriverso dos direitos humanos: a diversidade das lutas pela dignidade**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

SANTOS, Guilherme Natan Paiano dos. **A importância do Tutor para o estudante da Modalidade de Educação a Distância**. In: DICKMANN, Ivo;

DICKMANN, Ivanio (orgs.). Educação Brasil 2. Chapecó: Livrologia, 2019. (Coleção Educação Brasil;02).

SANTOS, Maria das Graças Freitas dos; MANTILLA, Samira Pirola Santos. Fluência Tecnológica na visão dos tutores e seus desafios. **RBAAD - Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, São Paulo, v.15, 2016.

SEMESP. **Mapa do Ensino Superior no Brasil** 11ª edição. São Paulo: SEMESP, 2021.

SOARES FILHO, A. M. **O recorte étnico-racial nos Sistemas de Informações em Saúde do Brasil**: potencialidades para a tomada de decisão. In: BATISTA, Luís Eduardo; WERNECK, Jurema; LOPES, Fernanda (Orgs.). *Saúde da população negra*. ABPN-Associação Brasileira de Pesquisadores Negros, 2012.

---