

FURB _ FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS

**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

GRAU: SUPERIOR DE TECNOLOGIA

Modalidade: EAD



BLUMENAU

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU

Campus I

Endereço: Rua Antônio da Veiga, 140 - Itoupava Seca

89030-903 - Blumenau - SC

Telefone: 47 3321-0200

Página da FURB na internet: <http://www.furb.br>

Reitora: Profa. Me. Márcia Cristina Sarda Espindola

Vice-Reitor: Prof. Dr. Marcus Vinicius Marques de Moraes

E-mail: reitoria@furb.br

Pró-Reitor de Ensino de Graduação, Ensino Médio e Profissionalizante: Prof. Dr. Romeu
Hausmann

Telefone: (47) 3321-0406 / E-mail: proen@furb.br

Pró-Reitor de Administração: Prof. Me. Jamis Antonio Piazza

Telefone: (47) 3321-0412 / E-mail: proad@furb.br

Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação, Extensão e Cultura: Prof.^a Dra. Michele Debiasi
Alberton

Telefone: (47) 3321-0416 / E-mail: propex@furb.br

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Campus 1 – Sala D101 / Telefone: (47) 33210247 / E-mail: ccsa@furb.br

Diretor: Prof. Me. Ciel Antunes de Oliveira Filho

Vice-Diretor: Ralf Marcos Ehmke

CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Núcleo Docente Estruturante:

Leomar dos Santos (presidente)

Edson Luiz Borges

Júlio César Lopes de Souza

Marcia Zanievicz da Silva

Mirian Magnus Machado

Wagner Alfredo D'Avila

Colegiado de Curso:

Edson Luiz Borges (coordenador)

David Colin Morton Bilsland

Germano Adolfo Gehrke

Leomar dos Santos

Marcia Zanievicz da Silva

Wagner Alfredo D'Avila

LISTA DE SIGLAS

AACC – Atividades Acadêmico-Científico-Culturais
AEE – Atendimento Educacional Especializado
AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem
CAE – Coordenadoria de Assuntos Estudantis
CEE/SC – Conselho Estadual de Educação de Santa Catarina
CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
COMAVI – Comissão de Avaliação Institucional
CONAES – Comissão Nacional de Educação Superior
CPA – Comissão Própria de Avaliação
CPC – Conceito Preliminar de Curso
CRI – Coordenadoria de Relações Internacionais
DAF – Divisão de Administração Financeira
DCE – Diretório Central dos Estudantes
DCNs – Diretrizes Curriculares Nacionais
DGDP – Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
DME – Divisão de Modalidades de Ensino
DPE – Divisão de Políticas Educacionais
DRA – Divisão de Registros Acadêmicos
DTI – Divisão de Tecnologia de Informação
EAD – Educação a Distância
ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio
FURB – Fundação Universidade Regional de Blumenau
IES – Instituição de Ensino Superior
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
MEC – Ministério da Educação
NDE – Núcleo Docente Estruturante
NGE – Núcleo de Gestão de Estágios
NInc – Núcleo de Inclusão
PAIUB – Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras
PAIURB – Programa de Avaliação Institucional da FURB

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PPI – Projeto Pedagógico Institucional
PPC – Projeto Pedagógico do Curso
PROEN – Pró-Reitoria de Ensino de Graduação, Ensino Médio e Profissionalizante
SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SINSEPES – Sindicato dos Servidores Públicos do Ensino Superior de Blumenau
TCC – Trabalho de Conclusão de Curso
TIC – Tecnologia de Informação e Comunicação

Quadro 1 - Detalhamento do curso.....	12
Quadro 2 - Processos de ingresso no ensino superior na FURB	13
Quadro 3 - Síntese dos modelos de disciplinas praticadas na FURB	29
Quadro 4 - Componentes Curriculares com inserção dos temas transversais	30
Quadro 10 - Matriz Curricular	45
Quadro 11 - Resumo geral da Matriz Curricular	46
Quadro 14 - Listagem dos componentes curriculares novos	66
Quadro 15 - Listagem dos componentes curriculares excluídos	67
Quadro 16 - Equivalências para fins de transição curricular	68

LISTA DE QUADROS

2.1	HISTÓRICO DA UNIVERSIDADE	9
2.2	APRESENTAÇÃO DO CURSO.....	10
2.3	DADOS GERAIS DO CURSO E JUSTIFICATIVA DE OFERTA DO CURSO	12
2.4	FORMAS DE INGRESSO	13
2.5	OBJETIVOS DO CURSO.....	14
2.6	PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO	15
2.7	CERTIFICAÇÃO	16
3.1	POLÍTICAS DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	16
3.1.1	Ensino	16
3.1.2	Extensão.....	17
3.1.3	Pesquisa	18
3.2	APOIO AO DISCENTE.....	19
3.2.1	Acesso e Inclusão	19
3.2.2	Provas de Suficiência.....	22
3.2.3	Aproveitamento de Estudos.....	22
3.2.4	Estudos Complementares.....	22
3.2.5	Monitoria	22
3.2.6	Participação e Representação Estudantil.....	23
3.2.7	Internacionalização e Mobilidade.....	23
3.2.8	Idiomas sem Fronteiras	26
4.1	METODOLOGIA.....	26
4.2	ESPAÇOS E TEMPOS DE APRENDIZAGEM.....	28
4.3	ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	30
4.4	COMPETÊNCIAS E ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS PELO ALUNO EM CADA FASE.....	33
4.5	ATIVIDADES ACADÊMICO-CIENTÍFICO-CULTURAIS (AACC)/ ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	34
4.6	ESTÁGIO	35
4.11	ATIVIDADES EXTENSIONISTAS.....	41
4.12	REGIME CONCENTRADO OU AULAS AOS SÁBADOS.....	43
4.13	SAÍDAS A CAMPO.....	43
4.14	ESTRUTURA CURRICULAR.....	43
4.14.1	Matriz curricular	43
4.14.2	Detalhamento dos componentes curriculares	47
4.14.3	Detalhamento dos componentes curriculares específicos do curso	47
4.14.4	Disciplinas da FASE I.....	47
4.14.4.1	Disciplinas da FASE II.....	52
4.14.4.2	Disciplinas da FASE III.....	56
4.14.4.3	Disciplinas da FASE IV.....	59
4.14.4.4	Disciplinas da FASE V.....	63

5.1	ALTERAÇÕES DAS CONDIÇÕES DE OFERTA.....	66
5.2	MUDANÇAS NA MATRIZ CURRICULAR.....	66
5.3	ADAPTAÇÃO DE TURMAS EM ANDAMENTO.....	67
5.4	RELAÇÃO DE DISCIPLINAS EQUIVALENTES ENTRE AS MATRIZES CURRICULARES.....	68
6.1	PERFIL DOCENTE	69
6.2	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	71
6.3	COORDENADOR.....	72
6.4	COLEGIADO	72
6.5	NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)	73
8.1	AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	73
8.2	AVALIAÇÃO DO CURSO	75
8.2.1	Avaliação institucional	75
8.2.2	Avaliação externa	76
8.3	AVALIAÇÃO DO PPC.....	77
8.4	AVALIAÇÃO DOCENTE.....	78
9.1	ESPAÇOS ADMINISTRATIVOS E DE ENSINO	78
9.2	ESPAÇO ADMINISTRATIVO	79
9.3	SALAS DE AULA.....	79
9.4	LABORATÓRIOS.....	79
9.4.1	Laboratórios de informática e centrais de impressão	80
9.5	BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA.....	81
9.6	CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU MOBILIDADE REDUZIDA.....	82

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

O Projeto Pedagógico do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas - CCSA aqui apresentado se trata de uma adequação curricular do curso em relação a inclusão das atividades de Extensão e ajuste de disciplinas.

Este documento define o perfil do curso e do profissional que o curso em Gestão de Recursos Humanos da FURB pretende formar com esta nova configuração. Apresenta objetivos em consonância com aqueles que estão evidenciados no PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional da FURB, e estão elencados a seguir:

Missão: Promover o ensino, a pesquisa, a extensão e a inovação, respeitando e integrando a diversidade cultural, fomentando o desenvolvimento social, econômico e ambiental responsável.

Visão: Ser universidade pública reconhecida pela qualidade de sua contribuição e inovação na vida regional, nacional e global.

Valores: Comprometimento, efetividade e inovação.

A concepção e desenvolvimento do presente PPC teve como elementos básicos que nortearam sua concepção o PDI, PPI e em relação às Diretrizes Gerais e Curriculares Institucionais para os cursos superiores de Tecnologia da FURB (Resolução FURB nº 201/2017). Adicionalmente foram considerados outros dispositivos que regulam a sua oferta como Catálogo Nacional dos cursos Superiores de Tecnologia e a regulamentação disposta pelo INEP em suas resoluções específicas, citadas mais adiante.

Quanto a estruturação do texto que compõe o presente documento, observou-se o Roteiro para Elaboração dos Projetos Pedagógicos dos Cursos Superiores de Tecnologia da Universidade Regional de Blumenau.

Desta forma, o presente Projeto Pedagógico de Curso com grau acadêmico de Superior de Tecnologia, tem como objetivo maior contribuir com as ações que visam modernizar o ensino em nossa Universidade, em suas dimensões apresentadas no PDI e em especial contribuir para a formação de profissionais qualificados, e conscientes de suas responsabilidades em termos ambientais e sociais.

2 CONTEXTO EDUCACIONAL

2.1 HISTÓRICO DA UNIVERSIDADE

Foi na década de 1950 que surgiram as primeiras manifestações públicas em defesa da implantação do ensino superior em Blumenau. O movimento que deu origem, em 1964, à Faculdade de Ciências Econômicas de Blumenau, embrião da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB), deve ser entendido no contexto de reivindicações pelo ensino superior no estado, em expansão, e sua interiorização. A aula inaugural, proferida pelo professor da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Alcides Abreu, aconteceu apenas no dia 02 de maio de 1964, data esta reconhecida como sendo a da fundação oficial da FURB. Em 1967, foram criadas mais duas faculdades, a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e a Faculdade de Ciências Jurídicas.

Devido ao aumento dos cursos e dispersão dos mesmos em espaços diversos, em janeiro de 1968 foi criado o Movimento Pró-Sede Própria, cujo principal objetivo era angariar fundos para a construção dos três primeiros prédios da Instituição, por meio da venda de rifas. Em abril de 1968 inaugurou-se junto à entrada do Campus I, o marco no qual se pode ler “Juntos construímos a nossa Universidade”. Em 24 de dezembro de 1968, foi assinada a Lei Municipal nº1.557 instituindo a FURB, uma entidade de direito público cujos objetivos eram a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de nível superior. O Movimento Pró-Sede Própria atingiu seus objetivos no dia 02 agosto de 1969, quando foram inaugurados os três primeiros prédios (blocos A, B e C), atualmente pertencentes ao Campus I. Além disso, ao envolver diversos municípios do Vale do Itajaí nesse movimento, contribuiu de maneira fundamental para a compreensão da importância de uma Universidade regional para o desenvolvimento da região.

A partir da década de 1970, a FURB consolidou-se definitivamente como instituição de ensino, pesquisa e extensão. Para além de sua expansão física com os novos campi e blocos, houve o incremento na oferta e diversificação de cursos de formação no decorrer dessa década.

A instalação oficial da Universidade aconteceu no dia 07 de fevereiro de 1986, com a presença do Ministro da Educação, Marco Antônio de Oliveira Maciel. No decorrer da sua trajetória, ampliou atividades de ensino, pesquisa e extensão, prestando serviços especializados e de interesse público, como o Projeto Crise (1983), o qual deu origem ao Instituto de Pesquisas Ambientais (IPA) em 1995. Nessa década, também foi criado o Instituto de Pesquisas Sociais (IPS). No campo da extensão cultural, a FURB inaugurou a sua editora, a Editora da FURB

(Edifurb), em 1986, e promoveu, em 1987, a primeira edição do Festival Universitário de Teatro, atual Festival Internacional de Teatro Universitário de Blumenau (FITUB).

Em março de 2010, pela Lei Complementar Municipal nº743, votada e aprovada pela Câmara de Vereadores e sancionada pelo Prefeito Municipal, a FURB reorganizou sua estrutura administrativa e passou à condição de autarquia municipal de regime especial, com sede e foro no município de Blumenau, estado de Santa Catarina, sendo aplicadas as prerrogativas e os privilégios da fazenda pública municipal.

Passadas quase seis décadas de existência, a FURB é atualmente um referencial na área de educação. É reconhecida por toda a sociedade, tendo graduado mais de 50 mil profissionais em diversas áreas do saber. Pouco mais de meio século de história, no qual a Instituição se consolidou como polo de conhecimento, reconhecida pela qualidade de sua contribuição na vida regional, nacional e global.

2.2 APRESENTAÇÃO DO CURSO

No atual contexto empresarial brasileiro, precisamos de profissionais da área de gestão que possam de maneira ágil, responsável e sustentável, promover as mudanças necessárias para que as empresas façam frente aos cenários competitivos. O próprio conceito de empresa mostra que são necessários recursos humanos para a realização de negócios: uma empresa, para os autores clássicos de administração, é uma unidade econômico-social, integrada por elementos humanos, materiais e técnicos, que tem o objetivo de obter utilidades através da sua participação no mercado de bens e serviços. Assim, podemos afirmar que toda empresa necessita de pessoal para atender seus objetivos e estes recursos precisam atender as necessidades da empresa.

O contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam grande parte de suas vidas dentro das organizações e as organizações dependem das pessoas para funcionar e alcançar seu sucesso. As pessoas cedem parte de suas vidas para as organizações e as organizações retribuem financeiramente e com realização profissional (CHIAVENATO, 1999).

Nesse sentido, toda entidade necessita de pessoas para que os objetivos sejam atendidos, sendo os recursos humanos um grande diferencial nas empresas e o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos vem a contribuir para os profissionais de recursos obterem mais conhecimento acerca desta área, a fim de melhor executarem seu trabalho.

É possível afirmar que as diversas tendências da atualidade afetam expressivamente os profissionais de gestão e a sociedade como um todo e por sua vez têm provocado consequências nas organizações e no nosso contexto regional.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é composto de 28 disciplinas

distribuídas em 5 semestres, de modo a formar um profissional capacitado a atuar em empresas para formação de uma equipe de trabalho que seja capaz de administrar recursos humanos, definir políticas de cargos e salários, contratação de pessoal, bem como ter uma visão estratégica de médio e longo prazo para uma boa gestão administrativa e financeira da organização. O campo dos negócios na perspectiva de recursos humanos é caracterizado por ser uma área que requer competências, domínios específicos, talentos e habilidades. Estes atributos normalmente são disponíveis apenas em cursos de curta duração (extensão) e que não conseguem agrupar na dimensão necessária, a formação requerida pelo profissional de recursos humanos no âmbito dos negócios, apresentando desta forma uma área de conhecimento que carece de desenvolvimentos especiais. Existem inúmeros cursos superiores na área das ciências sociais aplicadas, mas o curso de Gestão de Recursos Humanos destaca-se devido a necessidade que as empresas possuem em formar seu quadro de pessoal e a gestão, controle e qualificação dos recursos humanos é imprescindível para o sucesso de qualquer empresa.

Os cursos superiores em tecnologia têm duração mais curta (de dois a três anos, no máximo) do que os bacharelados. Além disso, atendem às necessidades do mercado de trabalho, aos perfis profissionais delineados pelas empresas industriais, comerciais ou de serviços. Eminentemente práticos, com alto grau de empregabilidade, tecnologia formam pessoas qualificadas para o exercício de profissões e atendem à demanda de novos profissionais gerada por mudanças do setor produtivo.

No atual contexto empresarial das empresas na realidade brasileira, precisamos de profissionais da área de gestão que possam de maneira ágil, responsável e sustentável, promovam as mudanças necessárias para que as empresas façam frente aos novos cenários competitivos.

Apresentamos a seguir o arcabouço normativo norteador para o desenvolvimento do curso de superior de tecnologia na modalidade EAD.

A LDB/9394/1996 traçou diretriz inovadora para a organização do ensino superior. No seu Art. 80, incentiva o desenvolvimento de programas de educação a distância para todos os níveis e modalidades de ensino. Este artigo é regulamentado pelo Decreto nº 9.057/2017, que define o que é educação a distância, os níveis de ensino e regulamenta a EAD em todo território nacional. Para complementar esta fundamentação legal, destaca-se que este projeto pedagógico atende ao disposto:

- a) No Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia;
- b) Na Lei nº 9.795/1999, no Decreto nº 4.281/2002 e na Resolução MEC/CNE nº 2/2012, que dispõe sobre a educação ambiental;
- c) Na Lei nº 11.645/2008 e na Resolução MEC/CNE/CP nº 1/2004, que dispõe sobre

a educação das relações étnico-raciais e o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana;

- d) No Decreto nº 5.626/2005, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras;
- e) Na Resolução MEC/CNE nº 1/2012, que estabelece diretrizes nacionais para a educação em direitos humanos.

No que se refere a normativas internas, este projeto está alicerçado no PDI, Resolução FURB nº 201/2017 e na Resolução FURB 067/2018, além de outros instrumentos legais que trazem especificidades e delimitações no âmbito da própria universidade. Nos anexos deste PPC constam outras normativas que regem o ensino superior e foram consideradas para fins de construção deste projeto.

2.3 DADOS GERAIS DO CURSO E JUSTIFICATIVA DE OFERTA DO CURSO

Quadro 1 - Detalhamento do curso

Nome do Curso:	Gestão de Recursos Humanos
Eixo Tecnológico:	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Grau:	Superior de Tecnologia
Modalidade:	A Distância
Titulação conferida:	Tecnólogo(a)
Turno de funcionamento:	Noturno
Regime Letivo:	Semestral
Regime de Matrícula:	Por componente curricular
Número total de vagas anuais:	200 vagas
Distribuição das vagas:	1º semestre: 100 2º semestre: 100
Carga horária total do curso (horas aula e relógio):	Horas aula: 1998 Horas relógio: 1665
Duração do curso:	2,5 anos
Atividades Acadêmico-Científico-Culturais (AACCs)	54 horas aula – horas relógio: 45
Atividades de Extensão	216 horas aula - 180 horas relógio
Carga horária EAD:	85% EAD
Tempo mínimo de integralização:	5 fases / 2,5 anos
Tempo máximo de integralização:	8 fases / 4 anos
Organização curricular:	Eixos
Endereço:	Rua Antônio da Veiga, 140 – Blumenau - SC

Fonte: NDE do Curso (2023.1)

2.4 FORMAS DE INGRESSO

Os processos de ingresso nos cursos de graduação da FURB são regulamentados por editais que exigem, entre outras coisas, a conclusão do ensino médio ou equivalente, por parte do candidato. Existem diferentes formas de acessar o ensino superior na FURB, descritas no Quadro 2.

Quadro 2 - Processos de ingresso no ensino superior na FURB

forma de ingresso	descrição	regulamentação
Vestibular	Destinado ao portador de certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, sendo que a classificação se dá a partir do desempenho em prova aplicada pela ACAFE.	Edital ACAFE
ENEM	Destinado ao portador de certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, sendo que a classificação se dá a partir dos resultados constantes no boletim de desempenho do ENEM.	Edital ENEM
Histórico Escolar	Destinado ao portador de certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, sendo que a classificação se dá a partir da média aritmética das notas de determinadas áreas de conhecimento do ensino médio.	Edital Histórico Escolar
Acesso FURB	Destinado ao portador de certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, sendo que inscrição e matrícula se dão por ordem de chegada, em cursos com vagas não preenchidas pelos processos seletivos Vestibular, ENEM, Histórico Escolar.	Edital Acesso FURB
Reingresso	Destinado ao estudante da FURB sem vínculo ativo que deseja retomar os estudos no mesmo curso em que esteve matriculado.	Edital Diplomado, Reingresso e Transferências
Reingresso por transferência interna	Destinado ao estudante da FURB sem vínculo ativo que deseja retomar os estudos em outro curso diferente daquele em que esteve matriculado.	Edital Diplomado, Reingresso e Transferências
Transferência Externa	Destinado ao estudante com matrícula ativa em curso de graduação de outra IES que deseja ingressar em um dos cursos de graduação oferecidos pela FURB.	Edital Diplomado, Reingresso e Transferências
Certidão de Estudos	Destinado ao estudante sem matrícula ativa em curso de graduação em outra IES e que desejam ingressar em um dos cursos de graduação oferecidos pela FURB.	Edital PROEN/Solicitação de Vaga
Transferência Interna	Destinado ao estudante regularmente matriculado ou com matrícula trancada em um curso de graduação da FURB que deseja trocar de curso (ou turno).	Edital Diplomado, Reingresso e Transferências

forma de ingresso	descrição	regulamentação
Diplomado	Destinado ao portador de diploma de curso de graduação devidamente reconhecido que deseja ingressar em outro curso de graduação, sem necessidade de realizar novo vestibular.	Edital Diplomado, Reingresso e Transferências
Aluno Especial	Destinado ao portador de certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente ou de diploma de curso de graduação devidamente reconhecido, interessado em cursar disciplinas isoladas dos cursos de graduação da FURB, para complementação ou atualização de conhecimentos. O aluno especial obtém certificado de aprovação nas disciplinas aprovadas, não caracterizando vínculo com nenhum curso de graduação.	Resolução FURB nº129/2001, Art. 54 Edital FURB Plus

Fonte: DRA (2022).

2.5 OBJETIVOS DO CURSO

2.5.1 Objetivo Geral

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo geral capacitar profissionais de áreas administrativas, ou gestores em geral, a desempenhar atividades de recursos humanos, desde a seleção, contratação, desempenho de rotinas trabalhistas, gestão e controle.

2.5.2 Objetivos Específicos

O Curso objetiva também proporcionar aos alunos conhecimentos de diversas áreas da gestão de recursos humanos, tornando-os aptos a gerenciar situações inusitadas, desenvolvendo suas potencialidades em busca de soluções criativas e inovadoras, na otimização de custos e na conquista da formação de uma boa equipe, montando estratégias que levam a empresa a responder às necessidades, aliando os conhecimentos técnicos adquiridos à prática empresarial. Especificamente, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos objetiva formar:

- a) profissionais aptos para desempenhar atividades de recursos humanos, referente a seleção, contratação, rotinas trabalhistas;
- b) profissionais conhecedores dos custos dos recursos humanos de uma empresa, com capacidade técnica de orientar os gestores para tomada de decisão;

c) atuar como gestores de recursos humanos em empresas públicas e privadas, de pequeno, médio e grande porte, bem como em empresas prestadoras de serviços na área de recursos humanos;

d) propiciar ao aluno a capacidade de adaptação, com flexibilidade, frente às constantes transformações ocorridas no ambiente interno e externo das organizações no que tange aos Recursos Humanos, suas técnicas e seus instrumentos;

e) compreender os conceitos fundamentais, as técnicas e as melhores práticas que subsidiam o desenvolvimento de competências necessárias a um gerenciamento otimizado, estimulando as habilidades empreendedoras necessárias às atividades de planejamento, organização, direção e controle empresarial;

f) trabalhar em equipe, liderar equipes de trabalho, buscar informações e tomar decisões;

g) proporcionar condições e provocar o aluno a pensar e produzir alternativas empreendedoras que busquem a melhoria da qualidade de vida da sociedade em contextos de inclusão social, ética empresarial, consciência com a preservação do meio-ambiente e o respeito à vida e à comunidade;

h) estimular o estudante a estar em constante aprimoramento, isto é, aprender e continuar aprendendo.

2.6 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO

Atender as necessidades regionais e locais é o grande objetivo da criação e da existência do curso de Gestão de recursos humanos. O mercado local é demandante de profissionais habilitados em gestão de pessoas, e as demandas são historicamente crescentes e os profissionais egressos do curso, em Gestão de Recursos Humanos vem atender a esta demanda. Objetiva-se desenvolver nos estudantes o perfil e as capacidades de:

a) planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios;

b) desenvolver planos de carreira;

c) promover o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias);

d) planejar programas de qualidade de vida no trabalho;

e) especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização;

f) avaliar a necessidade de contratação de novos colaboradores;

g) avaliar e emitir parecer técnico em sua área de formação.

As áreas de atuação pretendidas para o egresso do curso são:

- a) empresas em geral (indústria, comércio e serviços);
- b) institutos e centros de pesquisa;
- c) empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria;
- d) órgãos públicos;
- e) instituições de ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente.

2.7 CERTIFICAÇÃO

Será emitido pela instituição um Diploma de Tecnólogo após a integralização total do curso.

3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO

3.1 POLÍTICAS DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

3.1.1 Ensino

Conforme disposto no PDI (2022-2026), visando o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, as ações pedagógicas dos cursos de graduação da FURB têm como princípios:

- a) formação crítica: visando um ensino de graduação que promova a formação de um sujeito crítico e reflexivo capaz de ser agente de transformações sociais;
- b) inclusão social e respeito à diversidade humana: partindo do pressuposto de que todos devem ter oportunidades de desenvolvimento e formação, busca-se com esse princípio a construção de uma sociedade que respeite o ser humano e sua individualidade e pluralidade;
- c) responsabilidade social e ambiental: a fim de levar o indivíduo a avaliar continuamente as consequências diretas e indiretas de suas ações sobre o meio ambiente, quer seja o uso abusivo de recursos naturais, o uso de produtos tóxicos, a poluição do ar, da água ou do solo, quer seja a depredação de ecossistemas e de paisagens;
- d) indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão: objetivando a oportunidade de uma aproximação entre a universidade e sociedade e uma aprendizagem baseada na resolução de problemas reais através da interação com a comunidade, bem como a

transformação da realidade social.

Além disso a organização deste PPC contempla as seguintes diretrizes:

- e) aprendizagem como foco do processo;
- f) educação integral;
- g) flexibilização curricular;
- h) relação com a comunidade;
- i) tecnologia;
- j) interdisciplinaridade;
- k) articulação teórico-prática;
- l) articulação com os temas transversais contemporâneos;
- m) formação linguística;
- n) internacionalização e inovação.

O presente PPC foi construído com amparo nesses princípios e diretrizes e pretende-se, assim, promover a formação integral do estudante como profissional e cidadão.

3.1.2 Extensão

Na FURB, a Extensão Universitária, sob o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, é um processo interdisciplinar, político educacional, cultural, científico, econômico e tecnológico, que se integra à matriz curricular e à organização da pesquisa, que promove a interação transformadora entre a FURB e os setores da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento (PDI 2022-2026).

A extensão no âmbito CCSA, tem como objetivo geral: "Proporcionar a comunidade de Blumenau e região, conhecimentos em administração, contabilidade e economia, aplicados a organização com ou sem fins lucrativos e suas respectivas operações de negócios com incentivo ao empreendedorismo, a responsabilidade socioambiental, inovação tecnológica e social".

A extensão no âmbito do curso tem como objetivo proporcionar a comunidade de Blumenau e região, conhecimentos acerca de gestão de negócios e melhoria do desempenho organizacional, aplicados a organizações com ou sem fins lucrativos e suas respectivas operações de negócios com incentivo ao empreendedorismo, a responsabilidade socioambiental, inovação tecnológica e social.

A articulação e desenvolvimento de projetos específicos ocorrerão gradualmente na medida da implementação do curso, pois, muitas ações poderão ser construídas entre docentes e estudantes, na medida em que suas demandas e necessidades sejam apontadas por conta de suas regionalidades e ambientes de atuação.

Mais especificamente no caso deste curso Superior de Tecnologia o aluno pode desenvolver atividades de extensão e validar como atividades extracurriculares participando de projetos ou atividades promovidas no âmbito da universidade por meio da Pró-Reitoria de Pesquisa e Extensão.

O curso conta com duas disciplinas específicas para extensão. Extensão 1 com 108 horas no quarto semestre e extensão 2 com 108 horas no quinto semestre. Totalizando 216 horas. Serão apresentadas para o aluno áreas de atuação ligadas a uma das áreas das linhas de pesquisa do CCSA, abaixo descrita.

3.1.3 Pesquisa

Na FURB, entende-se pesquisa científica ou tecnológica como um processo metódico de investigação, recorrendo a procedimentos técnicos e científicos para encontrar respostas para problemas da comunidade universitária, sociedade, poder público, setor produtivo e terceiro setor, produzir novos conhecimentos, processos ou produtos (PDI 2022-2026).

A Pós-Graduação na Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB) tem por finalidade formar docentes e pesquisadores, proporcionando uma formação científica e cultural ampla e capacidade de pesquisa e inovação nos diferentes ramos do saber. Assim o Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAd), que atua em nível de mestrado *stricto-sensu*, tem como princípios a busca pela flexibilidade e agilidade entre suas linhas de pesquisa. Ou seja, na formação de alunos em metodologias de ensino; interação com outros grupos de pesquisa; e consistência na proposta curricular. Programa este de Pós-Graduação que tem como área de concentração a Estratégia e Competitividade das Organizações, onde envolve estudos no campo de estratégia e competitividade organizacional, basicamente em gestão da inovação e gestão estratégica, em nível interno e externo às organizações. Nos dias de hoje, em um mundo globalizado, onde recursos, informação e conhecimento fluem e evoluem rapidamente, não somente empresas, mas também organizações em geral, estão fortemente sujeitas ao impacto de inovações e a mudanças de cenário externo.

Assim, qualquer organização e seus funcionários e empreendedores, necessitam estar constantemente avaliando seu cenário e suas estratégias frente a competidores, procurando antecipar a evolução dos requisitos do mercado e de seus usuários. Ou seja, os alunos do curso ofertado virtualmente nos cursos de tecnologia, poderão participar das linhas de pesquisa do PPGAd em projetos de pesquisa e iniciação científica em duas áreas. Muitos dos professores que lecionam neste curso são professores do PPGAd incentivando os alunos à iniciação

científica.

A primeira linha de pesquisa é em Gestão da Inovação em Organizações que agrupa temas relacionados ao modo como as organizações podem ou devem atuar para manterem-se competitivas, tendo como foco a questão da inovação em processos, bens e serviços, sua gestão, desempenho e inserção mercadológica. Foca-se em estudos sobre a gestão de aspectos internos e externos, particularmente a interface organização-mercado, abordando a gestão da inovação em organizações de diferentes áreas do conhecimento, entre elas organizações da saúde, organizações complexas e do terceiro setor.

E na segunda em Gestão Estratégica das Organizações que agrupa temas relacionados a estudar como as empresas podem ou devem atuar em nível estratégico, olhando principalmente (mas não unicamente) para aspectos externos (inputs/outputs), como estratégias competitivas em um mercado internacional. Além destes aspectos, tendo em vista que a cada dia organizações complexas, da saúde e do terceiro setor têm se tornado mais importantes para a sociedade, deve-se procurar entender como estas organizações devem ou podem ser geridas. Assuntos esses abordados em alguns tópicos do curso tecnólogo ofertado em EAD pela FURB.

3.2 APOIO AO DISCENTE

3.2.1 Acesso e Inclusão

A Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008) e as diretrizes adotadas pelo MEC na avaliação de cursos e de instituições de ensino superior (SINAES) são claras quanto às responsabilidades da educação superior em promover a acessibilidade e adotar princípios e práticas pedagógicas, visando garantir o acesso, a participação e o êxito dos(as) estudantes. Incluir implica compreender particularidades e singularidades do sujeito, respeitar seu potencial e apostar em sua capacidade e autonomia, garantindo as condições objetivas de acessibilidade, seja através do fornecimento de recursos materiais ou de estrutura (como mobiliário adaptado, espaços acessíveis, entre outros), através de recursos humanos especializados (como professor(a) de Atendimento Educacional Especializado – AEE, profissionais de apoio), através de recursos pedagógicos (como a adaptação de materiais) ou ainda através de apoio financeiro.

Neste sentido, a FURB disponibiliza, através da CAE, um conjunto de programas de apoio financeiro e atividades específicas que contribuem para a inclusão social, acadêmica e profissional dos(as) estudantes, visando a sua permanência e sucesso na Universidade. Quanto aos programas de apoio financeiro e complementação curricular, tem-se: (a) bolsas de estudo;

(b) bolsa de pesquisa; (c) bolsas de extensão; (d) financiamento estudantil; (e) estágio interno; (f) estágio curricular não obrigatório. O acesso aos programas de bolsas e de financiamento estudantil se dá através de cadastro, com inscrições abertas no início de cada semestre, gerido pela CAE e pela DAF, respectivamente. A gestão dos estágios internos e curriculares não obrigatórios acontece no NGE, vinculado à PROEN. Já as atividades de atenção ao(à) estudante, gerenciadas pela CAE, incluem: (a) elaboração, implementação, execução e avaliação da política de apoio aos estudantes em parceria com outras unidades da FURB (Art. 63 da Resolução FURB nº 35/2010); (b) atendimento e acompanhamento psicossocial; (c) serviços de tradução/interpretação de LIBRAS (Resolução FURB nº 8/2015) – AEE; (d) coordenação de ações relacionadas à inclusão dos estudantes com deficiência e altas habilidades/superdotação por meio do Núcleo de Inclusão (NInc) (Resolução FURB nº 59/2014) – AEE; (e) encaminhamento aos serviços especializados de atendimento na área da saúde, jurídica e assistência social.

As atividades de atendimento à comunidade acadêmica são: assessoria técnica, atendimento psicossocial, AEE e atendimento administrativo.

A assessoria técnica, exercida por profissionais do serviço social e da psicologia, compreende:

- a) assessorar e orientar docentes e técnico-administrativos;
- b) oferecer subsídio técnico à elaboração e à execução, bem como disseminar as diretrizes para a elaboração de políticas, projetos, programas e ações institucionais de promoção à inclusão, permanência universitária e qualidade de vida estudantil;
- c) propor ações de acessibilidade em parceria com outras unidades universitárias;
- d) realizar visitas, perícias técnicas, laudos, informações e pareceres sobre acesso e permanência no ensino superior;
- e) gerir e planejar o cadastro socioeconômico para a distribuição de recursos dos programas de bolsa que exigem a comprovação da situação socioeconômica familiar.

O atendimento psicossocial, voltado aos(às) estudantes da Instituição é realizado por equipe composta por duas profissionais do serviço social e duas profissionais da psicologia. Dentre algumas ações, citam-se:

- a) entrevistar, acompanhar, orientar e encaminhar estudantes, a partir das suas especificidades e quando necessário, oferecendo escuta qualificada;
- b) desenvolver projetos de pesquisa e/ou de extensão;
- c) fazer interlocução com coordenações de cursos, docentes, assessoria pedagógica e técnico-administrativos sobre o campo de possibilidades e de limitações dos(as)

estudantes;

- d) participar em reuniões com outros setores e serviços internos e externos à Universidade.

O AEE é voltado aos(às) estudantes com deficiência e altas habilidades/superdotação. Conforme Resolução FURB nº 59/2014, consideram-se pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial e as com transtorno do espectro autista que, devido a diversas barreiras, podem ter restringidos seu acesso, participação e permanência na Instituição e na sociedade. Entende-se por pessoas com altas habilidades/superdotação aquelas que apresentam elevado potencial em, pelo menos, uma das seguintes áreas: intelectual, acadêmica, liderança, psicomotricidade e artes. Assim, a FURB, ciente da sua responsabilidade social e consolidando seu papel para além do ensino de qualidade, através da Resolução FURB nº 59/2014, instituiu a Política de Inclusão das Pessoas com Deficiência e com Altas Habilidades/Superdotação e criou o NInc. A política prevê a definição de estratégias e de recursos de acessibilidade na Universidade, orientação a docentes, entre outros. Dentre os objetivos desta política, estão estimular e assegurar o acesso e a permanência de todas as pessoas com deficiência e com altas habilidades/superdotação na FURB, assim como promover o fortalecimento das ações de acessibilidade da educação; superar as barreiras atitudinais, comunicacionais e educacionais; promover o desenvolvimento das autonomias individuais, garantindo as condições de dignidade; promover o controle social para a realização das ações previstas; e, por fim, integrar a Universidade nas políticas públicas de inclusão. O AEE conta com uma profissional de apoio (audiodescrição) e nove intérpretes (tradução / interpretação) de LIBRAS para o acompanhamento dos estudantes com surdez e professores de LIBRAS. O AEE tem acontecido sob demanda de estudantes que procuram a CAE em razão da deficiência ou altas habilidades/superdotação, que por sua vez os orienta sobre os programas e recursos disponíveis na Universidade e outros encaminhamentos pertinentes às áreas do serviço social e da psicologia, dependendo das demandas apresentadas.

. No âmbito do curso é oferecido ao estudante com necessidades especiais uma série de recursos que auxiliam na relação ensino aprendizado, como audiodescrição, legenda em vídeo. No AVA – o estudante encontra um plugin de acessibilidade para diversas deficiências como baixa visão, surdez, dislexia, espectro autista etc.

O atendimento administrativo é responsável pelo registro, controle, solicitação e operacionalização de rotinas administrativas. Essas atividades, em conjunto com o(a) estudante, o curso e outras unidades da instituição, têm como objetivos:

- a) contribuir para o desenvolvimento da autonomia e o fortalecimento do(a) estudante;
- b) fortalecer a relação entre estudante e docentes / curso;

- c) estimular a busca de alternativas para a superação das dificuldades;
- d) contribuir para com a garantia do acesso, da permanência e do sucesso acadêmicos;
- e) contribuir com o estabelecimento de uma cultura inclusiva na FURB.

Além das ações inclusivas já citadas, com vistas à garantia de igualdade de condições e oportunidades educacionais, conforme institui a Resolução FURB nº12/2018, a FURB também conta com uma política de acesso e permanência de estudantes indígenas, em que fixa vagas gratuitas para a graduação e pós-graduação e estabelece critérios de acompanhamento destes estudantes, visando a sua permanência na universidade.

3.2.2 Provas de Suficiência

Em função da modalidade de oferta do curso e a efetiva operacionalização não estão previstos componentes curriculares com prova de suficiência.

3.2.3 Aproveitamento de Estudos

A equivalência é o aproveitamento de estudos realizados pelo(a) estudante em outro curso da FURB ou de outras IES, desde que legalmente reconhecidos. As solicitações de aproveitamento de estudos deverão ser feitas através de formulário específico disponível na página da universidade (www.furb.br) e encaminhadas ao Coordenador(a) do Curso, anexando o histórico escolar e o conteúdo programático das disciplinas.

Os critérios para atendimento ao requerimento de aproveitamento de estudos devem ser observados conforme o que determina a Resolução FURB nº61/2006, sendo concedido quando o programa do componente curricular cumprido pelo(a) estudante for idêntico a, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária e conteúdo. Dessa forma, a integralização mínima do curso poderá ter seu tempo alterado tendo em vista aproveitamento de estudos realizados anteriormente pelo estudante.

3.2.4 Estudos Complementares

Não se aplica

3.2.5 Monitoria

Não se aplica.

3.2.6 Participação e Representação Estudantil

Os direitos, deveres, atribuições e responsabilidades dos estudantes estão descritos no Capítulo III do Regimento Geral da Universidade, Resolução FURB nº 129/2001. Na forma da legislação vigente, a FURB promove a participação direta dos representantes de seu corpo discente com direito à voz e voto nos colegiados superiores, nos conselhos de centros, nos colegiados dos cursos e nos departamentos. A representação estudantil integra, ainda, órgãos oficiais, como o DCE e os Centros Acadêmicos dos cursos.

3.2.7 Internacionalização e Mobilidade

A internacionalização é um processo que integra a dimensão internacional, intercultural e global às metas, funções e implementação do ensino superior. Esta é uma ação que complementa e estende a dimensão local, promovendo o relacionamento entre as nações, povos, culturas, instituições e sistemas. O objetivo do processo de internacionalização é possibilitar aos estudantes e docentes experiências para viver e trabalhar num mundo interconectado. O processo de internacionalização inclui a pesquisa e a extensão, que estão cada vez mais presentes nas atividades dos grupos de trabalho e que visam, principalmente, levar a Universidade a um patamar de reconhecimento internacional. Nesse contexto, a Resolução FURB nº197/2017 institui a Política de Internacionalização da FURB, considerando a visão descrita no PDI que afirma o compromisso de ser universidade pública reconhecida pela qualidade de sua contribuição e inovação na vida regional, nacional e global e os valores de “[...] inovar nos processos de Internacionalização”, com objetivo de ampliar acordos de cooperação internacional nas mais diversas áreas do conhecimento, destacando a preocupação institucional em manter a excelência no ensino, na pesquisa e na extensão.

Na FURB a cooperação internacional pode ser desenvolvida em sete diferentes âmbitos: Ensino Médio, Graduação, Pós-graduação e Pesquisa, Extensão, Inovação Tecnológica, Gestão Universitária e Aprendizado ou Aperfeiçoamento de Idioma. A internacionalização do currículo potencializa a produção de conhecimentos em diferentes áreas de forma interdisciplinar e por meio de experiências interculturais que contribuem para o “[...] desenvolvimento acadêmico, científico, tecnológico, artístico, cultural e pessoal dos estudantes em todos os níveis de ensino.” (FURB, 2017, p. 2).

Internacionalizar o currículo implica que os cursos reconheçam formas de inserção e de relações internacionais que podem perpassar o domínio de uma ou mais línguas estrangeiras, intercâmbios discentes e docentes, realização de parcerias para eventos, pesquisas, projetos de extensão e de ensino, entre outros. A internacionalização do currículo aproxima os estudantes

e docentes de questões globais e valores universais como a justiça, igualdade, dignidade e respeito possibilitando analisar os acontecimentos reais do mundo e conhecer diferentes culturas, tendo assim papel importante no desenvolvimento pleno de competências.

São princípios norteadores da Política de Internacionalização da FURB:

- a) a produção de conhecimentos em cultura, ciência, tecnologia e inovação, relevantes para a sociedade em geral;
- b) a socialização dos conhecimentos gerados, em âmbito local, nacional e internacional;
- c) a promoção da inserção social na concepção e desenvolvimento dos projetos de internacionalização;
- d) o incentivo à interdisciplinaridade e ao trato dos temas transversais conforme resolução vigente na FURB, nas ações de internacionalização;
- e) a internacionalização das ações de ensino, pesquisa e extensão, procurando fomentar a cooperação e a integração de pesquisadores e de programas;
- f) o reconhecimento dos créditos e de atividades acadêmicas e científicas conforme normas vigentes;
- g) a ética e transparência na condução das ações de internacionalização; e
- h) a indissociabilidade de ensino, pesquisa e extensão.

O processo de internacionalização possibilita aos(as) estudantes e docentes experiências para viver e trabalhar num mundo interconectado. Pode-se elencar alguns benefícios que esta prática proporciona, tais como:

- a) o estudo em outros países contribui para a formação de um profissional autônomo e globalizado, capaz de atuar e resolver problemas em qualquer lugar do mundo;
- b) a convivência com pessoas de outros países estimula a empatia, a tolerância, a solidariedade, o respeito pelo outro e a diversidade cultural, características necessárias ao trabalho de equipe;
- c) os estudantes e professores estrangeiros trazem elementos culturais, econômicos, linguísticos, comportamentais e geográficos que enriquecem a sala de aula;
- d) o egresso pode aumentar a empregabilidade em todo o mundo e ampliar o networking em escala global;
- e) o estudante pode receber o diploma assinado pela FURB e pela instituição na qual estudou no Exterior, quando previsto em convênio específico.

Neste contexto, a Universidade mantém diversos convênios com instituições de ensino superior no exterior. Buscando promover a inovação, a sustentabilidade, a cultura, o bem-estar

social, a qualificação e a atualização do conhecimento, ela desenvolve trabalhos em cooperação com instituições estrangeiras, por meio de programas de intercâmbio de estudantes, professores e servidores técnico-administrativos das mais diversas áreas. Os acadêmicos matriculados em curso de graduação da FURB estão aptos a se inscrever para participar de programas de intercâmbio. Essa participação é regulamentada por Editais próprios, com ofertas de programas específicos, os quais regram as condições necessárias. Por meio dos convênios, os(as) estudantes podem cursar as disciplinas sem pagar as mensalidades na FURB e no exterior, quando previsto nos respectivos Convênios. É necessário apenas o pagamento da matrícula na FURB e efetuar o trancamento, para manutenção do vínculo acadêmico. Em geral, os critérios para participação dos(as) estudantes são: (a) integralização de 25% dos créditos previstos na grade curricular de seu curso; (b) média geral igual ou superior a 7,5; (c) proficiência no idioma exigido pela universidade de acolhimento. Os(as) estudantes poderão cursar disciplinas nas IES estrangeiras pelo período de um ou dois semestres. Esta participação é regulamentada de acordo com editais próprios e ofertas de programas específicos, os quais regram as condições necessárias.

De acordo com a Resolução FURB nº35/2010, que homologa o Estatuto da FURB, a Coordenadoria de Relações Internacionais (CRI) tem como competência orientar, acolher e acompanhar docentes, pesquisadores e discentes estrangeiros (incoming), assim como a orientação aos docentes pesquisadores e discentes da FURB que estejam saindo (outgoing) para intercâmbio, além de suporte a projetos no âmbito da internacionalização.

Destaca-se, ainda, que visando à internacionalização do currículo e à possibilidade de troca de experiências internacionais, desde 2012 a FURB oferta disciplinas lecionadas no idioma inglês. O estudante pode cursar disciplinas em língua estrangeira, previstas na matriz curricular do curso e que tenham disciplinas semelhantes no idioma português, sendo ofertadas em paralelo, ou ainda, como disciplinas optativas.

Entre os objetivos desta ação, destacam-se:

- a) proporcionar experiências de educação em outro idioma em áreas específicas;
- b) preparar estudantes para participação em intercâmbios internacionais;
- c) oferecer disciplinas em língua estrangeira para atender a estudantes de universidades estrangeiras;
- d) inserir a FURB no contexto da mobilidade acadêmica internacional de estudantes e docentes;
- e) possibilitar o aprendizado e a ampliação do vocabulário do idioma em questão.

3.2.8 Idiomas sem Fronteiras

O Idiomas sem Fronteiras (IsF) na FURB é um projeto que iniciou suas atividades no fim de 2017. Objetiva promover a internacionalização da universidade a partir do ensino de língua inglesa para a comunidade acadêmica e capacitar professores em formação inicial vinculados ao projeto. Atualmente oferta cursos gratuitos de curta duração presenciais e online de língua inglesa para fins específicos. Para os estudantes de graduação da universidade, as atividades oferecidas pelo IsF são uma oportunidade de melhorar o nível de proficiência em língua inglesa e se preparar para mobilidade acadêmica.

4 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO PEDAGÓGICA

4.1 METODOLOGIA

No contexto do presente curso e considerando que a modalidade de oferta é mediada por tecnologia (EAD), entende-se que para o efetivo desenvolvimento do curso as Tecnologias de Informação e Comunicação são fundamentais e de importância altamente relevantes para o desenvolvimento das atividades e na promoção da interação entre os alunos, professores, tutores e demais envolvidos.

A Furb proverá aos alunos, via AVA os materiais didáticos com os conteúdos de cada disciplina. Estes material didático possuem diversos formatos (PDF, web aulas e áudio aulas) o estudante de posse desse material didático deverá realizar seus estudos, com a participação efetiva do professor indicado para lecionar a disciplina.

A metodologia definida e utilizada pela modalidade incentiva a interdisciplinaridade, haja vista a organização de componentes curriculares comuns a diversas áreas de formação possibilitando a interação de alunos dos diversos cursos, na medida em que a modalidade transcende tempo e espaço a flexibilização pode ser obtida pela facilidade do alunos cursarem disciplinas em outras modalidade e convalidar seus estudos, ademais a possibilidade das atividades de articulação permite ao alunos buscar projetos de pesquisa e extensão ampliando as possibilidades de indissociabilidade e articulação entre teoria e prática.

A Universidade concebe a educação a distância como uma modalidade de ensino com características singulares, que permite a ampliação do acesso à educação e da sua abrangência. A partir de suas características, devem ser planejadas e definidas estratégias educativas adequadas a essa modalidade. Nesse sentido, resguarda o termo “educação a distância” como uma modalidade diferenciada, que deve ser permanentemente pensada e desenvolvida, considerando suas especificidades e vislumbrando a qualidade do ensino.

A EAD proposta pela Universidade baseia-se na utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e objetiva explorar os recursos disponíveis para o estabelecimento da interação, o acompanhamento e o atendimento ao (à) estudante, assim como, a publicação de conteúdo e atividades, de forma a facilitar o acesso, a atualização e a disponibilização, visando promover o desenvolvimento cognitivo e social do (a) estudante. Para tanto, é preciso o envolvimento de gestores, docentes, técnicos e estudantes no processo, destacando-se que:

O trabalho das professoras e dos professores não diminui pelo fato de disporem do grande provedor de informação que é a internet. Ao contrário, eles têm de continuar ensinando o que sempre ensinaram, mas com um desafio maior. A grande aventura que se vive nas salas de aula é dotar a informação de sentido, reconhecer sua importância, transferir modos de pensar de um campo a outro, visando a expandir nossos conhecimentos e permitir-nos atuar de forma cada vez mais inteligente (LITWIN, 2001, p. 8).

Daí a necessidade de uma infraestrutura física e de pessoal, bem como planejamento, acompanhamento e avaliação constante para buscar a eficiência, a eficácia e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem na modalidade a distância. Atualmente, os recursos tecnológicos viabilizam o desenvolvimento de proposta de EAD pautada na colaboração e na construção do conhecimento. No entanto, para a efetivação deste tipo de proposta, é preciso um projeto pedagógico e um referencial teórico-metodológico para orientar a prática educativa e garantir a sua efetivação, tendo em vista que os recursos tecnológicos oferecem o suporte, mas não definem o seu modo de utilização.

Os recursos tecnológicos baseados na web viabilizam a aplicação do conceito de aprendizagem colaborativa e das redes de aprendizagem e inovação, que, além de estimular a interação entre diversas instituições, têm como objetivo a produção de resultados positivos. Assim, o conhecimento e a convergência de tecnologias constituem-se como vetores com capacidade de influenciar fortemente os modelos de gestão e as inter-relações entre instituições de ensino e entre as pessoas de uma mesma comunidade acadêmica.

Nessa perspectiva, pontuam-se alguns itens a serem considerados para o desenvolvimento de projetos a distância, a partir do ponto de vista da utilização das TIC (SARTORI; RAMOS, 2002). Para tanto, é preciso o envolvimento dos gestores, docentes, técnicos e estudantes no processo, destacando-se que:

a. Disponibilização de infraestrutura para o desenvolvimento de projetos em EAD, como uma equipe multidisciplinar para assessoria, desenvolvimento e implantação de conteúdos e estratégias pedagógicas;

- b. Articulação orgânica entre os materiais pedagógicos, os pressupostos teórico-metodológicos e os recursos tecnológicos;
- c. Planejamento orgânico e sistemático de atividades voltadas para ações colaborativas, priorizando a construção coletiva do conhecimento;
- d. Avaliação sistemática dos projetos de educação a distância e do aproveitamento dos alunos.

A Educação a Distância (EAD), na FURB, é concebida como uma modalidade de ensino cuja mediação pedagógica se pauta no uso das tecnologias digitais de informação e comunicação para a formação científica, técnica e cultural da sociedade, ampliando os tempos e inovando os meios e espaços de ensinar e aprender. Sob o ponto de vista institucional, a FURB vem trabalhando para inovar as formas de aprendizagem e flexibilizar os percursos formativos, com a superação das distâncias geográficas e das relações espaço-tempo, contribuindo para uma educação integral (FURB – PDI, 2022-2026).

4.2 ESPAÇOS E TEMPOS DE APRENDIZAGEM

Sob o ponto de vista institucional, a FURB vem trabalhando para modernizar as formas de aprendizagem e flexibilizar o processo de apropriação do conhecimento, com a superação das distâncias geográficas e das relações espaço-tempo, contribuindo com uma formação humana por meio da aprendizagem autônoma do sujeito. Nesse contexto, a aprendizagem híbrida vem contribuir para essa modernização e inovação, caracterizando-se como uma “metodologia pedagógica flexível, ativa e inovadora que orienta a atividade docente, estimula a autonomia, o protagonismo, a interação entre estudantes e entre estes e docentes, integrando atividades presenciais e não presenciais, com alternância em diferentes tempos e espaços” (MEC, 2021, Texto Referência Educação Híbrida).

Assim, a partir da Resolução FURB nº61/2021, as disciplinas dos cursos de graduação da FURB poderão ser organizadas mesclando as diversas formas de interação para potencializar o desenvolvimento das competências desejadas para egresso. Os modelos existentes, resumidos no Quadro 3, são:

- a) **presencial**: a mediação didático-pedagógica ocorre em ambiente físico, com as atividades desenvolvidas por estudantes e professores que estejam em lugares e tempos idênticos;

- b) **remoto**: a mediação didático-pedagógica ocorre com a utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), com as atividades desenvolvidas por estudantes e professores que estejam em lugares diversos, porém, em tempos idênticos;
- c) **OnLife**: a mediação didático-pedagógica ocorre, simultaneamente, com a utilização de TICs, com atividades desenvolvidas por estudantes presenciais e/ou conectados remotamente, e professores presenciais, ambos em tempos idênticos;
- d) **Flex**: a mediação didático-pedagógica ocorre com parte da carga horária presencial e outra parte remota e/ou Onlife, ou seja, uma mistura do modelo presencial com os modelos remoto e/ou OnLife;
- e) **a distância (EaD)**: a mediação didático-pedagógica ocorre com a utilização de TICs com atividades desenvolvidas por estudantes e professores que estejam em lugares e tempos diversos, com dois encontros presenciais conforme legislação específica;
- f) **semipresencial**: a mediação didático-pedagógica ocorre com parte da carga horária presencial e outra parte a distância, observados os limites máximos de distribuição da carga horária estabelecidos no item 4.8 deste PPC.

Quadro 3 - Síntese dos modelos de disciplinas praticadas na FURB

modelo	professor está	estudante está	avaliações são
presencial	presencial	presencial	presenciais e/ou extraclasse, conforme plano de ensino
remoto	remoto	remoto	remotas
OnLife	presencial	presencial ou remoto	presenciais e/ou remotas, conforme plano de ensino
Flex	parte presencial e parte remoto e/ou OnLife	parte presencial e parte remoto e/ou OnLife	presenciais e/ou remotas, conforme plano de ensino
EaD	maior parte a distância e encontros agendados	percurso guiado e encontros agendados	a distância e presenciais, conforme o plano de ensino
semipresencial	parte presencial e parte a distância	parte presencial e parte percurso guiado	a distância e presenciais, conforme o plano de ensino

Fonte: organizado pela DPE (2022).

Diante de todos os modelos apresentados, existentes na Universidade, Decidiu-se, neste projeto, para este curso o EAD, com base nas justificativas já apresentadas.

4.3 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

A organização curricular no Curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi pensada considerando as Diretrizes Curriculares Nacionais Resolução CNE/CP nº1, de 5 de janeiro de 2021, Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e demais normativas que regem o ensino superior e que sustentam os currículos dos cursos de graduação da FURB. Foi projetada alinhada com demandas sociais e do mercado e a integralização curricular deverá dotar o profissional, ao mesmo tempo, com conhecimentos generalistas e específicos, e estimular a formação integral do estudante como profissional e cidadão crítico e responsável.

Conforme o PDI (2022-2026), algumas temáticas devem ser inseridas nos PPCs dos cursos de graduação da FURB para promover a formação integral do estudante de forma a compreender a complexidade do contexto social, os direitos e responsabilidades relacionados com a vida pessoal e coletiva relacionando o conhecimento gerado na universidade com realidade vivida. Deste modo, os temas: Educação Ambiental, Educação das Relações Étnico-Raciais e o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira, Africana e Indígena e Educação em Direitos Humanos estão contemplados na estrutura curricular do curso nos componentes curriculares relacionados no Quadro 4.

Quadro 4 - Componentes Curriculares com inserção dos temas transversais

Componente curricular	Temática abordada
Responsabilidade Social e Ambiental	Educação Ambiental
Gestão de Pessoas	Direitos Humanos
Ambiente corporativo e postura profissional	Diversidade, inclusão, Igualdade, Direitos humanos e Educação das Relações étnico-raciais.

Fonte: NDE (2023.1)

Vale dizer que, os alunos serão motivados a participarem de eventos e atividades institucionais realizados internamente na universidade, bem como fora dela, acerca dos temas transversais (educação em direitos humanos, educação das relações étnico-raciais e o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena), validando as horas como AACC's, perfazendo 40% da carga horária total de 54 horas, exigida em AACCs. Todas as atividades, programas e projetos de extensão, semana acadêmica, palestras, seminários, oficinas e afins serão registradas e documentadas na Coordenação de curso para fins de comprovação, conforme orienta às diretrizes gerais e curriculares institucionais da FURB.

A disciplina de Libras (Dec. nº 5.626/2005) não está prevista na estrutura curricular do curso, todavia, uma vez cursada pelo estudante, poderá ser utilizado para convalidar, as AACCs.

Além disso, conforme Diretrizes Gerais e Curriculares Institucionais para os cursos de graduação da FURB instituídas pela Resolução nº201/2017 e suas alterações, os currículos dos cursos de graduação da FURB deverão ser organizados em espaços comuns e integrados de estudos, denominados eixos, visando superar a fragmentação e isolamento das áreas, dos sujeitos, dos componentes curriculares e dos espaços de ensino-aprendizagem.

O currículo do curso de Gestão de Recursos Humanos é organizado a partir de 2 (dois) eixos:

- Eixo Específico com: 64 créditos, 1152 h/a ou 960 horas relógio
- Eixo de Articulação: 44 créditos, 792 h/a ou 660 horas relógio

O **eixo específico** agrega as temáticas relacionadas com os conceitos específicos da atividade profissional do egresso do curso, expõe-se e justifica-se sua organização por disciplinas, incluindo a perspectiva horizontal e vertical, vislumbrando possibilidades de integração entre os componentes curriculares/áreas temáticas em um mesmo semestre (horizontalmente) e ao longo do curso (verticalmente). Já o **eixo de articulação** está de acordo com a proposta do CCSA que pressupõe que a organização dar-se-á por meio das áreas temáticas e será efetuada por meio de atividades integradas na forma de componentes curriculares.

Os seguintes componentes curriculares compõem o eixo de específicas:

Quadro 5 - Componentes Curriculares do Eixo de Específicas (EE):

Fase	Componente curricular	Carga horária
4	Direito do Trabalho e Previdenciário	72
2	Recrutamento e Seleção	72
4	Gestão da Mudança Organizacional	72
3	Comunicação Oral e Escrita	72
3	Direito empresarial	72
5	Gestão de projetos	72
5	Processo de Negociação	72
3	Práticas de Recursos Humanos I	72
2	Gestão de Pessoas	72
3	Organização de Eventos	72
5	Práticas de Recursos Humanos II	72
4	Projeto de Extensão I	108
2	Gestão e Segurança do Trabalho	72
5	Cargos e Salários	72
5	Projeto de Extensão II	108
TOTAL		1152

Fonte: NDE (2002.1)

Por sua vez o eixo específico continue-se de espaços de estudos focados nos conhecimentos específicos da atividade profissional.

No curso de Gestão de Recursos Humanos os seguintes componentes curriculares compõem o eixo de articulação:

Quadro 6 - Componentes Curriculares do Eixo de Articulação (EA):

Fase	Componente curricular	Carga horária
1	Comunicação empresarial	36
1	Ambiente Corporativo e postura profissional	36
1	Psicologia Organizacional	72
1	Fundamentos de Economia	72
1	Contabilidade Geral	72
2	Administração Geral	72
3	Gestão Financeira	72
4	Estatística	72
4	Gestão da Informação	72
4	Administração de empresas de serviços	72
5	Responsabilidade Social e Ambiental	72
5	Empreendedorismo	72
Total		792h/a

Fonte: NDE (2002.1)

4.4 COMPETÊNCIAS E ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS PELO ALUNO EM CADA FASE

De acordo com o Regimento Geral da FURB (Resolução FURB nº 129/2001), citado pelo PDI, apresentam que o processo ensino aprendizagem deve acompanhar o domínio de um conjunto de competências.

No sentido de promover potenciais ações a serem desenvolvidas a cada semestre de modo a contribuir na formação adequada dos estudantes, tanto quanto servir como uma forma de diretriz na elaboração dos planos de ensino e atividades acadêmicas, que serão levadas a efeito no efetivo desenvolvimento das aulas; de maneira a proporcionar reflexões aprofundadas sobre quais competências que o estudante deverá desenvolver.

Assim, nos componentes específicos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, pretende-se que o estudante desenvolva, no processo de formação, as competências e habilidades para:

- a) Gerenciar o clima organizacional;
- b) Gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento e seleção;
- c) Gerenciar e operacionalizar processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- d) Gerenciar e operacionalizar processos de avaliação de desempenho de pessoas;
- e) Promover ações para a gestão de carreiras;
- f) Gerenciar e operacionalizar processos de remuneração;

- g) Gerenciar e operacionalizar rotinas de pessoal;
- h) Identificar e propor políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- i) Utilizar técnicas de liderança, compreendendo as relações de poder;
- j) Negociar e mediar conflitos.

4.5 ATIVIDADES ACADÊMICO-CIENTÍFICO-CULTURAIS (AACC) / ATIVIDADES COMPLEMENTARES

As Atividades Complementares, designadas na FURB como Atividades Acadêmico-Científico-Culturais (AACCs), são componentes curriculares que possibilitam a flexibilização curricular através de formas diversas de integralização curricular que envolvem ensino, pesquisa e extensão, monitorias, trabalhos científicos, atividades comunitárias, entre outros, desenvolvidas pelo estudante durante o processo de construção de sua formação, conforme regulamentação interna. Assim, além de permitir maior autonomia do estudante na construção do seu percurso formativo a previsão das atividades complementares no currículo reforça a indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e extensão.

As AACCs podem ser realizadas em área específica ou afim ao curso, sendo desenvolvidas na FURB ou fora dela, durante o período de realização do curso de graduação.

No curso de Gestão de Recursos Humanos o estudante deverá obter um total de 54 h/a de AACCs, sendo obrigatória para obtenção do grau respectivo.

Em consonância com a resolução nº 19/2004 a qual revogou a Resolução 82/2004 constituem AACCs:

- a) atividades de pesquisa;
- b) atividades de extensão;
- c) disciplinas além da grade curricular respectiva cursadas inter e intra cursos em diferentes níveis de ensino;
- d) publicação de trabalhos científicos;
- e) atividades comunitárias;
- f) estágios curriculares não obrigatórios;
- g) monitorias;
- h) visitas técnicas e viagens de estudo não vinculadas à matriz curricular;
- i) prática desportiva;
- j) outras atividades definidas pelo Colegiado de curso

Para efeitos de integralização das horas de atividades complementares, o estudante deverá cadastrar cada atividade no sistema próprio disponibilizado pela FURB (www.furb.br/aacc/) para análise e validação pelo respectivo coordenador.

4.6 ESTÁGIO

De acordo com a Política de Estágios estabelecida pela Resolução FURB nº 89/2018, o estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, como parte integrante do itinerário formativo do estudante, e “visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho” (Art. 3º).

O estudante poderá realizar o estágio não obrigatório a partir da primeira fase. O estágio não obrigatório é atividade curricular, de caráter opcional, complementar à formação acadêmico-profissional do estudante.

4.7 ESTRUTURA METODOLÓGICA E OPERACIONAL

Conforme deliberação do colegiado, seguindo a Resolução 017/2020 o curso é ofertado totalmente a distância com encontros síncronos semanais. As avaliações são realizadas a distância por meio do AVA, com exceção da avaliação final que é realizada presencialmente e com um peso maior (no mínimo 51%).

A dinâmica das disciplinas ofertadas estabelece uma relação com a alternância entre momentos de atividades síncronas e assíncronas e momentos de autoestudo do estudante. Entendem-se por atividades síncronas aquelas que necessitam da presença dos (as) estudantes ao mesmo tempo, como, por exemplo, *chats*, webconferências e as avaliações finais das disciplinas. Já as atividades e interações assíncronas são aquelas que não precisam ocorrer em dia e horário determinados, como, por exemplo, um fórum de discussão ou a construção de um texto colaborativo.

Nesse sentido, compreende-se que os momentos síncronos são um espaço direcionado para a orientação e mediação de conteúdos disciplinares, bem como de processos avaliativos, que são orientados pelo (a) docente da disciplina. Já o estudo guiado é o momento em que o (a) estudante, dentro do seu espaço de tempo, utiliza-se dos recursos da disciplina, webaulas e Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) como recursos didáticos e pedagógicos. Ressaltando que todos os materiais didáticos são produzidos internamente pela universidade.

Nesta dinâmica, ao longo do semestre, as disciplinas serão oferecidas de forma modular e seriada (Figura 1), e terão, pelo menos, três atividades síncronas realizadas via AVA, além

das atividades assíncronas que orientam os períodos de autoestudo, somadas à mediação virtual periódica realizada pelos docentes (e/ou tutores, quando for o caso).



Figura 1. Estrutura organizacional das disciplinas

Fonte: Equipe Pedagógica DME/FURB.

A mediação síncrona é realizada via Teams, gravada e disponibilizada para os alunos posteriormente, visto que não são obrigatórias. Além das atividades síncronas (*on-line*) haverá mediação docente virtual nos momentos de autoestudo, orientando a realização de atividades assíncronas no AVA. Cada disciplina contará também com um encontro final para realização da Avaliação Presencial, de acordo com a Legislação vigente.

A avaliação final poderá ser realizada ao final de cada disciplina modular, ou ao final do semestre em período agendado, o que possibilita a mobilidade dos estudantes que poderão estar uma única vez por semestre na sede da FURB ou nos polos de apoio presenciais (quando existirem).

Após os encaminhamentos e atividades realizadas em cada encontro virtual síncrono, é previsto que o (a) estudante continue o desenvolvimento da disciplina no momento de autoestudo. O estudo guiado permite que o estudante organize seus estudos levando em consideração seu tempo e espaço. Na realização do autoestudo, o (a) estudante contará com o AVA como uma importante ferramenta para a construção de conhecimentos por meio da interação e interatividade, de caráter assíncrono e síncrono, além de ser o local de disponibilização dos materiais didáticos.

A integralização da carga horária das disciplinas ocorrerá com a somatória das atividades relacionadas aos encontros síncronos da disciplina, ao autoestudo e às autoatividades. Entendem-se por autoatividades as atividades avaliativas ou não, que são realizadas tanto no livro da disciplina quanto no AVA.

4.8 RECURSOS METODOLÓGICOS

A EAD possui características diferenciadas do ensino presencial. Nesse sentido, exige a utilização de estratégias pedagógicas e métodos diferenciados. Os cursos a distância que funcionam por meio da web devem contar com um conjunto de recursos e sistemas – comumente chamado de plataforma de *e-learning* – que facilitem a interação entre docentes, estudantes, tutores (as), monitores (as) e outros (as) visitantes. Nessa plataforma, a mediação é facilitada pela utilização de diversos recursos, como o fórum de discussões, o chat e a disponibilização de informações, materiais e atividades, as quais podem ser utilizadas para garantir a aproximação entre docentes, tutores (as) e estudantes, além de promover a interação entre os (as) participantes e permitir o acompanhamento do curso por docentes, tutores (as) e monitores (as). Assim, para a educação a distância na FURB será utilizado o Ambiente Virtual de Aprendizagem, denominado AVA3, na plataforma Moodle. O AVA possui aplicativo e recursos de acessibilidade, ofertado pelo software Rybená que possibilita uma série de recursos tais como mudança de contraste e do tamanho da fonte do Moodle.

A metodologia de ensino adotada pelos cursos ofertados na modalidade a distância baseia-se em um modelo *on-line*, que prevê atividades síncronas e períodos de autoestudo, além do encontro presencial para realização da avaliação final.

As atividades presenciais ocorrerão na sede ou no polo de apoio presencial. O acompanhamento destes encontros será realizado pelo docente, O autoestudo terá como suporte os seguintes instrumentos metodológicos:

- a. Autoestudo com apoio do material digital da disciplina (webaulas, audioaula e demais materiais disponibilizados virtualmente);
- b. Salas de aula virtuais alocadas no AVA3 Webconferências realizadas em tempo real, previamente agendadas com docentes e estudantes, constituindo uma atividade síncrona
- c. Atividades avaliativas conforme o planejamento do (a) docente da disciplina.

Demais procedimentos metodológicos específicos deverão ser planejados e apresentados no plano de ensino de cada disciplina, sob a responsabilidade do (a) docente a ela vinculado (a). Para tal, este (esta) profissional contará com o apoio técnico e pedagógico das equipes didático-pedagógicas e de produção e tecnologia.

O material didático da EAD é produzido pela própria Universidade, por meio de seu corpo docente, com a assessoria e a orientação da equipe didático-pedagógica e em parceria com a equipe de produção e tecnologia, alocada na DME. No processo de produção, os materiais são planejados com base na ementa de cada disciplina, levando-se em consideração a bibliografia adequada, o aprofundamento e a coerência teórica, e utilizando-se de diferentes recursos tecnológicos e pedagógicos para atender a modalidade a distância. Todo o conteúdo deste curso será disponibilizado no AVA3.

As webaulas são um material didático hipermediático de caráter flexível, interativo e dialógico pela sua característica, as webaulas são acessadas pelos (as) estudantes, de forma responsiva, por meio do AVA3.

O material didático é uma ferramenta que propicia o diálogo entre docente/autor (a) e estudante. Desse modo, a linguagem utilizada será dinâmica e motivadora, contemplando a área de abrangência do presente projeto e a diversidade cultural dos (as) estudantes, para que, apesar da distância física, não se sintam sozinhos (as) e possam descobrir meios para o desenvolvimento da sua autonomia na busca de conhecimentos.

Além do material didático elaborado pelo docente autor, o professor ministrante poderá disponibilizar outros materiais digitais na sala de aula virtual, ou seja, no AVA3.

4.9 RECURSOS TECNOLÓGICOS DE APOIO AS ATIVIDADES DE EAD

Diante dos recursos possíveis de utilização no AVA3, para garantir a interação e interatividade entre docentes e estudantes, destacam-se os mais importantes para o desenvolvimento dos cursos à distância, de acordo com os pressupostos teórico-metodológicos definidos:

- a. Ferramentas de criação de conteúdo on-line: permitem a disponibilização de objetos de aprendizagem, tais como materiais, animações, simulações, entre outros;
- b. Ferramenta de colaboração - fórum: proporciona o aprofundamento dos conteúdos por meio de discussões dirigidas de modo assíncrono;
- c. Ferramenta de colaboração - *chat*: proporciona o aprofundamento dos conteúdos por meio de discussões dirigidas de modo síncrono;
- d. Ferramenta de texto colaborativo: possibilita a construção conjunta de um texto por um grupo de estudantes, realizando alterações e inclusões, que ficam disponíveis aos (às) outros (as) estudantes;
- e. Ferramenta de criação e gerenciamento de grupos: viabiliza a criação de grupos virtuais, permitindo ao grupo o acesso restrito às ferramentas do AVA, facilitando o processo de construção coletiva.
- f. Ferramentas avaliativas, como por exemplo, as tarefas com entrega de arquivos, os questionários, as lições, os laboratórios de avaliação, entre outras, que possibilitam realizar avaliações via AVA3.

O AVA3 viabiliza a comunicação assíncrona entre os diferentes atores pedagógicos e os (as) estudantes, para comentar as aulas, discutir temas relacionados às disciplinas em andamento em fóruns, enviar o conteúdo produzido ao (à) docente, compartilhar trabalhos desenvolvidos com os (as) demais colegas e acessar ementas, conteúdo programático das

disciplinas, bibliografias de referência, artigos *on-line* e outras informações importantes para um bom desempenho no curso.

A Universidade possui uma sala de videoconferência (F-101), com todos os equipamentos necessários para sua realização, além de um serviço de webconferência da Rede Nacional de Pesquisa (RNP), chamado MCONF. Estas possibilidades estarão à disposição dos (as) docentes que planejarem a utilização destes recursos em sua disciplina. Os (as) docentes também poderão dispor do apoio da equipe técnica em audiovisual e do acompanhamento pedagógico da DME.

Os estudantes contam com o apoio de monitoria das 8h às 22h, que auxiliam com dúvidas técnicas e dificuldades de acesso, entre outros. Os monitores estão disponíveis em vários canais (telefone, e-mail, teams, whatsapp).

A Biblioteca Martinho Cardoso da Veiga, além de seu rico acervo, possui uma equipe composta por profissionais capacitados (as) em todas as áreas da Biblioteconomia que operam os serviços deste espaço. Virtualmente é oferecido o acesso completo ao Portal de Periódicos da CAPES, reconhecida base de pesquisa científica, além do direcionamento para outros bancos de dados como, por exemplo, a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações

4.10 EQUIPES MULTIDISCIPLINARES

A execução deste projeto envolverá equipes multidisciplinares, com responsabilidades específicas diante das especificidades existentes para a implantação da modalidade EAD.

A equipe de docentes que executará o projeto é composta, majoritariamente, por docentes responsáveis pelas disciplinas do Eixo Específico, em sua maior parte, com mestrado ou doutorado na área.

Já as disciplinas do Eixo Geral e de Articulação, quando for o caso, serão lecionadas por docentes com vínculo ao departamento de cada disciplina. Destaca-se que os (as) docentes ministrantes são responsáveis pelo desenvolvimento das atividades avaliativas, pela complementação do material didático e pela definição das estratégias pedagógicas. Já os conteudistas são os professores que produzem o material didático das disciplinas, sob orientação da equipe multidisciplinar e mediante aprovação do departamento.

No desenvolvimento e manutenção do AVA3, de produção gráfica e de hiperlinks, atuarão servidores (as) técnico-administrativos vinculados à DME. Também compõem esta equipe, profissionais que apoiam o gerenciamento das reservas de salas de aula e de materiais e equipamentos para os momentos síncronos

Para a parte técnica, estão em atuação profissionais alocados na DTI, divisão responsável pelo gerenciamento de informática na Instituição. Os equipamentos e softwares utilizados na Universidade também são de responsabilidade desta equipe, e os laboratórios de informática a serem utilizados pelos (a) estudantes são de responsabilidade da DME (Ambientes de Aprendizagem).

A estrutura operacional e de gestão dos projetos de EAD, centralizada na DME, contempla: a chefia da divisão, a equipe didático-pedagógica, a equipe de produção e tecnologia, a equipe de logística, secretaria e monitoria (suporte EAD).

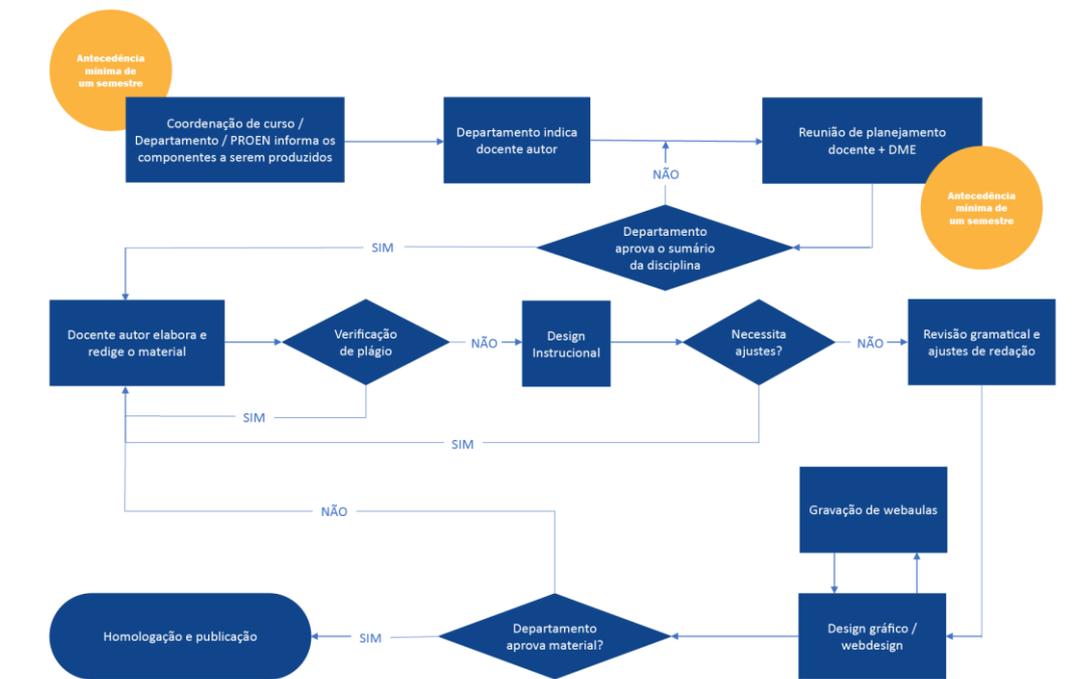
A equipe didático-pedagógica e a equipe de produção e tecnologia são responsáveis pela manutenção da infraestrutura e pelo desenvolvimento dos materiais didáticos. Isso envolve o assessoramento ao (à) docente para a adequação da linguagem, forma do conteúdo e a realização da transposição do material para a versão *on-line*. Destacamos que estas equipes visam ao atendimento dos (as) docentes, assessorando na utilização das tecnologias e no aprimoramento e desenvolvimento dos recursos tecnológicos utilizados pela Universidade. Para isso as equipes trabalham de modo integrado.

A equipe de logística, secretaria, monitoria (suporte EAD) e tutoria, por sua vez, é responsável pelos processos do desenvolvimento do curso, como a organização dos espaços para as atividades síncronas e os encontros presenciais, a distribuição de material, a organização dos eventos, o atendimento a dúvidas acadêmicas, entre outras funções.

O coordenador do curso é responsável pelo acompanhamento pedagógico do curso e a chefia da DME pela viabilização e organização dos materiais pedagógicos, do ambiente virtual de aprendizagem e pelo apoio técnico.

Este PPC prevê as 100% das disciplinas com ações realizadas na modalidade a distância.

O Fluxo de produção definido pela Instituição e regrado pela Instrução Normativa FURB nº4/2020.



4.11 ATIVIDADES EXTENSIONISTAS

A curricularização da extensão é uma das metas estabelecidas pelo Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024). Para alcançar a meta 12.7 do PNE é necessário assegurar, no mínimo, 10% do total de créditos curriculares da graduação em programas e projetos de extensão universitária, orientando sua ação, prioritariamente, para áreas de grande pertinência social. A fim de regulamentar essa estratégia, o Conselho Nacional de Educação (CNE) editou a Resolução CNE/CES nº7/2018, com Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira.

A inserção das atividades extensionistas no currículo tem como potencial promover o alinhamento da universidade com as demandas da sociedade, possibilitando uma aprendizagem transformadora, a formação de um cidadão crítico, capacitado para o mundo do trabalho e para lidar com os problemas reais presentes no contexto social. Além disso permite quebrar a segregação entre o ensino, pesquisa, extensão e questões da sociedade, conforme observamos na Figura 1.

Figura 1 - Curricularização da Extensão



Fonte: organizado pela DPE (2022).

Na FURB conforme a Resolução FURB nº99/2019, para fins de curricularização, a extensão deverá ser inserida no PPC dedicando parte da carga horária de componentes curriculares previstos no currículo, inserindo componentes específicos para a extensão ou uma mescla das duas estratégias. Esta carga horária está indicada explicitamente na matriz curricular. A definição das estratégias da inserção da extensão no currículo observa a Instrução Normativa PROEN nº1/2020 e Parecer CEE/SC nº307/2020. Os estágios e TCCs, conforme o Parecer CEE/SC nº307/2020, poderão ser utilizados como atividades extensionistas desde que suas características constem no PPC e atenda as diretrizes previstas na Resolução CNE/CES nº7/2018.

Nesse sentido, no curso de Gestão Recursos Humanos as atividades extensionistas terão 216 h/a e serão desenvolvidas por meio dos componentes curriculares.

As atividades extensionistas consistirão na oferta de duas disciplinas, Extensão Universitária (6 créditos) na quarta fase do curso e Extensão Universitária I (6 créditos) na quinta fase, cuja caracterização das atividades potencializa o protagonismo dos estudantes, na medida em que as práticas/intervenções serão desenvolvidas por meio de projetos junto à comunidade, conforme proposta de ementa.

Disciplina: Projeto de extensão I

Ementa: Extensão Universitária. Comunidade. Direcionamento para intervenções extensionistas. Diagnóstico e mensuração da realidade, em consonância com uma das linhas de atuação de pesquisa, supracitado, do CCSA.

Carga Horária Teórica 18 (1 crédito), Atividades práticas 72h (4 créditos) e Atividade do Estudante 18h (1 crédito), total da disciplina: 108h e 06 créditos.

Disciplina: Projeto de extensão II

Ementa: Projeto de intervenção. Relatório de extensão.

Carga Horária Teórica 18 (1 crédito), Atividades práticas 72h (4 créditos) e Atividade do Estudante 18h (1 crédito), total da disciplina: 108h e 06 créditos.

4.12 REGIME CONCENTRADO OU AULAS AOS SÁBADOS

Não se aplica

4.13 SAÍDAS A CAMPO

Não se aplica.

4.14 ESTRUTURA CURRICULAR**4.14.1 Matriz curricular**

Na matriz curricular foram consideradas as premissas do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, que discorre sobre conceitos, informações e evoluções tecnológicas que permeiam a formação profissional do tecnólogo. É importante destacar que o Catálogo, na medida em que relaciona os cursos superiores de tecnologia, expressa as habilidades necessárias para a formação de um profissional tecnólogo. Nesse sentido, as competências descritas e elencadas como necessárias na construção do perfil do tecnólogo foram amplamente discutidas e apresentam-se contempladas na organização da oferta do curso. Os currículos na FURB são organizados em espaços comuns e integrados de estudos, denominados eixos, visando superar a fragmentação e isolamento das áreas, dos sujeitos, dos componentes curriculares e dos espaços de ensino-aprendizagem. Atendendo a essa diretriz, o currículo do curso de Gestão de Recursos Humanos encontra-se organizado em dois eixos. O eixo específico agrega as temáticas relacionadas com os conceitos específicos da atividade profissional do egresso do curso, expõe-se e justifica-se sua organização por disciplinas, incluindo a perspectiva horizontal e vertical, vislumbrando possibilidades de integração entre os componentes curriculares/áreas temáticas em um mesmo semestre (horizontalmente) e ao longo do curso (verticalmente). Já o eixo de articulação está de acordo com a proposta do CCSA que pressupõe que a organização dar-se-á por meio das áreas temáticas e será efetuada por meio de atividades integradas na forma de componentes curriculares. Essa integração objetiva a convivência e a interação entre os estudantes dos diferentes cursos que agregam tais temáticas e disciplinas em sua matriz

curricular. O eixo de articulação do CCSA contempla 12 componentes curriculares, a saber: comunicação empresarial; Ambiente Corporativo e postura profissional; Psicologia Organizacional; Fundamentos de Economia; Contabilidade Geral; Administração Geral; Gestão Financeira; Estatística; Gestão da Informação; Responsabilidade Social e Ambiental; Administração de empresas de serviços e Empreendedorismo. A definição dos componentes curriculares do eixo de articulação considerou como premissas básicas as características peculiares entre os cursos e a convergência dos objetivos dos componentes. No que se refere ao eixo de articulação, o curso se relaciona com os outros cursos superiores de tecnologia, assim como com os cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis, justificando sua escolha, por conta das atividades e os objetivos adotados para concretizar o diálogo com estas áreas de conhecimento. Quanto aos temas transversais, visando atender os requisitos legais definidos em lei foram inseridos os referidos conhecimentos em diversos componentes curriculares do currículo de maneira a promover seu efetivo desenvolvimento durante o período de formação do estudante. No quadro 10 está descrita a Matriz Curricular.

Quadro 5 - Matriz Curricular

Fase	Componente Curricular	Eixo 1	Carga horária 2				CA 3
			T	P	AE	Total	
1	Comunicação empresarial	EA	36	0	0	36	2
	Ambiente Corporativo e postura profissional	EA	36	0	0	36	2
	Psicologia Organizacional	EA	54	0	18	72	4
	Fundamentos de Economia	EA	72	0	0	72	4
	Contabilidade Geral	EA	72	0	0	72	4
	Subtotal			270	0	18	288
2	Administração Geral	EA	72	0	0	72	4
	Gestão de Pessoas	EE	54	0	18	72	4
	Recrutamento, Seleção e treinamento	EE	54	0	18	72	4
	Gestão financeira	EA	54	0	18	72	4
	Estatística	EA	54	0	18	72	4
	Subtotal			288	0	72	360
3	Direito Empresarial	EE	54	0	18	72	4
	Organização de Eventos	EE	54	0	18	72	4
	Comunicação Oral e Escrita	EE	54	0	18	72	4
	Gestão e Segurança do Trabalho	EE	54	0	18	72	4
	Práticas de Recursos Humanos I	EE	54	0	18	72	4
	Subtotal			270	0	90	360
4	Responsabilidade Social e Ambiental	EA	54	0	18	72	4
	Gestão da Mudança Organizacional	EE	54	0	18	72	4
	Direito do Trabalho e Previdenciário	EE	54	0	18	72	4
	Gestão da Informação	EA	54	0	18	72	4
	Administração de empresas de serviços	EA	54	0	18	72	4
	Projeto de Extensão I	EE	18	72	18	108	6

		Subtotal	288	72	108	468	26
5	Gestão de Projetos	EE	54	0	18	72	4
	Processo de Negociação	EE	54	0	18	72	4
	Práticas de Recursos Humanos II	EE	54	0	18	72	4
	Cargos e Salários	EE	54	0	18	72	4
	Empreendedorismo	EA	54	0	18	72	4
	Projeto de Extensão II	EE	18	72	18	108	6
		Subtotal		288	72	108	468
	AACC					54	3
		TOTAL	1404	144	396	1998	111

(1) EG – Eixo Geral; EA - Eixo de Articulação; EE – Eixo Específico.

(2) T – Teórica; P – Prática, AE – Atividade Extraclasse.

(3) Créditos Acadêmicos

Quadro 6 - Resumo geral da Matriz Curricular

Eixo Articulador	1206
Eixo Específico	792
AACC/Atividades Complementares	54
Atividades de Extensão	216
Carga horária total do curso	1998

4.14.2 Detalhamento dos componentes curriculares

4.14.3 Detalhamento dos componentes curriculares específicos do curso

4.14.4 Disciplinas da FASE I

Componente Curricular: Comunicação Empresarial
Área Temática: Administração geral
<p>Ementa: Área Temática: Administração Geral</p> <p>Ementa: A comunicação nas organizações. Os meios de comunicação. Comunicação interna: horizontal e vertical; Comunicação informal; Comunicação externa. Ferramentas de comunicação nas organizações. Técnicas de relacionamento com os diversos públicos de uma organização. Canais de comunicação.</p> <p>Objetivos: Compreender princípios e práticas da comunicação eficaz no contexto empresarial a partir da identificação das diferentes formas de comunicação utilizadas em empresas, como escrita, oral, visual e eletrônica.</p> <p>Básico</p> <p>CESCA, Cleuza G. Gimenes. Comunicação dirigida na empresa: teoria e prática. 4.ed. São Paulo: Summus, 2006.</p> <p>BUENO, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Teoria e Pesquisa. 1. Ed, Barueri, SP: Manole, 2003.</p> <p>TORQUATO, Gaudêncio. Tratado de Comunicação: Organizacional e Política. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.</p> <p>Complementar</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações. 2. Ed, Rio de Janeiro: Campus, 2005.</p> <p>BUENO, W. C. Comunicação Empresarial: Políticas e Estratégias. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.</p> <p>NASCIMENTO, Luiz Paulo do. Elaboração de projetos de pesquisa: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica. São Paulo : Cengage Learning, 2012. xiii, 149 p, il.</p> <p>Complementar</p> <p>-CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações. 2. Ed, Rio de Janeiro: Campus, 2005.</p> <p>- CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 10. ed. totalmente rev. e ampl. São Paulo : Paz e Terra, 2007. 698 p, il. (A era da informação. Economia, sociedade e cultura, v.1).</p>

Componente Curricular: Ambiente Corporativo e postura profissional
Área Temática: Administração Geral

Ementa: Regras de Convívio (social e profissional). Imagem e Comunicação. Ética como Valor de Conduta na Sociedade e no Exercício Profissional. Evolução histórica e princípios filosóficos de Direitos Humanos e inclusão; Educação das relações étnico raciais ; diversidade de gênero e sexualidade; inclusão de pessoas com deficiências; pessoas idosas e etarismo; diversidade e inclusão na legislação brasileira; Equidade e responsabilidade social no ambiente corporativo.

Objetivos:

Desenvolver habilidades através da assimilação de padrões de comportamento e aprimoramento das atitudes nos relacionamentos humanos no ambiente profissional e social. Refletir acerca da formação da pessoa ética no exercício da cidadania. Apresentar os fundamentos e antecedentes das políticas públicas de diversidade e inclusão; estimular a reflexão sobre a diversidade humana, suas oportunidades e desafios no contexto corporativo; possibilitar a compreensão da importância do tema para o cotidiano corporativo.

Bibliografia básica:

ARRUDA, Fabio. Sempre, às vezes, nunca: etiqueta e comportamento. 7. ed. São Paulo: Arx, 2005. 171 p, il.

BAUMAN, Zygmunt; MAY, Tim. Aprendendo a pensar com a sociologia. Rio de Janeiro : Zahar, 2010. 301 p.

BRASIL. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. **Orientações e ações para a educação das relações étnico-raciais**. Brasília, D.F : SECAD, 2006. 256 p, il.

BUENO, Jose Hamilton. Autodesenvolvimento para a empregabilidade: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos. São Paulo: LTr, 1996. 256p, il.

DAMATTA, Roberto. O que faz o Brasil, Brasil?. 7. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. 126 p.,

DORETO, Daniela Tech et al. Questão Social: direitos humanos e diversidade. Grupo A, 2018. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595027619>. Acesso em 16 mar. 2020. Acesse aqui

DOURADO FILHO, Fernando. Ao redor do mundo: convivência e negociação com culturas estrangeiras para brasileiros. [s.l : s.n.], 2000. xi, 219 p, il.

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão Coordenador. Direito à diversidade. São Paulo : Atlas, 2015. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522496532>. Acesso em: 27 jun. 2019. Acesse aqui

HOLANDA, Sergio Buarque de. Raízes do Brasil. 26. ed. São Paulo : Companhia das Letras, 1999. 220 p.

TOURAINÉ, Alain. Igualdade e diversidade: o sujeito democrático. Bauru : EDUSC, c1998. 109 p. (Humus).

Complementar:

ARRUDA, Fabio. Sempre, às vezes, nunca: etiqueta e comportamento. 7. ed. São Paulo: Arx, 2005. 171 p, il.

- BUENO, Jose Hamilton. Autodesenvolvimento para a empregabilidade: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos. São Paulo: LTr, 1996. 256p, il.

- DOURADO FILHO, Fernando. Ao redor do mundo: convivência e negociação com culturas estrangeiras para brasileiros. [s.l : s.n.], 2000. xi, 219 p, il.

- MATARAZZO, Claudia. Negócios, negócios: etiqueta faz parte. São Paulo: Melhoramentos, 2003. 216 p.

- MINARELLI, José Augusto. Empregabilidade: o caminho das pedras. São Paulo: Gente, 1995. 115 p. 17. ed.

- RIBEIRO, Célia. Etiqueta século XXI: um guia prático de boas maneiras para os novos tempos. 3. ed. Porto Alegre: L&PM, 2008. 287 p, il.

Bibliografia complementar:

- ARAUJO JUNIOR, Marco Antonio. *Ética profissional*. 8. ed. rev. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. 302 p, il.
 - BERNABEU, Francisco Guirado. *Treinamento de negociação: desenvolvendo a competência para negociar*. Brasília (DF): Senac, 2013. 392 p, il.
 - FURINI, Isabel Florinda. *A arte de falar em público: a oratória em todos os tempos*. 2. ed. São Paulo: IBRASA, 2005. 99p, il.
 - KALIL, Gloria; SANDOVAL, Andrés. *Chicérrimo: moda e etiqueta em novo regime*. Rio de Janeiro: Ediouro, 2008. 239 p, il.
 - LIMA, Jean Carlos. *Negociação de conflitos: estratégias para o sucesso*. São Paulo: LTr, 2009. 86 p, il.
 - LIMA, Jean Carlos. *Negociação de conflitos: estratégias para o sucesso*. São Paulo: LTr, 2009. 86 p, il..
 - MARTINELLI, Dante Pinheiro; VENTURA, Carla Aparecida Arena; MACHADO, Juliano Rossi. *Negociação internacional*. São Paulo: Atlas, 2004. 240 p, il.
 - PEREIRA, Marynês. *Sua carreira, um verdadeiro show*. São Paulo: Phorte, 2009. 238 p, il.
 - RIBEIRO, Célia. *Boas maneiras e sucesso nos negócios: um guia prático de etiqueta para executivos*. 20. ed. Porto Alegre: L&PM, 2002. 231p, il.
 - RITOSSA, Cláudia Mônica. *Marketing pessoal: quando o produto é você*. Curitiba: IBPEX, 2009. 187 p, il.
 - RIZZO, Cláudio. *Marketing pessoal no contexto do pós-moderno*. São Paulo: Trevisan, 2006. 140 p, il.

Componente Curricular: Empreendedorismo
Área Temática: Administração Geral
Ementa:

Empreendedorismo e característica do empreendedor; identificação de oportunidades para novos empreendimentos; conceitos e benefícios do plano de negócios; fontes de financiamento para capital físico e capital de giro; o sumário executivo; o plano descrição da empresa; o plano de *marketing*; o plano operacional; o plano estratégico e o plano financeiro.

Objetivos:

Identificar oportunidades de empreender. Compreender o plano de negócios por meio da formação de uma empresa; definir os aspectos descritivos, legais, operacionais, estratégicos e analisar suas possibilidades mercadológicas e financeiras.

Bibliografia básica:

- DORNELAS, José; SPINELLI, Stephen; ADAMS, Robert. **Criação de novos negócios: empreendedorismo para o século XXI**. 2014.
 - HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A. **Empreendedorismo**. 9a. ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2014.
 - OSTERWALDER, Alexander; PIGNEUR, Yves. **Business model generation: inovação em modelos de negócios**. Alta Books Editora, 2013.

Bibliografia complementar:

- LOPES, Mauro Pedro. **Disciplina de empreendedorismo: manual do aluno**. / Mauro Pedro Lopes, Maria Augusta Orofino. Brasília : Sebrae, 2016.
 - DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo: transformando idéias em negócios**. 7a. ed. São Paulo: Empreende, Fazendo Acontecer: 2018.
 - DORNELAS, José et al. **Plano de Negócios com o Modelo Canvas: Guia prático de avaliação de ideias de negócio a partir de exemplos**. São Paulo: LTC, 2015.
 - DORNELAS, Jose Carlos Assis. **Empreendedorismo corporativo**. Elsevier Brasil, 2009.

- IDALBERTO, Chiavenato. **Empreendedorismo**: dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2008.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor**. Cengage Learning Editores, 2000

Componente Curricular: Psicologia Organizacional
Área Temática: Psicologia Organizacional
Ementa: Psicologia - aspectos gerais. Relações da psicologia com administração. A psicologia analítica.
Objetivos: Relacionar o fenômeno psicológico com o fenômeno administrativo para melhorar as relações do indivíduo com o seu ambiente de trabalho.
Bibliografia básica: - CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier: Ed. Campus, 2009. - FIORELLI, José Osmir. Psicologia para administradores: integrando teoria e prática. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 335 p., il. - ROBBINS, Stephen, P; JUDGE, Timothy A; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010. XXVI, 633 p., il.
Bibliografia complementar: - CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed., totalmente rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier: Ed. Campus, 2010. XXXV, 579 p., il. - BOCK, Ana Mercês Bahia. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 14. Saraiva, 2008 - José Carlos Zanelli Jairo Eduardo Borges-Andrade Antonio Virgílio Bittencourt Bastos. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 2. Artmed, 2014 - Luis César G. de Araújo e Adriana Amadeu Garcia. Gestão de Pessoas Edição Compacta. Atlas, 2010. - ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. 129 p.

Componente Curricular: Fundamentos de Economia
Área Temática: Economia
Ementa: Introdução à economia: principais conceitos. O método na ciência econômica. Os sistemas econômicos e a organização da economia para o enfrentamento dos problemas econômicos: recursos, escassez e escolha. Mercado: oferta, demanda e equilíbrio. Decisão dos consumidores. Organização da produção e custos. Estrutura dos mercados. Objetivos e instrumentos de política macroeconômica. Estrutura de análise macroeconômica. Inflação: Conceitos, tipos e efeitos. Papel do governo e política fiscal. Moeda: funções, oferta e demanda e taxa de juros. Política monetária. Sistema financeiro. Trocas internacionais. Taxa de câmbio, finanças internacionais e globalização.
Objetivos: Oferecer ao aluno as primeiras noções da ciência econômica.
Bibliografia básica:

- CASTRO, Antonio Barros de; LESSA, Carlos Francisco. Introdução a economia: (uma abordagem estruturalista). 36. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999. 162p, il.
- GREMAUD, Amaury Patrick. Manual de economia. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. xviii, 606p, il.
- KEYNES, John Maynard; KEYNES, John Maynard. A teoria geral do emprego, do juro e da moeda; inflação e deflação. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985. xxv, 333 p, ret. (Os economistas). Tradução de: The general theory of employment, interest and money; inflation and deflation.
- PAULO NETTO, José; BRAZ, Marcelo. Economia política: uma introdução crítica.7. ed. São Paulo: Cortez, 2011. 268 p, il.

Bibliografia complementar:

- FURTADO, Celso. Formação econômica do Brasil.27. ed. São Paulo: Cia. Ed. Nacional: Publifolha, 2000. 276 p. (Grandes nomes do pensamento brasileiro).
- MARSHALL, Alfred. Princípios de economia: tratado introdutório. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985. 2v, il, 24cm. (Os Economistas). Tradução de: *Principles of economics: an introductory*.
- SANDRONI, Paulo. Dicionário de economia do Século XXI.4. ed. rev. Rio de Janeiro: Record, 2008. 909 p, il.
- SINGER, Paul. Curso de introdução a economia política.17. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. 186 p.

Complementar

- SMITH, Adam. A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. 2. ed. Sao Paulo: Nova Cultural, 1985. 2v. (Os economistas). Tradução de: *The nature and causes of the wealth of nations*.

Componente Curricular: Contabilidade Geral

Área Temática: Contabilidade

Ementa:

Noções introdutória de contabilidade: conceitos e aplicação; evolução histórica. Patrimônio: entidade contábil, fontes e aplicações de recursos, ativo, passivo e patrimônio líquido. Método contábil de duplas partidas: débito e crédito. Operações com mercadorias: estoques, receitas, despesas e resultado. Estimativas e provisões. Depreciação e Amortização. Demonstrações contábeis básicas.

Objetivos:

Adquirir conceitos da Contabilidade. Conhecer e realizar a escrituração de registros contábeis, compreender a prática contábil. Obter fundamentos e desenvolver a habilidade básica de elaborar e compreender o balanço patrimonial e a demonstração de resultado.

Bibliografia básica:

- IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Contabilidade introdutória**.11. ed. atual. De acordo com as Leis n. 11.638/07 e n.11.941/09. São Paulo: Atlas, 2010.
- IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades de acordo com as normas internacionais e do CPC**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**.10. ed. atual. Conforme a Lei n. 11.638-07, MP n. 449-08 (Lein. 11.941-09) e Pronunciamentos do CPC (Comitê de Pronunciamento Contábeis). São Paulo: Atlas, 2010.

Bibliografia complementar:

- IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Curso de contabilidade para não contadores: para as áreas de administração, economia, direito, engenharia** /Sérgio de Iudícibus, José Carlos Marion. -7. ed. - São Paulo: Atlas, 2011.
- GONÇALVES, Eugênio Celso; BAPTISTA, Antonio Eustáquio. Contabilidade geral.6. ed. São

Paulo: Atlas, 2007. 378 p, il.

- PADOVEZE, Clóvis Luís. **Manual de contabilidade básica: contabilidade introdutória e intermediária: textos e exercícios**. 8. ed. rev. e atual. De acordo com as normas contábeis internacionais (Leis nºs 11.638/07 e 11.941/09) e os procedimentos do CPC - Comitê de Pronunciamentos Contábeis. São Paulo: Atlas, 2012.
- SANTOS, José Luiz dos. **Contabilidade geral**. 3. ed. atual. Pela Lei n. 11.941/09 e pelas Normas do CPC. São Paulo: Atlas, 2011.
- SZUSTER, Natan. **Contabilidade geral: introdução à contabilidade societária**. 3. ed. atual. De acordo com a Lei n. 11.941/09, Pronunciamentos CPC, incluindo o CPC-PME. São Paulo: Atlas, 2011. XXII, 522 p, il.

4.14.4.1 Disciplinas da FASE II

Componente Curricular: Administração Geral
Área Temática: Administração Geral
<p>Ementa:</p> <p>Conceitos de Administração e Organização. Objetivos e princípios organizacionais. Funções Administrativas, Funções Empresariais; Finanças, marketing, vendas, recursos humanos, produção, logística. Administração de empresas de: Serviço, indústria, comércio, pública, Terceiro Setor e ONG's</p>
<p>Objetivos:</p> <p>Conhecer e aprofundar as competências e atitudes concernentes às funções do administrador. Ampliar o conhecimento sobre as principais funções administrativas e os principais modelos de organização. Desenvolver a capacidade de avaliar suas diferenças em termos de gestão e resultados esperados</p>
<p>Bibliografia básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 8. ed., totalmente rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier: Campus, 2011. xxviii, 608 p, il. - DENHARDT, Robert B. Teorias da administração pública. São Paulo: Cengage Learning, 2012. xxiii, 367 p. - JOHNSTON, Robert; CLARK, Graham. Administração de operações de serviço. São Paulo: Atlas, 2002. 562 p, il. Tradução de: Service operations management.
Bibliografia complementar:

- ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. **TGA - teoria geral da administração**: das origens às perspectivas contemporâneas. São Paulo: M. Books do Brasil Ed, 2007. xx, 246 p, il.

- BERNARDES, Cyro; MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro. **Teoria geral da administração**: gerenciando organizações.3. ed. rev. e ampl. . São Paulo: Saraiva, 2003. 268p, il.

- BERNARDONI, Doralice Lopes. Planejamento e orçamento na administração pública. Curitiba: Ibpe, 2006. 160 p, il.

- LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009. xiii, 351 p, il.

- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria geral da administração**: uma abordagem prática.3. ed. São Paulo: Atlas, 2012. xxxiii, 430p, il.

Periódicos especializados:
<http://www.cfa.org.br/administracao/sobre-a-profissao> Informações sobre a profissão do Administrador.
www.ibge.gov.br
www.rhol.com.br
www.sebrae.com.br

Componente Curricular: Gestão de Pessoas
Área Temática: Administração de Recursos Humanos
<p>Ementa:</p> <p>Evolução da administração e área de Recursos Humanos nas organizações. As estruturas e processos de gestão de Pessoas. O processo de Manutenção: Comportamento Humano nas organizações. Aprendizagem Organizacional Gestão da ambiência Organizacional, Motivação e necessidades humanas. Diversidades culturais e de gênero e o cotidiano organizacional, os direitos humanos e Gestão de conflitos. Endomarketing</p>
<p>Objetivos:</p> <p>-Compreender os processos e práticas de gestão de pessoas e suas estruturas nas organizações.</p> <p>-Compreender a importância do processo manutenção de pessoas, gestão da ambiência, a diversidades e os direitos humanos.</p> <p>-Analisar os elementos envolvidos na motivação, e gestão de conflitos.</p>
<p>Bibliografia básica:</p> <p>- BOOG, Magdalena; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO; BOOG, Gustavo G. (Gustavo Gruneberg). Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias. São Paulo : Pearson Prentice Hall, c2007. XXI, 262 p, il.</p> <p>- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações.8. ed. São Paulo (SP) : Atlas, 2004. 515 p, il.</p> <p>SOUZA , Leonardo da Rocha de (org.). Direitos humanos e fundamentais: teoria e prática. 1. ed. Jundiaí, SP: Paco Editorial, 2021. 362 p. (Direito em debate, v.4).</p> <p>- DATNER, Yvette. Jogos para educação empresarial: jogos, jogos dramáticos, role-playing, jogos de empresa. 2. ed. São Paulo : Ágora, 2006. 142 p.</p> <p>- VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas.13. ed. São Paulo : Atlas, 2013. 213 p, il.</p>
<p>Bibliografia complementar:</p> <p>- BOOG, Magdalena; BOOG, Gustavo G. (Gustavo Gruneberg) (coord). Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall, c2007. xxi, 421 p, il.</p>

- FISHER, Roger. Como Conduzir Uma Negociação - Livro de Exercícios. Lua de Papel
- LANNES, Luciano. Equipes e Cooperação - o elo essencial. Outra
- MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011. XVI, 336 p, il.
- NKOMO, S; COX, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S; HARDY, C; NORD, W. W. (Org.). Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999 v.1.
- ROMÃO, César. Superdicas Para Motivar Sua Vida e Vencer Desafios. Saraiva.

Componente Curricular: Recrutamento, Seleção e Treinamento
Área Temática: Administração de Recursos Humanos
Ementa: O Recrutamento de pessoal e sua relação com os resultados organizacionais. Avaliação e aplicação crítica dos métodos e técnicas para captação de recursos humanos, processo de treinamento e desenvolvimento
Objetivos: Compreender os diferentes processos de recrutamento de pessoal utilizados pelas empresas. Compreender a relação dos processos de recrutamento e seleção de pessoal para os resultados organizacionais.
Bibliografia básica: BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. 3. ed. São Paulo : Atlas, 2012. ix, 104 p., il. ALMEIDA, Walnice Maria da Costa de. Captação e seleção de talentos: com foco em competências. 2. ed. São Paulo : Atlas, 2009. viii, 216 p. :il. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed., totalmente rev. e atual. Rio de Janeiro : Elsevier : Ed. Campus, 2010. xxxv, 579 p., il. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro : Elsevier, 2009. xv, 506 p, il.
Bibliografia complementar: BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências . 3. ed. São Paulo : Atlas, 2012. ix, 104 p PONTES, B. R. (Benedito Rodrigues). Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal . 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. 206 p., STEWART, Charles J; CASH JUNIOR, William B. Técnicas de entrevista: estruturação e dinâmica para entrevistados e entrevistadores . 14. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015. 410 p.

Componente Curricular: Análise de Investimentos
Área Temática: Administração Financeira e Orçamentos
Ementa: Administração dos ativos e investimento de capital. Técnicas de investimento de capital. Análise de risco. Custo e estrutura de capital. Avaliação de investimentos. Valoração e renovação de ativos. Princípios qualitativos de aplicação de capital. Fontes de financiamento de longo prazo. Efeitos tributários na análise de investimentos. Análise de sensibilidade e árvores de decisão.
Objetivos: Conhecer e analisar investimentos empresariais e públicos. Avaliar o retorno do investimento e sua viabilidade.
Bibliografia básica:

ASSAF NETO, Alexandre. **Finanças corporativas e valor**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. XXXII, 726 p, il.
 BRUNI, Adriano Leal; FAMÁ, Rubens. **As decisões de investimentos**: [com aplicações na HP12C e Excel]. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007. XIV, 218 p, il.
 CASAROTTO FILHO, Nelson; KOPITTKE, Bruno Hartmut. **Análise de investimentos**: matemática financeira, engenharia econômica, tomada de decisão, estratégia empresarial. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 411 p, il.

Bibliografia complementar:

CARDOSO, Amilton Fernando, et al. Orçamento de capital como instrumento estratégico para análise de investimentos empresariais. In: **Revista da Unifebe**, Brusque, v. 4, n. 4, p. 135-141, out. 2006.
 HALFELD, Mauro. **Investimentos**: como administrar melhor seu dinheiro. São Paulo: Fundamento Educacional, 2001. 142p.
 GITMAN, Lawrence J. **Princípios de Administração Financeira**. 12. Ed. São Paulo: Pearson: 2010.
 SOUZA, Alceu; CLEMENTE, Ademir. **Decisões financeiras e análise de investimentos**: fundamentos, técnicas e aplicações. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. x, 186 p, il.
 LAPPONI, J. C. **Projetos de Investimentos na Empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 2007, 512 p.

Componente Curricular: Gestão da Mudança Organizacional

Área Temática: Administração Geral

Ementa:

Desafios da atualidade nas empresas. Mudança organizacional: conceitos básicos. Paradigmas e mudança organizacional. Planejamento, implantação e gerenciamento da mudança organizacional. Gestão das forças de resistência à mudança.

Objetivos:

Proporcionar aos estudantes uma visão da necessidade constante da adaptação das organizacional, e das complexidades inerentes ao processo de mudança organizacional e novos paradigmas.

Bibliografia básica:

- CURY, Augusto Jorge. O código da inteligência: a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional. Rio de Janeiro: Ediouro, Thomas Nelson Brasil, 2008. 238 p.
- DANTAS, Jose da Costa. Alienação e participação. Revista de Administração Publica. Rio de Janeiro, 22(2) : 30-51, abr./jun. 1988..
- HESSELBEIN, Frances; GOLDSMITH, Marshall, et al. A organização do futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã. 2.ed. São Paulo: Futura, 1997. 428p.
- MOREIRA, Márcio Borges; MEDEIROS, Carlos Augusto de. Princípios básicos de análise do comportamento. Porto Alegre: Artmed, 2007. 221 p, il. (Biblioteca Artmed. Psicologia cognitiva, comportamental e neuropsicologia).
- NAISBITT, John. O líder do futuro: 11 conceitos essenciais para ter clareza num mundo confuso e se antecipar às novas tendências. Rio de Janeiro: Sextante, 2007. 286 p, il.
- NONAKA, Ikujiro. Conhecimento organizacional. Rio de Janeiro : Campus, 2001.

Bibliografia complementar:

- BOM SUCESSO, Edina de Paula. Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002. 184p.
- DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant; BASTOS, Antônio Vírgilio Bittencourt. Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001. 313p, il.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. Estórias, mitos, heróis: cultura organizacional e relações do trabalho. Revista de Administração de Empresas. Rio de Janeiro, 27(4): 7-18, out./dez. 1987..
- GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que e ser

- inteligente. 45. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, c1995. ii, 370p. Tradução de: Emotional intelligence.
- KELLEY, Tom; LITTMAN, Jonathan. A arte da inovação: lições de criatividade da IDEO, a maior empresa norte-americana de design. 2.ed. São Paulo: Futura, 2002. 341 p.
 - MOREIRA, Márcio Borges; MEDEIROS, Carlos Augusto de. Princípios básicos de análise do comportamento. Porto Alegre: Artmed, 2007. 221 p, il. (Biblioteca Artmed. Psicologia cognitiva, comportamental e neuropsicologia).
 - PROBST, Gilbert; ROMHARDT, Kai; RAUB, Steffen, et al. Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso. Porto Alegre: Bookman, 2002. 286p.
 - VON KROGH, George; ICHIJO, Kazuo; NONAKA, Ikujiro. Facilitando a criação de conhecimento: reinventando a empresa com o poder da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 2001. 350p, il. Tradução de: Enabling knowledge creation.

4.14.4.2 Disciplinas da FASE III

Componente Curricular: Direito Empresarial
Área Temática: Direito
Ementa: Direito empresarial. Empresário individual. Empresa, pessoa jurídica e estabelecimento empresarial. Sociedades de fins econômicos: simples e empresárias. Sociedade limitada e sociedade anônima. Direito concursal: recuperação extrajudicial, judicial e falência de empresas. Direito cambiário: títulos de crédito. Contratos empresariais em espécie.
Objetivos: Estudar o direito empresarial com a finalidade de aplicá-lo na atividade profissional do administrador de empresas.
Bibliografia básica: - COELHO, Fábio Ulhôa. Manual de direito comercial: direito de empresa. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. XVIII, 501 p. - GUSMÃO, Mônica. Lições de direito empresarial. 10. ed. atual. Com o projeto do código de processo civil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. XXIV, 615 p. - MAMEDE, Gladston. Manual de direito empresarial. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. XXI, 496 p, il. - RAMOS, André Luiz Santa Cruz. Direito empresarial esquematizado. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2013. XXX, 824 p, il. - REQUIÃO, Rubens; REQUIÃO, Rubens Edmundo. Curso de direito comercial. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2011-2013. 2v. - RIZZARDO, Arnaldo. Direito de empresa. 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. XXXVI, 1164 p.
Bibliografia complementar: - BULGARELLI, Waldirio. Títulos de crédito. 18. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2001. 612p, il. - COELHO, Fábio Ulhôa. Comentários à Lei de falências e de recuperação de empresas. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 536 p. - COELHO, Fábio Ulhôa. Curso de direito comercial: direito de empresa. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 3v. - DINIZ, Maria Helena. Código Civil anotado. 14. ed., rev. e atual. São Paulo (SP) : Saraiva, 2009. - GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. Direito de empresa: comentários aos artigos 966 a 1.195 do código civil. 4. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. 779 p. - GUSMÃO, Mônica. Lições de direito empresarial. 10. ed. atual. com o projeto do código de processo civil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. XXIV, 615 p. - MAMEDE, Gladston. Direito societário: sociedades simples e empresárias. 6. ed. ataul. com a Lei 12.441/11 (Eireli), Lei 12.431/11 (alterações na Lei de sociedades por ações), Lei 12.399/11 (sócio incapaz) e Lei complementar 139/11 (microempresa e empresa de pequeno porte). São Paulo: Atlas, 2012. xxiii, 506 p. - MAMEDE, Gladston. Direito societário: sociedades simples e empresárias. 6. ed. ataul. com a Lei 12.441/11 (Eireli), Lei 12.431/11 (alterações na Lei de sociedades por ações), Lei 12.399/11 (sócio incapaz) e Lei complementar 139/11 (microempresa e empresa de pequeno porte). São Paulo: Atlas,

2012. XXIII, 506 p.

- MAMEDE, Gladston. Empresa e atuação empresarial. 6. ed. atual. com a Lei nº 12441/11 (empresa individual de responsabilidade limitada - EIRELI) e Lei complementar nº 139/11 (microempresa e empresa de pequeno porte). São Paulo: Atlas, 2012. XXIII, 403 p.

- MAMEDE, Gladston. Falência e recuperação de empresas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 476 p.

- MAMEDE, Gladston. Manual de direito empresarial. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. XXI, 496 p, il.

Componente Curricular: Processo de Negociação

Área Temática: Administração Geral

Ementa:

O processo de decisão. Relacionamento interpessoal no processo de negociação. A teoria da negociação - bases conceituais. Processo de negociação e suas etapas. Estilos de negociador X características de negociação. Lógica e argumentação.

Objetivos:

Caracterizar a negociação como um processo de decisão humana. Promover a melhoria na capacidade de negociação por meio pelos relacionamentos interpessoais. Aumentar a capacidade de argumentação nos mais variados ambientes de negociação.

Bibliografia básica:

- FISHER, Roger; BROWN, Scott. Como chegar a um acordo: a construção de um relacionamento que leva ao sim. Rio de Janeiro: Imago, c1990. 232p.

- FUTRELL, Charles M. Vendas: fundamentos e novas práticas de gestão. São Paulo: Saraiva, 2003. xxv, 521p.

- GARCEZ, José Maria Rossani. Negociação, adrs, mediação, conciliação e arbitragem. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. 358p.

- LEWICKI, Roy J; SAUNDERS, David M; MINTON, John W. Fundamentos da negociação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2002. 304p, il. (Administração). Tradução de: Essentials of negotiation.

Bibliografia complementar:

- ERVILHA, A. J. Limão. Negociando em qualquer situação: como comprar, vender e chegar a ótimos resultados. São Paulo: Saraiva, 2008. 174 p, il. (Integração. Escola de negócios).

- FUTRELL, Charles M. Vendas: fundamentos e novas práticas de gestão. São Paulo: Saraiva, 2003. xxv, 521p, il.

- GAGLIARDI, Gary. Sun Tzu a arte da guerra plus: a arte das vendas. São Paulo: M. Books, c2008. 189 p, il. (A arte da guerra).

- STARK, Peter B. Aprenda a negociar: o manual de táticas, ganha-ganha. São Paulo: Littera Mundi, 1998. vii, 102p.

- URY, William. Supere o não: negociando com pessoas difíceis. São Paulo: Best Seller, [1992]. 151p

Componente Curricular: Análise de Custos

Área Temática: Contabilidade

Ementa:

Classificação dos custos: fixos, variáveis, diretos e indiretos. Relação custo/volume/lucro: Margem de contribuição, ponto de equilíbrio, margem de segurança. Custos por fator restritivo e custos para decisões especiais. Alavancagem operacional

Objetivos:

Utilizar conhecimentos como instrumentos na gestão de custos para fins de decisão, planejamento e controle no gerenciamento dos negócios empresariais.

Bibliografia básica:

BRUNI, Adriano Leal; FAMÁ, Rubens. Gestão de custos e formação de preços com aplicações na calculadora HP 12C e Excel: inclui 150 exercícios resolvidos, a planilha CUSTOS.XLS e o conjunto de apresentações CUSTOS.PPT. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CREPALDI, Silvio Aparecido. Contabilidade gerencial: teoria e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas,

2012. MARTINS, Eliseu. Contabilidade de custos. 10. ed. de acordo com os Pronunciamentos Técnicos do CPC e com as Leis n. 11.638-07 e 11.941-09. São Paulo: Atlas, 2010.
Bibliografia complementar: BORNIA, Antonio Cezar. Análise gerencial de custos: aplicação em empresas modernas.3. ed. São Paulo: Atlas, 2010. xiv, 214 p. DUBOIS, Alexy; KULPA, Luciana; SOUZA, Luiz Eurico. Gestão de custos e formação de preços. São Paulo: Atlas, 2006. IUDÍCIBUS, Sérgio de. Análise de custos: uma abordagem quantitativa. São Paulo: Atlas, 2013. xi, 170 p, il. HORNGREN, Charles T; SUNDEM, Gary L; STRATTON, William O. Contabilidade gerencial. 12. ed. São Paulo: Pearson Education, 2004. Tradução de: Introduction to management account. THEISS, José Reinaldo; KRIECK, Manfredo. Custos e preços sugeridos de venda: cálculos e enfoques práticos: serviços, comércio e indústria. 4. ed. Blumenau: Odorizzi, 2012

Componente Curricular: Gestão Financeira
Área Temática: Administração Financeira e Orçamentos
Ementa: Conceitos princípios fundamentais de planejamento e controle empresarial. O papel da administração financeira. Administração do ativo circulante. Instrumentos de análises do desempenho de empresas. O sistema orçamentário. A prática do planejamento financeiro. Controle orçamentário.
Objetivos: Desenvolver as capacidades e competências na área financeira e proporcionar conhecimento aprofundado em controle financeiro.
Bibliografia básica: ASSAF NETO, Alexandre. Finanças corporativas e valor.5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. XXXII, 726 p, il. FORTUNA, Eduardo. Mercado financeiro: produtos e serviços.19. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014. XXXII, 1066 p, il. GITMAN, Lawrence J. Princípios de administração financeira.12. ed. São Paulo: Pearson, 2010. XXIII, 775 p, il.
Bibliografia complementar: BERK, Jonathan; DEMARZO, Peter. Finanças empresariais: essencial. Porto Alegre: Bookman, 2010. xvii, 707 p, il. BODIE, Zvi; MERTON, Robert C. Finanças.1. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Bookman, 2003. xx, 456 p, il. + 1 CD-ROM e uma cartela "Guia de cálculo para administração financeira". BRASIL, Haroldo Vinagre; BRASIL, Haroldo Guimarães. Gestão financeira das empresas: um modelo dinâmico. 4. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, c1999. 162p, il. MARTINS, Domingos. Gestão financeira de hospitais. São Paulo: Atlas, 1999. 108p, il. MADURA, Jeff. Finanças corporativas internacionais. São Paulo: Cengage Learning, 2009. xxv, 718 p, il. ZDANOWICZ, José Eduardo. Finanças aplicadas para empresas de sucesso. São Paulo: Atlas, 2012. xxiv, 288 p, il.

Componente Curricular: Práticas de Recursos Humanos I
Área Temática: Administração de Recursos Humanos
Ementa: O processo de Recompensas Organizacionais: introdução a práticas trabalhistas; gestão da remuneração estratégica, benefícios e incentivos. Gestão de Processos trabalhistas: Contrato de Trabalho, Jornada de Trabalho e períodos de Descanso, carteira de trabalho e extinção do contrato de trabalho. Práticas trabalhistas em tempos digitais: Admissão de pessoal e E-social Férias, Vale Transporte, FGTS e Contribuintes individuais e suas retenções.
Objetivos: - Conhecer o processo de recompensas organizacionais; - Compreender Gestão de Processos

<p>trabalhistas; e - Compreender as práticas trabalhistas em tempos digitais.</p>
<p>Bibliografia básica: PALMA, Vera Helena. Departamento pessoal: modelo: rotinas trabalhista e previdenciária.3. ed. São Paulo: LTr, 2002. 684p, il. GONÇALVES, Gilson. Resumo prático de direito do trabalho.8. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009. 225 p, il. (Prática trabalhista). BRONDI, Benjamin; BERMÚDEZ, René Raúl Zambrana. Departamento pessoal modelo.6. ed. São Paulo : IOB, 2009. 816 p, il. BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.</p>
<p>Bibliografia complementar: OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos trabalhistas: contribuição sindical, décimo-terceiro salário, férias, folha de pagamento, rescisão do contrato de trabalho - anexos e novos modelos do TRCT, saques do FGTS, vale-transporte.25. ed. São Paulo : Atlas, 2013. xi, 474 p, il. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. xv, 506 p., il. CARRION, Valentin. CLT: comentários à constituição das Leis trabalhistas: legislação complementar, jurisprudência. 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 1897 p.</p>

4.14.4.3 Disciplinas da FASE IV

<p>Componente Curricular: Responsabilidade Social e Ambiental</p>
<p>Área Temática: Administração Geral</p>
<p>Ementa: Introdução geral: histórico e conceitos; Ambiente social e organizacional; Responsabilidade social: individual, coletiva e organizacional; Normatização: ISOS e SA8000; Empreendedorismo social; Terceiro setor; Projetos sociais; Tendências e perspectivas, Educação Ambiental.</p>
<p>Objetivos: Propiciar visão introdutória dos principais temas e especificidades da responsabilidade social e ambiental. Difundir conhecimento teórico e prático sobre a atuação social e ambiental de empresas, responsabilidade social, empreendedorismo social e terceiro setor. Disseminar ferramentas de gestão da responsabilidade social, aspectos jurídicos e modelos de cooperação entre empresas e organizações da sociedade civil.</p>
<p>Bibliografia básica: AUSTIN, James E.; FOUADATION, Peter D. Parcerias: fundamentos e benefícios para o terceiro setor. São Paulo: Futura, 2001. ESTEVES, Sérgio A. P. O dragão e a borboleta: sustentabilidade e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Axis Mundi: AMCE, 2000. ETHOS, Instituto. Ferramenta de auto-avaliação e planejamento. São Paulo: Instituto Ethos, 2003. ETHOS. Responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas: passo a passo. São Paulo: Instituto Ethos, 2003. MELO NETO, Francisco P.; FRÓES, César. Empreendedorismo social: a transição para a sociedade sustentável. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.</p>
<p>Bibliografia complementar: ETHOS, Instituto. Ferramenta de auto-avaliação e planejamento. São Paulo: Instituto Ethos, 2003. FALCÃO, Joaquim. Democracia, direito e terceiro setor. Rio de Janeiro: FGV, 2004. GRAYSON David; HODGES, Adrian. Compromisso social e gestão empresarial. São Paulo: Publifolha, 2002. OLIVEIRA, Marco A. L. de. SA 8000: o modelo ISO 9000 de aplicado á Responsabilidade social. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002. MORIN, Edgar. A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004. TACHIZAWA, Takeshy. Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias</p>

de negócios focadas na realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 2002

Componente Curricular: Organização de Eventos
Área Temática: Secretariado
Ementa: Introdução ao segmento de eventos, histórico e evolução. Conceitos, classificações e tipologia de eventos. Apresentação de elementos relativos à dimensão e a dinâmica da área de eventos: principais eventos no Brasil e no mundo; empresas do setor; tipos de serviço prestados e suas peculiaridades econômicas, sociais e mercadológicas. Planejamento e execução. Captação. Cerimonial e protocolo
Objetivos: Caracterizar tipos e modalidades específicas de eventos, conhecendo suas peculiaridades. Apresentar a relação existente entre gestão e eventos, destacando seus efeitos econômicos e sociais. Compreender a dimensão do setor de eventos em termos mundiais, nacionais e locais. Conhecer a dinâmica mercadológica do setor de eventos: relação entre oferta e demanda. Desenvolver visão crítica acerca da importância da criatividade no processo de concepção de um evento. Apresentar os elementos estruturantes de um evento. Conhecer as técnicas para elaboração orçamentária. Apresentar as etapas de planejamento e operacionalização de um evento. Conhecer e aplicar as normas e procedimentos qde protocolo e cerimonial, aprendendo a organizar eventos públicos e privados.
Bibliografia básica: CARNEIRO, Janaína Britto; FONTES, Nena Dantas. Estratégias para eventos: uma ótica do marketing e do turismo. São Paulo: Aleph, 2002. CANTON, Antonia Marisa. Eventos: ferramenta de sustentação para as organizações do terceiro setor. 1ª ed. São Paulo: Roca, 2002. MATIAS, MARLENE. Organização de eventos: procedimentos e técnicas. São Paulo: Manole, 2001.
Bibliografia complementar: CAMPOS, Luiz Cláudio de A. Menescal. Eventos: oportunidades de novos negócios. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2000. 173p. GIACAGLIA, Maria Cecília. Eventos: como criar, estruturar e captar recursos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006. xix, 196 p, il. GIACAGLIA, Maria Cecília. Organização de eventos: teoria e prática. São Paulo: Thomson Learning, 2006. GIÁCOMO, Cristina. Tudo acaba em festa: eventos, líder de opinião, motivação e público. 2.ed. São Paulo: Scritta, 1997. 132p. GOIDANICH, Karin Leyser ; MOLETTA, Vânia Florentino. Turismo de eventos. Porto Alegre: Sebrae/RS, 1998. 60 p, il. (Desenvolvendo o turismo, v.1). MARTIN, Vanessa. Manual prático de eventos. São Paulo: Atlas, 2003. 277p, il. MARTINEZ, Marina. Cerimonial para Executivos. 3 ed. Porto Alegre: Sagra, 2001. MEIRELLES, Gilda Fleury. Tudo sobre eventos. Sao Paulo : STS, 1999. 218p. MEIRELLES, Gilda Fleury. Protocolo e cerimonial: normas, ritos e pompa. 2. ed. São Paulo: STSEd, 2002. MELO NETO, Francisco Paulo de. Criatividade em eventos. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2001. 119p. NUNES, Marina Martinez. Cerimonial para executivos: um guia para execução e supervisão de eventos empresárias. 3. ed. rev., e ampl. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2001. TENAN, Ilka Paulete Svissero. Eventos. São Paulo: Aleph, 2002. WATT, David C. Gestão de eventos em lazer e turismo. Porto Alegre :Bookman, 2004. 206 p, il. (Turismo). Tradução de: Event management in leisure and tourism. YEOMAN, Ian. Gestão de festivais e eventos: uma perspectiva internacional de artes e cultura. São Paulo: Roca, 2006. xxv, 445 p, il.

ZANELLA, Luiz Carlos. Manual de organização de eventos: planejamento e operacionalização. São Paulo: Atlas, 2003. 359p.

Componente Curricular: Direito do Trabalho e Previdenciário

Área Temática: Direito

Ementa:

Normas gerais de tutela do trabalho. Contrato individual. Relação de emprego. Dissídios trabalhistas individuais e coletivos. Justiça do Trabalho. Previdência Social.

Objetivos:

Compreender institutos de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Discernir situações básicas que envolvem ambas as áreas, com espírito crítico e transformador.

Bibliografia básica:

- CARRION, Valentin; CARRION, Eduardo. Comentários à consolidação das leis do trabalho: legislação complementar, jurisprudência. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 1592 p, il.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, 1568 p.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de processo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Juspodivm, 2018.
- SEVERO, Valdete Souto, et al. Comentários à lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico. Porto Alegre: HS, 2017, 248 p.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma tr

Bibliografia complementar:

- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, 980 p.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. 604 p.

Componente Curricular: Gestão da Informação

Área Temática: Administração de Sistemas de Informação

Ementa:

A evolução da ciência administrativa e a tecnologia da informação. Organizações cibernéticas. Conceito referente Sistemas e Gestão da Informação. Impacto nas organizações em decorrência da utilização dos sistemas de informação. Gestão da Informação como recurso estratégico e competitivo nas organizações. Redesenho dos processos a partir da implantação de sistemas de Gestão Integrada. Metodologia de implantação da Gestão Integrada. Análise custo/benefício da implantação da Gestão Integrada. Visão holística da organização através da Gestão Integrada.

Objetivos:

Evidenciar o papel da informação nas organizações através da potencialização dos sistemas de informação. Abordar metodologias de avaliação para adquirir e implantar sistemas de gestão de informação. Demonstrar a importância da gestão da informação como recurso estratégico valioso para o administrador, visando facilitar o processo da tomada de decisões.

Bibliografia básica:

- LAUDON, Kenneth C; LAUDON, Jane Price. Sistemas de informação gerenciais: administrando a empresa digital.5. ed. São Paulo: Pearson Brasil, 2003. xx, 562 p.
- O'BRIEN, James A; MARAKAS, George M. Administração de sistemas de informação.15. ed. Porto Alegre: AMGH, 2013. XXIX, 590 p, il.
- STAIR, Ralph M; REYNOLDS, George W. Princípios de sistemas de informação. São Paulo : Cengage Learning, 2011. XVII, 590 p, il.

Bibliografia complementar:

- DAVENPORT, Thomas H; MARCHAND, Donald A; DICKSON, Tim. Dominando a gestão da informação. Porto Alegre: Bookman, 2004. VIII, 407 p, il. Tradução de: *Mastering information*

management.

- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Sistemas de informações gerenciais: estratégicas, táticas, operacionais. 15. ed. São Paulo (SP): Atlas, 2012. XXIV; 299 p, il.
- OLIVEIRA, Fátima Bayma de. Tecnologia da informação e da comunicação: desafios e propostas estratégicas para o desenvolvimento dos negócios. Rio de Janeiro: Pearson Prentice Hall: FGV, 2006. 240 p, il.
- TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA, Ikujiro. Gestão do conhecimento. Porto Alegre: Bookman, 2008. xiii 319 p, il.
- SHIMIZU, Tamio. Decisão nas organizações: introdução aos problemas de decisão encontrados nas organizações e nos sistemas de apoio a decisão. São Paulo: Atlas, 2001. 317p, il.

Componente Curricular: Cargos e Salários

Área Temática: Administração de Recursos Humanos

Ementa:

Ementa: Remuneração: Gestão da folha de pagamentos e lógica de cálculos de proventos e descontos; O processo de aplicação de pessoas: Planejamento Empresarial e de Recursos Humanos: Planejamento de Recursos Humanos, Plano de Cargos e Salários e Mapeamento de competências organizacionais, Planejamento e Gestão do Desempenho. O processo de monitoramento de Pessoas, Tecnologias para mensurar indicadores de recursos humanos, abordagens contemporâneas, trabalho híbrido e remoto.

Objetivos:

- Compreender do processo de Remuneração: a Gestão da folha de pagamentos por meio de práticas de remuneração. - Entender o Processo de aplicação as práticas de planejamento que geram indicadores para gestão de pessoas; - Compreender o processo de monitoramento e possibilidade de recursos tecnológicos.

Bibliografia básica:

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. xv, 506 p.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005. xvii, 420 pl.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida. **Cargos, carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005. 158 p, il. (Gestão de pessoas).

Bibliografia Complementar

MITRAUD, Alysson Darowish. **Avaliação de cargos**: instrumento básico para o equilíbrio interno dos salários. São Paulo: Brasiliense, 1971. 184p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 213 p.

PONTELO, Juliana de Fátima; CRUZ, Lucineide A. Miranda da. **Gestão de pessoas**: manual de rotinas trabalhistas. 6. ed. rev. e ampl. Brasília, D.F: Senac/DF, 2012. 359 p.

Bibliografia complementar:

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant; BASTOS, Antônio Vírgilio Bittencourt.

Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001. 313 p. il.

MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. 257 p.,

SOUZA, Maria Zélia de Almeida. **Cargos, carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005. 158 p

Componente Curricular: Projeto de Extensão I

Área Temática: Extensão

Ementa:

Extensão Universitária. Comunidade. Direcionamento para intervenções extensionistas. Diagnóstico e mensuração da realidade.

Objetivos:

Compreender a função e responsabilidade social da Universidade Pública e particularmente da extensão universitária; Perceber o significado da extensão universitária em uma perspectiva articuladora com o Ensino e a Pesquisa, assim como suas implicações no processo de formação

acadêmico-profissional e de transformação social; Elaborar e desenvolver atividades e projetos de Extensão Universitária numa abordagem multi e interdisciplinar; Disseminar o conhecimento científico produzido às comunidades acadêmicas e comunidade. Integrar os estudantes do curso e a comunidade externa em serviços que ofereçam soluções das quais elas precisam; Comunicar -se em linguagem adequada com a comunidade em atividades de extensão.

Bibliografia básica:

CALDERÓN, Adolfo Ignacio; SANTOS, Sonia Regina dos; SARMENTO, Dirléia Fanfa (Orgs.).

Extensão universitária: uma questão em aberto. 1. ed. São Paulo: Xamã, 2011. 151 p., il.

FORUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS.

Indissociabilidade ensino-pesquisa-extensão e a flexibilização curricular: uma visão da extensão.

Brasília, DF : Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras, 2006. 100 p. (Extensão universitária, 4).

GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de projetos de extensão universitária.** São Paulo : Avercamp, 2008. 115 p, il.

NOGUEIRA, Maria das Dores Pimentel (org.). **Avaliação da extensão universitária: práticas e discussões da comissão permanente de avaliação da extensão.** 1. ed. Brasília, DF: Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras, 2013. 165 p., il. (Extensão Universitária, v. 8).

ONÇA, Luciano Alves; CAMARGO, Eder dos Santos; PIERO, Alexandre. **Economia da cultura e extensão universitária.** São João del-Rei : Malta, 2010. 133 p, il.

4.14.4.4 Disciplinas da FASE V

Componente Curricular: Gestão e Segurança do Trabalho
Área Temática: Administração de Recursos Humanos
<p>Ementa:</p> <p>Conceitos: trabalho, sistema de trabalho e condições de trabalho. Fisiologia do trabalho. Ritmos biológicos e aspectos energéticos do organismo. Atividade mental. Ambiente de trabalho: iluminação, ruído, vibração, frio, calor, umidade e pressões não normais. Efeitos do ambiente sobre o homem: saúde e desempenho no trabalho. PPARA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. – NR's. Riscos Profissionais: Avaliação e Controle. Ergonomia. Equipamentos de Segurança do Trabalho.</p>
<p>Objetivos:</p> <p>Desenvolver capacidade de observar as medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança do trabalho, com vistas a adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho, promovendo assim a saúde e integridade do trabalhador no local de trabalho.</p>
<p>Bibliografia básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SEGURANÇA e medicina do trabalho: NR-1 a 36, CLT-arts. 154 a 201 - Lei nº 6.514, de 22- 12-1977, portaria nº 3.214, de 8-6-1978, legislação complementar, índices remissivos. 72. ed. São Paulo: Atlas, 2013. xv, 1000 p. - COUTO, Hudson de Araújo. Ergonomia aplicada ao trabalho: conteúdo básico: guia prático. Belo Horizonte: Ergo, 2007. 272 p, il. - COUTO, Hudson de Araújo; COMIS, Antônio Paulo. Método Tor-Tom: manual de avaliação ergonômica e organização do trabalho. Belo Horizonte: Ed. Ergo, 2006. 148 p, il. - CURIA, Luiz Roberto; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. Segurança e medicina do trabalho. 8. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2011. xix, 1044 p, il. - IIDA, Itiro. Ergonomia: projeto e produção. 2. ed. rev., e ampl. São Paulo: Ed. E. Blücher, 2005. xvi, 614 p, il. <p>GONÇALVES, Edwar Abreu; GONÇALVES, José Alberto de Abreu. Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas. 4. ed. rev., e ampl. São Paulo: LTr, 2010. 992 p, il.</p>

MENDES, René (Org.). Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: conceitos, definições, história, cultura. 1. ed. Novo Hamburgo: Proteção, 2018. 1279 p.
 SCALDELA, Aparecida Valdneia. Manual prático de saúde e segurança do trabalho. São Caetano do Sul: Yendis, 2009. xxviii, 420 p, il.

Bibliografia complementar:

- ABRAHÃO, Júlia. Introdução à ergonomia: da prática à teoria. São Paulo: Blucher, 2009. 240 p, il.
 - SEGURANÇA e medicina do trabalho: Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, normas regulamentadoras - NR, aprovadas pela portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, índices remissivos. 60. ed. São Paulo: Atlas, 2007. xi, 692 p. (Manuais de legislação Atlas, v.16).
 - SEGURANÇA e medicina do trabalho. 63. ed. São Paulo: Atlas, 2009. xi, 799 p, il. (Manuais de legislação Atlas, v.16).
 - GOMES FILHO, João. Ergonomia do objeto: sistema técnico de leitura ergonômica. São Paulo: Escrituras, 2003. 255 p, il.
 VIEIRA, Jair Lot. Manual de Ergonomia Manual de Aplicação Norma Regulamentadora 17, 2007
 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 5. ed. rev., e ampl. São Paulo: LTr, 2010. 520 p.
 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2009. 223 p.

Componente Curricular: Estatística

Área Temática: Matemática

Ementa:

Séries estatísticas. Gráficos estatísticos. Medidas de tendência central. Medidas separatrizes. Medidas de dispersão. Teoria da probabilidade. Distribuições discretas e contínuas de probabilidade. Teoria da amostragem.

Objetivos:

Oportunizar a compreensão do aluno para manejar métodos úteis para a construção, descrição e análise de dados.

Bibliografia básica:

BARBETTA, Pedro Alberto. Estatística aplicada às ciências sociais. 8. ed. rev. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2012. 315 p, il. (Didática).
 BRUNI, Adriano Leal. Estatística aplicada à gestão empresarial. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 392 p, il.
 CAMPOS, Marcília Andrade; RÊGO, Leandro Chaves; MENDONÇA, André Feitoza de. Métodos probabilísticos e estatísticos com aplicações em engenharias e ciências exatas. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017. 304 p., il.
 SWEENEY, Dennis J; WILLIAMS, Thomas A; ANDERSON, David R. Estatística aplicada à administração e economia. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014. 692 p, il.
 WHEELAN, Charles J. Estatística: o que é, para que serve, como funciona. Rio de Janeiro: Zahar, 2016. 325 p, il.

Bibliografia complementar:

BARBETTA, Pedro Alberto; REIS, Marcelo Menezes; BORNIA, Antonio Cezar. Estatística para cursos de engenharia e informática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 410 p, il.
 CASTANHEIRA, Nelson Pereira. Estatística aplicada a todos os níveis. 4. ed. rev. e atual. Curitiba: Ibpex, 2008. 208 p, il.
 LOESCH, Cláudio; STEIN, Carlos Efrain. Estatística descritiva e teoria das probabilidades. Blumenau, SC: Edifurb, 2008. 213 p, il. (Didática).
 MONTGOMERY, Douglas C; RUNGER, George C. Estatística aplicada e probabilidade para engenheiros. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016. XVI, [636] p, il.
 SILVA, Alexandre Alcantara da. Estrutura, análise e interpretação das demonstrações contábeis. 2. ed. ampl. e atual. Conforme Lei nº 11.638/07 e Lei nº 11.941/09. São Paulo: Atlas, 2010. xxiv, 229 p, il.

Componente Curricular: Comunicação Oral e Escrita
Área Temática: Comunicação
<p>Ementa: Conceito e princípios da comunicação. Ruídos de comunicação. Clareza, concisão e precisão na comunicação. Gêneros textuais. Processo de produção textual. Fatores de textualidade. Coesão, concordância e coerência. Intertextualidade. Técnicas de comunicação oral.</p>
<p>Objetivos: : Desenvolver as habilidades dos alunos na comunicação eficaz, tanto na forma oral quanto escrita, em diferentes contextos e situações.</p>
<p>Bibliografia básica: BECHARA, Evanildo. Moderna gramática portuguesa. 37.ed. Rio de Janeiro: Lucerna, 2001. BERNARDO, G. Redação inquieta. Belo Horizonte: Formato Editorial, 2000. FIORIN, José Luiz; SAVIOLI, Francisco Platão . Para entender o texto – leitura e redação. 16.ed. São Paulo: Ática, 2002.</p>
<p>Bibliografia complementar: KOCH, I. O texto e a construção dos sentidos. São Paulo: Contexto, 2001. KLEIMAN, A. Texto e leitor: aspectos cognitivos da leitura. Campinas, SP: Pontes, 2002 MARCUSCHI, Luiz Antônio. Gêneros textuais: definição e funcionalidade. Rio de Janeiro: Lucerna, 2002. p. 19-36</p>

Componente Curricular: Práticas de Recursos Humanos II
Área Temática: Administração de Recursos Humanos
<p>Ementa: Os processos de gestão de pessoas. Articulação entre teoria e práticas de recursos humanos. Elaborar diagnóstico organizacional da área de Recursos humanos. Descrever análise crítica dos processos de Recursos Humanos adotados pelas organizações; elaborar propostas de melhorias se necessários nos processos de Recursos humanos das organizações.</p>
<p>Objetivos: - Articular meio de um trabalho acadêmico, os processos de Gestão de Pessoas: captação, desenvolvimento, aplicação, manutenção, remuneração e monitoramento e aplicar os conteúdos explorados na área de concentração do conhecimento em um caso prático; - Desenvolver um trabalho de diagnóstico, análise e proposta envolvendo só processos de gestão de pessoas.</p>
<p>Bibliografia básica: - COSTA, Armando Casimiro et al. Consolidação das leis do trabalho. 37. ed. São Paulo : LTr, 2010. 943 p. - MARTINS, Eliseu. Contabilidade de custos. 10. ed. de acordo com os Pronunciamentos Técnicos do CPC e com as Leis n. 11.638-07 e 11.941-09. São Paulo: Atlas, 2010. 370 p. - OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de prática trabalhista. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 767 p, il VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 10. ed. São Paulo: LTr, 2009. 1072 p.</p>
<p>Bibliografia complementar: -BRONDI, Benjamin; BERMÚDEZ, René Raúl Zambrana. Departamento pessoal - modelo. 6. ed. São Paulo: IOB, 2009. 816 p, il</p>

-GONÇALVES, Gilson. Resumo prático de direito do trabalho.8. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009. 225 p, il. (Prática trabalhista).
 -PALMA, Vera Helena. Departamento pessoal: modelo: rotinas trabalhista e previdenciária.3. ed. São Paulo: LTr, 2002. 684p
 -SALEMNETO, José. Vademecum do direito do trabalho. São Paulo: Thomson IOB, 2004. 918 p.

Componente Curricular: Projeto de Extensão II
Área Temática: Extensão
Ementa: Projeto de intervenção. Relatório de extensão
Objetivos: Desenvolver e aplicar um projeto de extensão no campo da Gestão de Recursos Empresariais, refletindo sobre as práticas que busquem sustentabilidade e inclusão social.
Bibliografia básica: ONÇA, Luciano Alves; CAMARGO, Eder dos Santos; PIERO, Alexandre. Cultura e extensão universitária : democratização do conhecimento. São João del-Rei : Malta, 2010. 663 p, il. SILVA, Neide de Melo Aguiar; RAUSCH, Rita Buzzi. Extensão universitária : movimentos de aproximação entre sociedade e universidade. Blumenau : Edifurb, 2010. 229 p.
Bibliografia Complementar: BILERT, Vania Silva de Souza. A extensão universitária na interface sociedade-meio ambiente : um estudo nas universidades públicas estaduais do Paraná. 2019. 172 f., il. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2019. Disponível em: http://www.bc.furb.br/docs/TE/2019/365774_1_1.pdf . Acesso em: 23 jul. 2019. MARCOMIN, Fátima Elizabeti; ARAÚJO, Maria Cristina Pansera de; USTRA, Sandro Rogério Vargas. Meio ambiente : a sustentabilidade e a contribuição da extensão universitária. Joinville : Ed. Univille, 2011. 174 p, il. OLIVEIRA, Alcivam Paulo de. A extensão nas universidades e instituições de ensino superior comunitárias : referenciais teórico e metodológico. Recife : FASA, 2006. 123 p.

5 MUDANÇAS CURRICULARES

5.1 ALTERAÇÕES DAS CONDIÇÕES DE OFERTA

Não se aplica

5.2 MUDANÇAS NA MATRIZ CURRICULAR

Quadro 7 - Listagem dos componentes curriculares novos

componente curricular	depto proposto
Comunicação Empresarial	ADM
Psicologia Organizacional	PSI

Administração Geral	ADM
Gestão de Pessoas	ADM
Recrutamento Seleção e treinamento	ADM
Gestão Financeira	ADM
Estatística	MAT
Direito empresarial	DIR
Organização de Eventos	ADM
Comunicação Oral e Escrita	LET
Gestão e Segurança do Trabalho	ADM
Práticas de Recursos Humanos I	ADM
Responsabilidade Social e Ambiental	ADM
Gestão da mudança organizacional	ADM
Direito do Trabalho e previdenciário	DIR
Gestão da informação	SIS
Administração de Empresas de Serviços	ADM
Projeto de extensão I	ADM
Gestão de projetos	ADM
Processo de negociação	ADM
Práticas de Recursos humanos II	ADM
Cargos e salários	ADM
Empreendedorismo	ADM
Projeto de Extensão II	ADM

NDE (2023) Disciplina de funções administrativas substituí por Adm Geral

Quadro 8 - Listagem dos componentes curriculares excluídos

Código no Sistema de Gestão de Cursos	Componente curricular	Depto
ADM0835000013	Funções Administrativas	ADM
ADM.0867.0	Disciplina optativa	ADM
ECO.0806.0	Análise de custos	ECO
ADM.0827.00-9	Disciplina eletiva	
ADM.0828.00-5	Disciplina eletiva II	
ECO.012100001-0	Análise de investimentos	ECO
ADM.0525.00-2	Introdução a Educação a distância	
	Optativa	

Fonte: NDE (202x)

5.3 ADAPTAÇÃO DE TURMAS EM ANDAMENTO

Este PPC se aplica para as turmas ingressantes a partir de 2023/1. O detalhamento da migração da turma em andamento 2023/1 é exposto a seguir. Essa migração é necessária para que os(as) estudantes dessa turma cumpram a obrigatoriedade de 10% da carga horária total do

curso em atividades extensionistas. 109 O Quadro 16 apresenta as disciplinas já cursadas pela turma 2023/1, relacionando-as à nova matriz curricular deste PPC.

5.4 RELAÇÃO DE DISCIPLINAS EQUIVALENTES ENTRE AS MATRIZES CURRICULARES

Quadro 9 - Equivalências para fins de transição curricular

Componente curricular (matriz anterior)	H/a	Componente curricular (matriz proposta)	H/a
Introdução a educação a distância	36	Comunicação empresarial	36
Psicologia organizacional	72	Psicologia organizacional	72
Funções Administrativas	72	Administração Geral	72
Empreendedorismo	72	Empreendedorismo	72
Gestão de pessoas	72	Gestão de pessoas	72
Direito do trabalho e Previdenciário	72	Direito do trabalho e previdenciário	72
Recrutamento e seleção	72	Recrutamento seleção e treinamento	72
Gestão da mudança organizacional	72	Gestão da mudança organizacional	72
Comunicação empresarial oral e escrita	72	Comunicação oral e escrita	72
Processo de negociação	72	Processo de negociação	72
Análise de custo	72	Retirada da grade	
Gestão financeira	72	Gestão financeira	72
Práticas de recursos Humanos I	72	Práticas de Recursos Humanos I	72
Estatística	72	Estatística	72
Organização de eventos	72	Organização de eventos	72
Análise de investimentos	72	Retirada da grade	
Gestão da informação	72	Gestão da informação	72
Práticas de Recursos humanos II	72	Práticas de Recursos Humanos II	72
Eletiva I	72	Administração de empresa de serviços	72
Gestão e segurança do trabalho	72	Gestão e segurança do Trabalho	72
Responsabilidade social e ambiental	72	Responsabilidade Social e ambiental	72
Direito empresarial	72	Direito empresarial	72
Cargos e salários	72	Cargos e salários	72
Disciplina optativa	72	Gestão de projetos	72
Eletiva II	72	Retirada da grade	72

Fonte: NDE (2023)

6 CORPO DOCENTE

6.1 PERFIL DOCENTE

O corpo docente da FURB compreende professores do quadro, temporários e visitantes, da educação superior, do ensino médio e da educação profissionalizante, sendo:

- a) Professores do quadro, com vínculo empregatício estatutário, docentes admitidos mediante aprovação em concurso público de títulos e provas;
- b) Professores temporários, com vínculo empregatício celetista, docentes contratados mediante aprovação em processo seletivo público simplificado, para atividades temporárias de ensino, conforme regulamento;
- c) Professores visitantes, com vínculo empregatício celetista, docentes que desempenham atividades específicas, contratados conforme regulamento.

Conforme Resolução CNE/CP 3/2002: Art. 12 para o exercício do magistério nos cursos superiores de tecnologia, o docente deverá possuir a formação acadêmica exigida para a docência no nível superior, nos termos do artigo 66 da lei 9.394 e seu Parágrafo Único.

O corpo docente deve estar capacitado para atender as necessidades e demandas do curso. Os professores deverão ser capazes de facilitar o desenvolvimento, por parte dos estudantes, de suas capacidades de analisar, de sintetizar, de criticar, de deduzir, de construir hipóteses, de estabelecer relações, de fazer comparações, de detectar contradições, de decidir, de organizar, de trabalhar em equipe e de administrar conflitos.

Para tanto deve cumprir com as seguintes características:

- Formação na área de administração, economia ou demais áreas afins ao curso;
- Pós-graduação na área Administração; ou Economia, ou Ciências Contábeis e demais áreas afins.
- Atualização profissional reconhecida;
- Avaliação de desempenho em sala de aula satisfatória;
- Comprometimento com as necessidades do curso e da instituição;
- Conhecimento do mercado;
- Esclarecida visão de Mundo;
- Postura crítica e ética.

Quadro 17 - Titulação, formação acadêmica e disciplinas do corpo docente/tutores

docente	maior titulação	formação (curso, IES/ano)	registro de trabalho ²	vínculo em pretérito ³	data de admissão	tempo de vínculo como docente ⁴	disciplina(s) lecionadas no curso
David Colin Morton Bisland	M	G: Administração, FURB/1991 E: Comércio Exterior, FURB/1995 M: Administração, FURB/2000	TI	E	01/08/1995 a 27/01/2023	1	- Marketing and Consumer Behavior (2021/2)
Edson Luiz Borges	M	G: Administração, FURB/1992 E: Finanças, FGV-RJ/1995 E: Gerenciamento de Marketing, FURB/1997 E: Gestão Avançada de Recursos Humanos: Mercado de Trabalho, FURB/2003 M: Administração, FURB/2000	TP	E	03/03/1997	4	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente Corporativo e postura profissional (2021/2) - Funções Administrativas (2022/1) - Recrutamento e Seleção (2022/1) - Processo de Negociação (2022/2) - Organização de Eventos (2023/1) - Responsabilidade Social e Ambiental (2023/1)
Eduardo Guedes Villar	D	G: Administração, UDESC/2006 M: Administração, FURB/2014 D: Administração, UFPR/2019	H	CLT	22/02/2021 a 05/09/2022	1	- Empreendedorismo (2021/2)
Gabriel Filipe Theis	M	G: Direito, FURB/2012 M: Desenvolvimento Regional, FURB/2015	H	CLT	19/02/2018	1	- Direito do Trabalho e Previdenciário (2023/1)

Germano Adolfo Gehrke	D	G: Engenharia Mecânica, UFRGS/1985 G: Administração, UFRGS/1986 E: Marketing, UFRGS/1988 M: Administração, UFSC/2014 D: Administração, UFSC/2019	TI	E	25/02/2002	2	<ul style="list-style-type: none"> – Culture and International Business Negotiations (2021/2) – Culture and International Business Negotiations (2023/1)
Iury Bugmann Ramos	M	G: Administração, FURB/1993 E: Finanças Empresariais, Escola de Pós-Graduação em Economia/1999 M: Desenvolvimento Regional, FURB/2012	H	CLT	17/02/2014	1	- Gestão Financeira (2022/2)
Jaison Hinkel	D	G: Psicologia, FURB/2005 M: Psicologia, UFSC/2008 D: Psicologia, UFSC/2013	H	E	17/03/2009	1	- Psicologia Organizacional (2021/2)

6.2 FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE

Em relação à formação continuada para docentes, destacamos três importantes aspectos, sendo (i) a universidade como *locus* privilegiado de formação; (ii) a valorização do saber docente; e (iii) o respeito ao ciclo de vida dos professores (CANDAU, 1997). Nessa perspectiva, a organização das atividades de formação continuada deve partir do contexto real de atuação dos professores que incluem o cotidiano e sua infraestrutura, as experiências e saberes docentes e os sujeitos partícipes dos processos de ensinar e aprender. No âmbito da FURB, a política de formação continuada estabelecida por meio da Resolução nº 060/2012, de 19 de dezembro de 2012, indica que:

A formação se constitui em ações de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional que visam à qualificação do servidor para a melhoria do desempenho no trabalho, envolvendo discussões para o aprofundamento, o domínio, as inovações e os procedimentos diferenciados, bem como a ampliação de conhecimentos necessários para o desenvolvimento pessoal e profissional (FURB, 2012).

Nessa perspectiva, são ofertadas atividades de formação continuada por meio de ações pontuais de curta duração e por meio de Programas de Formação Institucional, ofertados aos servidores docentes conforme demanda, visando proporcionar a qualificação e aperfeiçoamento dos saberes necessários para as atividades dos educadores, agregando conhecimentos que potencializem o desempenho da sua prática pedagógica.

O desenvolvimento dessas ações formativas tem como princípio a valorização humana e busca institucionalizar processos de desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação,

visando atender as demandas gerais e específicas de formação de seus servidores, promovendo, desta forma, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho profissional (FURB, 2016). A FURB ainda mantém disponíveis no Ambiente Virtual de Aprendizagem, vários cursos de curta duração sobre as ferramentas e atividades que os docentes podem utilizar para dinamizar suas aulas e sobre assuntos como metodologias ativas, atividades avaliativas, elaboração de planos de ensino, entre outras.

A formação dos profissionais envolvidos com a Educação à distância na FURB é de responsabilidade da DME, que atualmente centraliza a formação de docentes e tutores (as) dos componentes curriculares que são ofertados na modalidade a distância, tanto em cursos presenciais como em cursos EAD. Dentre estes, estão os processos formativos em relação à produção e a condução de materiais para a Educação à Distância. Vale mencionar que a instituição em suas resoluções designa a participação em formação institucional como obrigatório e condicionante para a produção de material pedagógico e condução de componentes curriculares na modalidade a distância.

Além dessas ações internas, a FURB, por meio de editais próprios, incentiva e concede bolsas integrais aos docentes do quadro para cursos de doutorado e pós-doutorado em Programas de Pós-Graduação nacionais e internacionais.

6.3 COORDENADOR

O Coordenador de Curso deve ser professor do quadro atuando em um dos componentes curriculares do curso (Art. 23). O coordenador é eleito diretamente pelos membros do Colegiado com mandato de dois anos permitida uma recondução imediatamente subsequente (Art. 23). As competências do Coordenador de Colegiado de Curso entre outras atribuições estão previstas no Art. 24 da Resolução nº 129/2001.

6.4 COLEGIADO

O Colegiado de Curso, com as competências estatuídas nos Arts. 17 a 25 do Regimento Geral da Universidade, Resolução FURB nº 129/2001, exerce a coordenação didática, acompanhando, avaliando a execução e integralização das atividades curriculares, zelando pela manutenção da qualidade e adequação do curso. A composição do Colegiado de Curso está normatizada na Resolução FURB nº 129/2001.

6.5 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

A Resolução FURB nº 73/2010 normatiza o funcionamento do NDE no âmbito da FURB. O NDE constitui-se de um grupo de docentes, com atribuições acadêmicas de acompanhamento, atuante no processo de concepção, consolidação e contínua atualização do PPC. Dentre suas principais atribuições podem-se citar: contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso; zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo; indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso; zelar pelo cumprimento da legislação educacional vigente e demais leis pertinentes; acompanhar o processo do ENADE e propor ações que garantam um nível de avaliação adequado; acompanhar e consolidar o PPC em consonância com as DCNs, o PDI e PPI da FURB; zelar pela contínua atualização do PPC; e, por fim, orientar e participar da produção de material científico ou didático para publicação.

7 CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

O corpo técnico-administrativo é constituído pelo pessoal lotado nos serviços necessários ao funcionamento técnico e administrativo da Universidade, com cargos dispostos de acordo com a natureza profissional e a ordem de complexidade de suas atribuições, podendo ser de nível superior, de nível médio ou do ensino fundamental.

8 AVALIAÇÃO

8.1 AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

Conforme PDI (2022-2026) “Avaliar é uma ação essencial, porém não deve ser uma ação em si mesma ou o objetivo final da ação pedagógica. Avalia-se o processo que envolve as aprendizagens de discentes, as ações docentes, o andamento do curso. Ao avaliar o processo são produzidas informações que (re)orientam as ações e a própria organização curricular. O ato de avaliar pressupõe o desejo de se buscar informações, a necessidade de refletir sobre as informações obtidas e tomar decisões a partir desses resultados.”

Em relação às funções, a avaliação pode ser classificada como processual, diagnóstica, formativa e somativa, sendo que um mesmo instrumento poderá ter mais de uma função. Por isso, deve-se diversificar os instrumentos para verificar o desempenho em atividades teóricas, práticas, laboratoriais, de pesquisa e extensão, utilizados pelo docente e pelos estudantes em

processos de autoavaliação. O objetivo é fomentar a aprendizagem a partir de diagnósticos que permitem identificar o estágio em que se encontra o estudante.

Segundo Esteban (1999, p. 24), a finalidade da educação é propiciar “que todos possam ampliar continuamente os conhecimentos que possuem cada um no seu tempo, por seu caminho, com seus recursos, com a ajuda do coletivo”.

Ressalta-se, a partir desta concepção, a flexibilidade permitida pela educação a distância, pois ela respeita o processo de construção do conhecimento e o tempo do (a) estudante, o que pode ser potencializado com metodologias que privilegiam e incentivam a descoberta e a busca de conhecimentos por meio de desafios.

Quando mediada pelas tecnologias, esta busca é facilitada pelo acesso às informações disponíveis na web e ainda pelas possibilidades de comunicação síncronas e assíncronas, que contemplam a possibilidade de interação interpessoal e a troca de experiências e informações, favorecendo a ampliação do conhecimento por meio da ajuda do coletivo.

Além disso, o (a) docente deve propor atividades no decorrer da disciplina para que o (a) estudante possa avaliar o seu próprio desempenho e identificar itens do conteúdo que precisam ser revistos e aprofundados, bem como sua compreensão sobre o que foi apresentado.

Essas atividades não configurarão uma nota para a média final da disciplina, mas poderão constituir um critério de observação da participação do (a) estudante na disciplina, desde que isso seja informado e combinado com os (as) estudantes pelo (a) docente.

Para tal, é imprescindível considerar, no início do curso, interações entre docentes, tutores (as) e estudantes que irão definir os critérios do contrato pedagógico. As ações a serem realizadas ao longo do curso devem ser legitimadas pelos (as) estudantes a partir da discussão e validação da proposta pedagógica do (a) docente.

Em termos gerais, o processo avaliativo deve basicamente pautar-se pela coerência das atividades em relação à concepção e aos objetivos do PPC e ao perfil do egresso. Assim, deve ser levada em consideração a autonomia dos futuros profissionais em relação ao seu processo de aprendizagem e à sua qualificação.

A avaliação não deve ser vista como um instrumento meramente classificatório ou como um instrumento de poder, mas como um instrumento de verificação do processo de aprendizagem, capaz de (re) direcionar tanto a prática do (a) docente como a do (a) estudante, em função dos objetivos previstos. Em suma, a avaliação deve verificar a relação entre os objetivos e os resultados, evidenciando-se aí o seu aspecto formativo.

O PPC orienta que a avaliação discente deve ser processual e formativa. Será processual na medida em que estiver voltada para a verificação da evolução do (a) estudante ao longo dos processos de ensino e aprendizagem, ou seja, não deve ser cumulativa, a não ser nos casos em

que as próprias características do conteúdo assim o exijam.

Sua função formativa, como o próprio nome diz, será alcançada se for conduzida como elemento de contribuição a mais para a formação do sujeito. Devem ser considerados, entre outros, os seguintes aspectos: adoção de instrumentos diversificados de avaliação, validação das atividades acadêmicas por instâncias competentes e orientação acadêmica individualizada.

A avaliação na modalidade a distância é uma questão que exige reflexão, tendo em vista principalmente sua qualidade e segurança. Considerando as características e a dinâmica dos cursos em EAD, a avaliação está organizada com base no caráter da disciplina.

Considerando a avaliação como um processo formativo, o resultado das avaliações virtuais deve ser disponibilizado aos estudantes de forma a qualificar o processo de ensino e aprendizagem ao longo do desenvolvimento do componente curricular. Sendo assim, as notas de cada avaliação virtual deverão ser divulgadas por meio do Sistema de Registro Acadêmico Institucional, atualmente o Diário On-line (DION), antes da realização da próxima atividade avaliativa.

A avaliação final poderá ser realizada ao final de cada disciplina modular ou ao final do semestre, mediante agendamento por parte do estudante em período determinado pela coordenação do curso. A presença do estudante na avaliação final é condição para sua aprovação nas disciplinas.

8.2 AVALIAÇÃO DO CURSO

8.2.1 Avaliação institucional

A FURB implantou o seu primeiro processo de avaliação institucional em 1995, com base nos princípios e indicadores do PAIUB. A proposta de avaliação institucional construída nesse ano foi conduzida pela COMAVI, constituída por um grupo de docentes de diferentes áreas do conhecimento, nomeados pelo então Reitor, conforme Portaria nº 59/1995. Contudo, os pressupostos de uma avaliação institucional abrangente e sistêmica não foram atingidos, pois na prática a avaliação ficou mais restrita ao ensino e aos serviços. Em decorrência das discussões sobre a avaliação da educação superior em âmbito nacional, a Instituição integrou-se, em 2005, ao SINAES, proposto pelo MEC, pois se percebeu haver consonância quanto à concepção e objetivos do processo de autoavaliação desejado e o proposto em âmbito nacional.

O SINAES dispõe que cada IES, pública ou privada, deve constituir uma CPA, com as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e

de prestação das informações solicitadas pelo INEP. A CPA deve ser constituída por ato do dirigente máximo da IES e assegurar a participação de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil organizada, com atuação autônoma em relação a conselhos e demais órgãos colegiados existentes na instituição. Seguindo essa orientação, a FURB, por meio da Resolução FURB nº 14/2005, complementada pela Resolução FURB nº 20/2005, reformulou o PAIURB e instituiu a CPA, cuja comissão era composta por 15 (quinze) membros, representantes dos diversos segmentos da comunidade interna e externa.

Mais recentemente, a Resolução FURB nº 25/2015, alterou a redação dos Arts. 8 e 9 da Resolução FURB nº 14/2005, especificamente no que tange à composição da comissão, passando a ser constituída de 08 (seis) membros, sendo: 01 (um) representante do setor responsável pela avaliação institucional; 01 (um) representante do corpo docente, indicado pelo Reitor; 01 (um) representante dos servidores técnico administrativos, indicado pelo Reitor; 01 (um) representante discente, indicado pelo DCE; 02 (dois) representantes da comunidade externa, sendo 01 (um) representante dos ex-alunos da FURB e 01 (um) representante do SINSEPES. O mandato de cada representante é de 03 (três) anos, permitida a recondução.

Desde a institucionalização do processo de autoavaliação da FURB, com base no SINAES, a CPA publicou 4 (quatro) relatórios de autoavaliação. As recomendações dadas pela CPA para as fragilidades apontadas nos relatórios de autoavaliação são incorporadas no planejamento de metas e ações do PDI.

8.2.2 Avaliação externa

Com base na Constituição Federal/1988, na LDB/9394/1996 e na Política Nacional de Educação, foi criado em 2004, pela Lei nº 10.861/2004, o SINAES com objetivo de assegurar o processo e a qualidade nacional de avaliação:

- a) das IESs, através da Autoavaliação da IES e do PDI;
- b) dos cursos de graduação, através de Avaliações Externas;
- c) dos(as) estudantes, através do ENADE.

O SINAES avalia todos os aspectos que norteiam o Ensino, a Pesquisa e a Extensão e as relações com a responsabilidade social, o desempenho dos(as) estudantes, a gestão da instituição, o corpo docente, as instalações e vários outros aspectos, zelando sempre pela conformidade da oferta de educação superior com a legislação aplicável.

Os resultados das avaliações possibilitam traçar um panorama de qualidade dos cursos e instituições de educação superior do País. As informações obtidas com o SINAES são utilizadas:

- a) pelas IESs, para orientação de sua eficácia institucional, efetividade acadêmica e

social, desenvolvimento e adequações do PDI, revisão de seus planos, métodos e trajetória;

- b) pelos órgãos governamentais, para orientar políticas públicas;
- c) pelos(as) estudantes, pais de estudantes, instituições acadêmicas e público em geral, para orientar suas decisões nas escolhas da Instituição e cursos, visto que as informações estão disponibilizadas pelo MEC em site de livre acesso.

O SINAES institui a regulamentação:

- a) da regulação, com atos autorizativos de funcionamento para as IESs (credenciamento e recredenciamento) e para os cursos (autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento);
- b) da supervisão, zelando pela qualidade da oferta;
- c) da avaliação, para promoção da qualidade do ensino.

8.3 AVALIAÇÃO DO PPC

Compreende-se que o PPC deve ser avaliado à medida em que é colocado em prática na estruturação do Curso de Recursos Humanos e no cotidiano acadêmico. Neste sentido, cabe ao NDE do Curso a avaliação permanente e semestral do PPC, verificando se os objetivos definidos estão se cumprindo e adequando-o às necessidades da Universidade e da comunidade por meio da redefinição das ações propostas.

Todos os resultados obtidos nas esferas institucional, externa e do curso devem servir para analisar e definir ações de manutenção e/ou implementação do PPC, de acordo com as necessidades.

Semestralmente os dados obtidos nas três esferas de avaliação são utilizados para realizar ajustes necessários em termos de atuação dos professores, de identificação das práticas pedagógicas mais efetivas, de encadeamento das disciplinas e de ações em nível operacional e administrativas visando minimizar os impactos e o efetivo atingimento dos objetivos propostos para o curso.

Concomitante a avaliação dos resultados acima descritos, fica estabelecido o prazo máximo de três anos, isto é, a contemplação do ciclo da aplicação da matriz curricular, para efetivar-se a avaliação e, se necessário, a reestruturação do currículo e do Projeto Pedagógico do Curso.

8.4 AVALIAÇÃO DOCENTE

Conforme Resolução FURB nº201/2017 a avaliação docente deve permitir e fornecer subsídios para a criação de políticas de formação continuada e o acompanhamento das atividades de ensino-aprendizagem do(a) docente deve contemplar:

- a) o cotidiano da sala de aula (relação docente/estudante, metodologias de ensino, procedimentos de avaliação da aprendizagem);
- b) os instrumentos institucionais (planos de ensino-aprendizagem, diários de classe);
- c) a autoavaliação;
- d) o resultado da avaliação institucional (avaliação do ensino pelos(as) estudantes);
- e) a participação em programas de formação didático-pedagógica.

O processo de Avaliação Docente é realizado semestralmente pelos estudantes, através da Pró-Reitoria (PROEN) e Divisão de Gestão de Pessoas (DGDP). Cabe à Coordenação do Curso, acompanhada da assessoria pedagógica, chefia de departamento e DGDP a análise dos resultados e encaminhamentos junto ao Colegiado do Curso e demais instâncias para tomada de decisões. Destaca-se que uma das ações decorrentes da avaliação pelos alunos é a formação continuada dos docentes e o apoio pedagógico permanente oferecido pela PROEN, a partir da presença de assessoria pedagógica em cada Centro.

A avaliação docente constitui-se de um instrumento diagnóstico, cujo objetivo central é fornecer subsídios e criar possibilidades para a reflexão e a reorganização da prática pedagógica. Neste sentido, o programa de formação contínua docente é o espaço permanente para essa reflexão.

A avaliação docente contempla as instâncias dos colegiados de cursos, acadêmicos e o próprio professor. No período de estágio probatório, conforme definido na Lei Complementar nº 746/2010, o servidor é avaliado de acordo com os seguintes fatores: conduta ética, disciplina, relacionamento interpessoal e eficiência. O processo de avaliação de estágio probatório está regulamentado pela Resolução nº 18/2010.

9 INFRAESTRUTURA

9.1 ESPAÇOS ADMINISTRATIVOS E DE ENSINO

Visando proporcionar condições para toda a equipe envolvida com o processo de oferta do curso, estão disponibilizados os seguintes espaços para atender a coordenação, professores, tutores e estudantes.

9.2 ESPAÇO ADMINISTRATIVO

Os espaços administrativos ocupados pelo curso de Gestão de Recursos Humanos estão localizados no Campus I e possuem as áreas descritas no Quadro 24. O Curso está vinculado ao Departamento de Administração e este, por sua vez, ao CCSA.

Quadro 24 - Espaço administrativo

	descrição	área (em m ²)	localização
CCSA	secretaria / direção de centro	27,84	D-101
Departamento de Administração	chefia	44,75	D-101
	secretaria	46,19	D-101
	sala de reuniões e apoio	15,64	D-101
	sala coletiva de professores	20	D-101
	gabinete de trabalho (para docente TI)	150	D-101
	sala da coordenação de curso	44,75	D-101

Fonte: COPLAN (2023).

9.3 SALAS DE AULA

Qualquer sala de aula no Campus I adequada e que comporte os estudantes do Curso pode ser ocupada exclusivamente para aplicação de provas presenciais.

9.4 LABORATÓRIOS

A FURB oferece uma estrutura laboratorial de uso geral e de uso exclusivo para estudantes e docentes do curso. Observa-se que todas as salas de aula da Universidade estão preparadas com pontos de conexão à internet, assim como estudantes e servidores têm acesso à rede wi-fi dentro da área de cobertura de sinal (rede furb.br). Além disso, estudante e servidores que estiverem visitando outras instituições no Brasil ou no exterior, participantes da rede Education Roaming (Eduroam), têm acesso facilitado à internet sem fio.

À DME compete coordenar o uso de ambientes e de recursos de aprendizagem, bem como planejar a aquisição de equipamentos de apoio didático da FURB. A organização central dos recursos audiovisuais está localizada no Campus I, na sala G-202. As reservas são efetuadas via web, por estudantes ou servidores, e a distribuição dos equipamentos é realizada por campus. Observa-se que todas as salas de aula da FURB contam com a instalação de projetores multimídia e aparelhos de som. Além dos recursos audiovisuais, a DME também é responsável pela reserva dos auditórios da Universidade (Quadro 25).

Quadro 25 - Auditórios

auditório	campu s	localizaçã o	área (em m ²)	capacidade
Auditório Rivadávia Wollstein	I	T-110	131,42	100
Auditório Milton Pompeu da Costa Ribeiro	I	J-102	193,64	200
Auditório Pe. Orlando Maria Murphy - Biblioteca	I	H-105	159,45	142
Auditório do Galpão da Arquitetura	I	GA-016	78,15	80
Auditório do Campus II	II	D-010	131,40	110

Fonte: COPLAN (2023).

9.4.1 Laboratórios de informática e centrais de impressão

Os laboratórios de informática de uso geral, relacionados no Quadro 26, têm como prioridade oferecer a infraestrutura necessária para o desenvolvimento de atividades acadêmicas e de pesquisas que necessitam de recursos computacionais. Estão disponíveis a qualquer estudante regularmente matriculado e seus ambientes estão distribuídos pelo Campus I, em diversos blocos e no espaço da Biblioteca Universitária. A FURB também mantém um serviço de impressão à disposição de estudantes e servidores.

Quadro 26 - Laboratórios de informática de uso geral

localização	objetivos	equipamentos
G-201	elaboração de trabalhos, aulas	29 notebooks, 1 computador
J-200	elaboração de trabalhos, aulas	30 computadores
R-129	elaboração de trabalhos, aulas	20 computadores
S-212	elaboração de trabalhos, aulas	30 computadores

Fonte: COPLAN / DME (2025).

Coordenação do Colegiado do Curso

As funções da coordenação de curso estão relacionadas aos aspectos conceituais e metodológicos do curso. Para as atividades de atendimento aos estudantes (tanto virtual quanto presencial) a Unidade Universitária disponibiliza espaços físicos na sede para uso dos coordenadores e dos docentes, localizados no Bloco D, sala 101. Este ambiente dispõe do suporte da secretaria que conta com 4 servidores Técnicos Administrativos, a disposição dos estudantes das 07:30 até as 21:00 horas.

Adicionalmente estão disponíveis espaços para os professores, sala de reuniões e salas de atendimento individualizado para professores e estudantes.

Espaços docentes e tutores

Para o suporte estrutural e operacional de cursos na modalidade à distância, bem como

a gestão das atividades de tutoria, a Unidade Universitária responsável pelo curso disponibiliza um local específico para uso dos tutores atuantes nos seus cursos, para que estes possam ser acompanhados periodicamente pela coordenação do curso que desempenhará também a coordenação da tutoria ligada ao seu curso.

Visando o alinhamento das atividades do corpo docente e tutorial, de acordo com a Resolução FURB 067/2018, é de responsabilidade da coordenação do curso realizar reuniões periódicas com a equipe para orientação e acompanhamento das atividades desenvolvidas. Sendo assim, na Unidade Universitária ao qual o curso pertence, o corpo docente e tutorial tem à disposição uma estrutura de equipamentos para o preparo de materiais pedagógicos e instrucionais, bem como a realização de atividades de atendimento aos estudantes – tanto virtual quanto presencial.

O suporte técnico e pedagógico para as ações realizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA é realizado pela Divisão de Modalidade de Ensino (DME), em parceria com a PROEN. Nesse sentido, a DME oferece momentos formativos periodicamente, além de disponibilizar a sala G-203, suporte para esclarecimento das dúvidas e atendimento aos tutores e docentes em relação às estratégias de mediação e organização do AVA.

9.5 BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA

A Biblioteca Universitária “Professor Martinho Cardoso da Veiga” é um órgão suplementar da Fundação Universidade Regional de Blumenau, conforme disposto no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (Resolução n.º 35/2010, Item IV, Subitem II).

Sua missão é desenvolver e colocar à disposição da comunidade universitária um acervo bibliográfico que atenda às necessidades de informação para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, adotando modernas tecnologias para o tratamento, recuperação e transferência da informação.

Está aberta à comunidade em geral para consultas e permite o empréstimo domiciliar aos usuários vinculados à Instituição, ou seja, discentes, servidores da FURB como também de alunos egressos dos cursos de graduação que estejam cadastrados no programa Alumni. Além de suas próprias coleções, a Biblioteca Universitária acessa importantes bases de dados do país e do exterior com o objetivo de ampliar o acesso à informação aos seus usuários. Através da sua home page (<http://www.bc.furb.br>), a Biblioteca disponibiliza o acesso remoto às suas

informações e serviços, possibilitando consultas ao seu catálogo e a renovação das obras emprestadas.

Acompanhando a modernização verificada em decorrência do uso da tecnologia de informação, a Biblioteca Universitária está estruturada para ampliar o acesso à informação on line com a oferta de conteúdo em meio eletrônico e para a formação de usuários, habilitando-os na utilização de mecanismos de busca e dos meios de acesso disponíveis. Neste sentido, nosso catálogo vem ampliando significativamente a disponibilização de conteúdo on line por meio da publicação da produção acadêmica, da participação em redes de bibliotecas e do acesso a portais de informação.

9.6 CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU MOBILIDADE REDUZIDA

Dentre as necessidades da comunidade acadêmica, no que diz respeito à adequação e à qualificação da infraestrutura, merece destaque a questão da acessibilidade. Proporcionar a máxima autonomia de estudantes e servidores é um compromisso da FURB, tornando democrático o acesso aos seus ambientes, ampliando e facilitando os processos de inclusão, tanto na infraestrutura física quanto nos seus ambientes de ensino-aprendizagem e de comunicação e atendimento. Atender as normas de acessibilidade é uma preocupação constante e está previsto como meta no PDI 2016-2020, que traz diversas ações a fim de adequar a infraestrutura da Universidade. . No âmbito do curso é oferecido ao estudante com deficiência uma série de recursos que auxiliam na relação ensino aprendido, como audiodescrição, legenda em vídeo. No AVA – o estudante encontra um plugin de acessibilidade para diversas deficiências como baixa visão, surdez, dislexia, espectro altista etc.

REFERÊNCIAS

- FURB. Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2026. Blumenau, FURB, 2021.
- FURB. Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2020 (revisão 2018). Blumenau, FURB, 2018.
- FURB. Resolução FURB nº197, de 21 de dezembro de 2017. Institui a Política de Internacionalização da Fundação Universidade Regional de Blumenau – FURB. Blumenau, 2017. Disponível em <https://www.furb.br/web/4953/servicos/transparencia-furb/consultar-dados/publicacoes-legais>. Acesso em: 11 maio. 2022.
- FURB. Resolução FURB nº60, de 19 de dezembro de 2012. Estabelece a política de formação continuada de curta duração dos Servidores da FURB. Blumenau, 2012. Disponível em: <https://www.furb.br/web/4953/servicos/transparencia-furb/consultar-dados/publicacoes-legais>. Acesso em: 11 maio. 2022.
- BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília, DF: MEC, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducspecial.pdf>. Acesso em: 11 maio. 2022.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Projeto de resolução das Diretrizes Gerais para Aprendizagem Híbrida. Brasília, DF: MEC, 2021. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=227271-texto-referencia-educacao-hibrida&category_slug=novembro-2021-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 12 maio. 2022.
- CANDAU, Vera Maria. Formação Continuada de Professores: Tendências Atuais. In: _____ (Org.). Magistério: construção cotidiana. Petrópolis: Vozes, 1997.