

FAQI
FACULDADE QI BRASIL



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO



CURSO SUPERIOR EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

FACULDADE QI BRASIL – FAQI***Mantida pela QI Faculdade e Escola Técnica Ltda.*****Representante Legal da Mantenedora****Regina Soares Teixeira**

-

Administração Institucional**Diretora Geral****Fabiane Mecca Klein****Secretária Acadêmica****Simone Weimer****Procurador Institucional****Fabiane Mecca Klein****Coordenadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos****Profa. Me. Carmem Cruz de Castro**

ELABORAÇÃO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE - NDE

Prof. Me. Carlos Júlio Santos de Lemos

Prof. Dr^a. Leandra da Silva

Prof. Dr. André Stein da Silveira

Prof. Me. Carmem Cruz

Prof. Me. Magali Saraiva

EQUIPE TÉCNICA REGULAÇÃO

Fabiane Mecca Klein

Carlos Júlio Lemos

Simone Weimer

Daniela Toledo

CONSULTORIA REGULATÓRIA

Germano D. Schwartz

Marcione Cristina Silva

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Unidade Acadêmica - Administrativo: Faculdade QI Brasil

Curso: Gestão de Recursos Humanos

Tipo: Graduação

Grau: Tecnológico

Modalidade: A Distância

Situação Legal: Em processo de autorização

Duração: 05 semestres (2,5 anos)

Período mínimo para integralização: 05 semestres (2,5 anos)

Período máximo para integralização: 10 semestres (5 anos)

Carga horária total: 1.600 horas-relógio.

Coordenador do Curso: Profa. Me. Carmem Castro da Cruz

Local de funcionamento da Sede: Avenida Dorival Cândido Luz de Oliveira, nº 2.595, São Geraldo, 94.030-001, Gravataí/RS.

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	6
1 CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL	7
1.1 Breve Histórico da Mantenedora	7
1.2 Breve Histórico da Mantida	9
1.3 Missão e Visão	11
1.4 Contexto Educacional	12
1.5 Aspectos Históricos e Dados Gerais do Município onde se localiza a Sede	14
1.6 Justificativa de Implantação do Curso	19
1.7 Políticas Institucionais no âmbito do curso de Graduação de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	24
1.8 Bases Legais	29
2 OBJETIVOS DO CURSO	29
3 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO	31
3.1 Competências, Habilidades e Atitudes a Serem Desenvolvidas	33
3.2 Campos de Atuação do Egresso	34
4 ESTRUTURA CURRICULAR	35
4.1 Conteúdos Curriculares	36
4.2 Matriz Curricular do Curso de Graduação em Gestão de Recursos Humanos	36
4.2.1 Certificação Parcial	38
4.3 Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Graduação em Gestão de Recursos Humanos	39
4.4 Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena; Políticas de Educação Ambiental e Direitos Humanos.	39
4.5 Ementários e Bibliografias (Básica e Complementar)	41
4.5.1 Unidades Curriculares Optativas	55
4.6 Metodologia	60
5 APOIO AO DISCENTE	67
5.1 Núcleo de Apoio ao Discente	67
6 GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA	72
7 ATIVIDADES DE TUTORIA	73
7.1 Conhecimento, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria	74
8 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) NO PROCESSO ENSINO APRENDIZAGEM	77
8.1 Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)	78

8.2 Material didático	79
9 NÚMERO DE VAGAS	80
9.1 Práticas Exitosas e Inovadoras	81
10 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE – NDE	82
11 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR	83
12 COORDENAÇÃO	84
13 CORPO DOCENTE	85
13.1. Titulação do Corpo Docente	86
13.1.2 Titulação e Regime de Trabalho	88
13.1.3 Experiência Profissional do Docente	88
13.1.4 Experiência no Exercício da Docência Superior	88
13.1.5 Experiência no Exercício da Docência na Educação a Distância	89
13.1.6 Experiência no Exercício da Tutoria na Educação a Distância	89
14 CORPO DE TUTORES	89
14.1.1 Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso	89
14.1.2 Experiência do Corpo de Tutores em Educação a Distância	90
14.1.3 Interação entre Tutores, Docentes e Coordenadores de Curso a Distância	90
15 ATUAÇÃO DO COLEGIADO DE CURSO OU EQUIVALENTE	90
15.1 Produção científica, cultural, artística ou tecnológica	91
16 INFRAESTRUTURA	92
16.1 Espaço Físico	92
17 BIBLIOTECA	96
17.1 Espaço Físico	97
17.2 Acervo (Bibliografia Básica e Complementar)	97

1. APRESENTAÇÃO

A Faculdade QI Brasil apresenta neste documento uma proposta de oferta, por meio do Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, trabalho desenvolvido por uma Comissão de docentes, composta por membros que compõem o Núcleo Docente Estruturante – NDE e a coordenação do referido curso.

Trata-se, pois, de um conjunto de diretrizes e estratégias que expressam e orientam a prática pedagógica pretendida para o curso e um posicionamento institucional frente ao contexto educacional e o desenvolvimento da área de conhecimento em pauta, amplamente discutido pela Instituição proponente.

Pretende-se aqui definir a identidade, a diferenciação e a originalidade do curso, bem como, sendo documento de reflexão, trazer-lhe perspectivas, prever possíveis mudanças, se necessárias, assim como, mecanismos de avaliação permanente a fim de manter a excelência na qualidade de ensino que será buscado por toda a instituição e garantir que essa qualidade esteja refletida nesta nova proposta.

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborado levando-se em consideração o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI; a legislação vigente, especialmente o Parecer CNE/CESnº 277/2006, aprovado em 7 de dezembro de 2006, que institui a nova forma de organização da Educação Profissional e Tecnológica de graduação, visando, portanto, a oferta de um Curso que primará pela formação qualitativa desse profissional para atuar em diversos campos de abrangência.

O documento inicia-se com a descrição de um perfil da Instituição de Ensino que abrigará o Curso em questão e a inserção regional deste. Segue com a apresentação dos dados gerais do curso e sua organização pedagógica, incluindo as concepções teórico-metodológicas. Avança com a descrição do Corpo Docente que atuará no Curso e do núcleo que desenvolveu a proposta. Apresenta a infraestrutura de apoio geral oferecida pela Instituição e encerra-se com a descrição dos processos de avaliação que serão utilizados para avaliar os alunos e o próprio curso.

1 Contextualização Geral

1.1 Breve Histórico da Mantenedora

A QI foi fundada no ano de 1990 com o objetivo de desenvolver sistemas para empresas e venda de microcomputadores e periféricos. Nesta época existia uma grande crise econômica e com a oportunidade de diversificar os negócios a QI iniciou seus cursos de informática, chamando-se, QI Informática – Cursos de Computação, o início na área de educação.

Um ano após o início de suas atividades, a QI iniciou sua expansão, realizando a locação de uma sala comercial no centro de Gravataí. Em meados de 1992, ano em que termina a lei da reserva de mercado de informática no Brasil, começam a entrar os microcomputadores, principalmente nas empresas, que se recuperaram do plano econômico e começaram a se informatizar. Foi nessa época que surgiu uma grande oportunidade de ministrar aulas para empresas.

Com o aumento crescente de alunos através do reconhecimento do nível de formação dos egressos dos cursos profissionalizantes oferecidos até então, foi possível em 1993 a abertura da primeira filial na cidade de Cachoeirinha.

Nesse período, foi intenso o treinamento para empresas. Este movimento de mercado garantiu o reconhecimento dos cursos perante o mercado empresarial da Região Metropolitana de Porto Alegre e Caxias do Sul. Grandes empresas como: Tintas Renner, Banrisul, Companhia Riograndense de Telecomunicações (CRT), Asea Brown Boveri (ABB), Riocell, Prefeituras Municipais de Gravataí e Porto Alegre, Grendene, Intral componentes eletrônicos, Marcopolo S. A., Wotan Máquinas Operatrizes Ltda, DANA Albarus entre outros firmaram convênio com a QI. Somente para as Tintas Renner foram ministrados cursos para mais de 140 turmas em cursos livres de informática. A partir desta experiência e pela indicação dos seus clientes, mais e mais alunos vieram buscar o mesmo nível de aprendizado que os funcionários dessas grandes empresas obtiveram. Mantendo as qualidades acima apresentadas abriram-se a escola de Caxias do Sul em 1996, a escola da Assis Brasil de Porto Alegre em 1997.

A entidade mantenedora, antevendo a mudança na área da Educação e vislumbrando as novas possibilidades devidas às modificações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), em 1996, a qual alterou o nome do “Segundo Grau” para

“Ensino Médio” e o separou do curso técnico surgindo assim a possibilidade da criação de escolas que quisessem oferecer somente o ensino técnico.

E foi justamente com essa mudança que surgiu a grande oportunidade de transformar a QI em uma escola técnica, a qual a QI inaugurou em 1998 a sua primeira Escola de Educação Profissional credenciada pelo Conselho Estadual de Educação com Cursos Técnicos de Informática e de Administração, na cidade de Gravataí.

Para atuar como escola, era preciso seguir uma vasta legislação e exigências a serem atendidas. Entre elas, novas salas de aula, maiores laboratórios de informática, criação de bibliotecas, mais espaços físicos, coordenadores pedagógicos, qualificação de professores, acessibilidade, documentações legais e profissionais mais preparados. Foi preciso ampliar a estrutura das escolas, com a construção no ano de 2000 da primeira parte da sede onde hoje encontra-se a Faculdade QI Brasil.

Com 6 (seis) unidades de Escola Técnica a QI vislumbrou por meio da grande procura dos próprios alunos pela educação continuada, planejou-se a criação de uma Faculdade. Sendo que em 2005, a Mantenedora concretizou o sonho de abrir a sua própria Faculdade em Gravataí, para dar continuidade aos estudos de seus alunos, egressos dos cursos técnicos.

Atualmente, a QI Faculdades e Escolas Técnicas Ltda., atua como Entidade Mantenedora de duas Faculdades de Tecnologia e de doze Escolas Técnicas. As Escolas Técnicas são credenciadas pelo Conselho Estadual de Educação, em diversos municípios do RS: Alvorada, Canela, Canoas, Caxias do Sul, Gravataí, Guaíba, Novo Hamburgo, Porto Alegre, Rio Grande, Rosário do Sul, São Leopoldo e Viamão, onde são oferecidos os cursos técnicos em Informática, de Administração, de Logística e em Segurança do Trabalho na modalidade presencial e os cursos técnicos em Administração, Marketing, Recursos Humanos, Logística, Contabilidade, Segurança do Trabalho e, em Transações Imobiliárias na modalidade à distância. Todos os cursos técnicos ofertados pertencem aos Eixos Tecnológicos de Gestão e Negócios, da Informação e Comunicação e da Segurança.

Além destes, são ministrados também cursos profissionalizantes nas áreas de Informática e Gestão e Cursos livres de Língua Inglesa. As Faculdades QI, de acordo com seus credenciamentos, ofertam cursos de Graduação e de Pós-graduação, nas modalidades presenciais e à distância.

É importante salientar que, para todas estas autorizações e credenciamentos, foi necessário criar estrutura física adequada e uma equipe de profissionais

qualificados. As Faculdades e Escolas Técnicas QI possuem salas de aula amplas, laboratórios com equipamentos modernos, acervo bibliográfico atualizado e o respaldo adquirido ao longo dos anos junto ao Conselho Estadual de Educação e Ministério da Educação.

Desde sua fundação, em 1990, até os dias de hoje, a QI Faculdades e Escolas Técnicas, formou mais de 120 mil alunos nos diversos cursos que ministrou, ao longo de seus 28 anos de existência. Isto demonstra a capacidade organizacional e de ensino que provê um nível de experiência que, certamente, proporcionou o desenvolvimento de um Centro de Educação Tecnológica e dos cursos que foram autorizados e reconhecidos. O número de alunos formados, os anos de existência e a presença em diversas cidades do Estado demonstram o comprometimento com o aprendizado e a formação de conhecimento dos alunos, o reconhecimento e o relacionamento com a comunidade e, principalmente, o nível de qualidade em seus processos.

As Faculdades QI utilizam-se das autoavaliações e avaliações externas para revisar constantemente o seu Plano de Desenvolvimento Institucional. As avaliações institucionais, por meio do gerenciamento da CPA, e os indicadores das avaliações externas, constroem o diagnóstico das lacunas apresentadas, em âmbito da aprendizagem e da gestão administrativa, e essas lacunas são tratadas através de planos de ações anuais, com cronogramas de ações semestrais, gestado pela CPA em sintonia e colaboração com todos os atores que compõem a Instituição de Educação Superior (IES).

Estas características são fundamentais na perenidade da QI Faculdades e Escolas, pois, no setor onde começou suas atividades, diversas outras instituições de renome nacional e internacional, desenvolveram-se, cresceram e encerraram suas atividades. Contudo, a QI Faculdades e Escolas vêm resistindo e desenvolvendo-se dentro do cenário nacional, aprendendo e mostrando que o caminho através da qualidade e do comprometimento com o aluno e seu aprendizado é a melhor forma para uma longevidade sustentável.

1.2 Breve Histórico da Mantida

A Faculdade QI Brasil, anteriormente denominada Faculdade de Tecnologia de Gravataí, foi credenciada pelo Ministério da Educação, por meio da Portaria MEC

nº 935, de 22 de março de 2005, publicada no D.O.U em 23 de março de 2005 e, é autorizada a ministrar na modalidade presencial o Curso Superior de Tecnologia em Desenvolvimento de Sistemas e pela Portaria MEC nº 1599/2005 autorizou o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empreendedora. O pedido para alteração de denominação de Faculdade de Tecnologia de Gravataí- FAQI para Faculdade QI Brasil – FAQI, foi realizado em 2018, de acordo com Ata 05/2018, de 17/11/2018.

Seu credenciamento foi autorizado pela da Portaria MEC nº 570, de 13 de maio de 2011, publicada do D.O.U em 16 de maio de 2011. Em 2014, foi aberto o pedido de Renovação de Credenciamento, cujo número do processo foi 201418012. O credenciamento foi autorizado pela Portaria nº 1.173, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2018.

No ano 2010 a Faculdade - FAQI solicita a autorização para os Cursos Superiores de Tecnologia (CST) em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, CST em Gestão Comercial e CST em Processos Gerenciais. No ano de 2011 recebeu as visitas autorizativas, cujos pareceres foram todos favoráveis.

O Curso Superior de Tecnologia de Análise de Desenvolvimento de Sistemas teve seu reconhecimento no ano de 2012, Portaria MEC nº 45/2012 publicada no D.O.U em 1º/06/2012. O curso em questão respondeu a um protocolo de compromisso para o ato autorizativo de renovação de reconhecimento de curso, o qual foi protocolado em 30/09/2013, recebendo no Conceito de Curso a nota 3.

Em 2008 o Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais, na modalidade presencial, foi reconhecido pela Portaria MEC nº 341/08, sendo que o mesmo teve seu reconhecimento renovado em 2013, Portaria MEC nº 330/13 publicada no D.O.U de 25/07/2013. O Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais respondeu a um protocolo de compromisso para o ato autorizativo de renovação de reconhecimento de curso o qual foi protocolado em 17/12/2013, recebendo a visita dos avaliadores em dezembro de 2015, alcançando nota 4 no Conceito do Curso.

Ao longo de sua recente trajetória, a Faculdade QI Brasil tem gradativamente ampliado suas atividades oferecendo cursos que atendam às necessidades emergentes da comunidade na qual está inserida e que propiciem a formação de profissionais altamente qualificados. Investiu na otimização e qualificação dos currículos e projetos pedagógicos, na contratação de docentes qualificados e infraestrutura, objetivando a excelência dos serviços prestados.

Em 2015 a Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação por meio do Parecer nº 25/2015, apresenta parecer favorável ao Credenciamento da FAQI para a oferta a modalidade em Educação a Distância. A Faculdade já havia solicitado em 2010 o credenciamento para a oferta de Educação a Distância em 11 (onze) polos. No ano de 2011 recebeu as visitas autorizativas, cujo pareceres foram todos favoráveis.

Em 2017 foram autorizados para a oferta na modalidade Educação a Distância o Curso Superior de Tecnologia de Gestão Comercial pela Portaria do MEC nº 635/17; o Curso Superior de Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela Portaria MEC nº 636/17 e, o Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais pela Portaria MEC nº 637/17, publicadas no D.O.U de 30/06/2017.

A Faculdade foi credenciada para a oferta de Cursos Superiores na modalidade Educação a Distância por meio da Portaria MEC 753/17, publicada no D.O.U de 21/07/2017.

O compromisso da FAQI é formar profissionais qualificados que demonstrem uma ampla consciência da realidade social, política, econômica e cultural, equipados com instrumental técnico-científico que lhes permita atender às suas necessidades e atuar positivamente na sociedade, como agentes transformadores. Sob essa ótica, a FAQI promove, de forma sistêmica e indissociável, o tripé da Educação composto por Ensino, Pesquisa e Extensão, com o intuito de imprimir uma ação transformadora do indivíduo e, conseqüentemente, da Sociedade.

1.3 Missão e Visão

A Faculdade QI Brasil - FAQI, é uma instituição comprometida com a formação, ética e com a qualificação de profissionais na sua área de atuação. Desta forma, tem por **Missão**:

“Preparar pessoas para a vida profissional bem-sucedida, conectando-as ao mercado de trabalho, atendendo as expectativas dos clientes, investidores, colaboradores e da sociedade.”

De acordo com a sua **Visão**, apresentada a seguir, a FAQI pretende que a sua excelência reflita na competência de seus egressos:

“Nossa excelência em ensino, pesquisa e extensão se reflita na competência profissional dos nossos alunos diplomados”.

A FAQI tem por **Valores**:

- Comprometimento;
- Sustentabilidade;
- Credibilidade;
- Cooperação; e
- Excelência.

1.4 Contexto Educacional

A Faculdade QI Brasil - FAQI possui limite territorial circunscrito a Região Metropolitana de Porto Alegre, na Cidade de Gravataí, no Estado do Rio Grande do Sul. O Rio Grande do Sul é uma das 27 (vinte e sete) unidades federativas do Brasil. Localizado na região Sul do Brasil, tem como fronteiras o Estado de Santa Catarina ao norte, o Oceano Atlântico ao leste, os Países Uruguai ao Sul e a Argentina a oeste, ocupando uma área de 281.730,223 quilômetros quadrados.

Uma série de motivos humanos, logísticos e econômicos coloca o Rio Grande do Sul como um dos principais pontos de investimento no Brasil conforme destaca a Secretaria da Ciência e Tecnologia do Estado do Rio Grande do Sul. O RS possui uma localização privilegiada. É o maior e mais populoso Estado da Região Sul do País e se limita com Uruguai, Argentina e Santa Catarina. Ponto estratégico no eixo do Mercosul se situa entre os países da Argentina, Uruguai, Paraguai e Chile.

Fatores desta natureza que tornaram o Rio Grande do Sul, atraente em investimentos quer em instalações de grandes empresas internacionais (as sistemistas), e outras de grande importância no cenário econômico internacional em transações comerciais internacionais.

Com a evolução dos processos e das tecnologias nas organizações, estas iniciaram uma busca de novas estratégias para enfrentar a competitividade e se manter no mercado. A partir desse contexto, a Gestão de Recursos Humanos torna-se mais valorizada, para enfrentar o mercado globalizado. Neste sentido, o desenvolvimento do capital humano passa a ser primordial. A discussão que antes permeava apenas as grandes empresas começa a fazer parte de outros contextos. A formação de profissionais na área de Recursos Humanos busca suprir lacuna de capacitação em gestão dentro das organizações, eixos norteadores da Faculdade QI Brasil. Pretende formar profissionais qualificados a apoiar a produtividade das empresas dentro de uma economia emergente. A formulação, organização e

sequência do conhecimento escolar estão integradas a uma visão de currículo global, sistêmico e integral de cultura e de educação nessas áreas de conhecimento para formação.

O Vale do Gravataí detém 10,61% da população e 12,04% do PIB do RS. Possui, nos dias atuais, a maior arrecadação de ICMS do Estado do Rio Grande do Sul e cerca de 23.500, somente em Gravataí. Em contrapartida, possui 9 (nove) faculdades, sendo 4 (quatro) na cidade de Canoas, o que demanda uma substancial oferta por serviços educacionais de Ensino Superior. Cabe salientar que, considerando o contingente populacional, é a região mais carente de Educação Superior do Rio Grande do Sul, com mais de 403.551 por cada instituição de Nível Superior situada na região, segundo dados da FAMURS.

Com um número de entidade de Ensino Superior relativamente baixo na área de cursos tecnológicos em torno de 3 (três) instituições e o crescimento elevado da região, percebe-se que há um mercado em expansão, necessitando profissionais qualificados para atender às necessidades e proporcionar a sustentabilidade da comunidade.

Neste sentido, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem um papel de destaque, pois o egresso deste curso cria soluções na área de gestão de pessoas que auxiliam as organizações, bem como dá uma maior agilidade e dinâmica nas operações das empresas da Região. Assim é possível proporcionar o aproveitamento da comunidade local na expansão econômica que se verifica, permitindo uma melhoria exponencial nas condições sociais da Região através da inclusão destes profissionais nas atividades empresariais.

A seguir apresenta-se a lista de polos que oferecerão vagas para o curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade QI Brasil, destacando a forte presença na capital e região metropolitana de Porto Alegre.

ESTADO	INSTITUIÇÃO	MUNICIPIO	ENDEREÇO SEDE E POLOS FAQI
RS	SEDE - FAQI Gravataí	Gravataí	Av. Dorival Cândido Luz de Oliveira 2595 - Parada 74 - Gravataí
RS	Polo Alvorada	Alvorada	Endereço: Av. Pres. Getúlio Vargas 2700 - Bela Vista - Alvorada
RS	Polo Alberto Bins - Poa	Porto Alegre	Av. Alberto Bins 320 - Centro

RS	Polo FAQI - Poa	Porto Alegre	Av. Júlio de Castilhos, 435 - Centro
RS	Polo Assis Brasil - Poa	Porto Alegre	Av. Assis Brasil 3423 - Passo d'Areia
RS	Polo Canoas	Canoas	Av. Victor Barreto 780 - Mathias Velho
RS	Polo Caxias do Sul	Caxias do Sul	Rua Marechal Floriano 970 - Centro
RS	Polo Guaíba	Guaíba	Rua São José 181 - Centro
RS	Polo Novo Hamburgo	Novo Hamburgo	Rua David Canabarro 75 - Centro
RS	Polo Rio Grande	Rio Grande	Rua General Neto, 418 - Centro
RS	Polo Rosário do Sul	Rosário do Sul	Av. João Brasil 612 - Centro
RS	Polo São Leopoldo	São Leopoldo	Rua Independência 736 - Centro
RS	Polo Viamão	Viamão	Av. Bento Gonçalves 628 - Centro

1.5 Aspectos Históricos e Dados Gerais do Município onde se localiza a Sede

A Sede da Faculdade QI Brasil está localizada na Cidade de Gravataí, com uma população de 274.329 habitantes, uma área territorial de 463,5Km², uma densidade demográfica de 565,3 hab/km², com um PIB de R\$ 9.730.604,00 (2015 - FEE - Pib Municipal) possui limite territorial circunscrito pelas cidades do Conselho Regional de Desenvolvimento, COREDE, a Região Metropolitana do Delta do Jacuí, composta pelas cidades de Alvorada, Cachoeirinha, Eldorado do Sul, Glorinha, Gravataí, Guaíba, Nova Santa Rita, Porto Alegre, Santo Antônio da Patrulha, Triunfo e Viamão, este concelho tem uma população total de 2.347.230 habitantes com uma área de 5.651,4 Km² de uma Densidade Demográfica de 434,9 hab/Km², com um PIB R\$ 84.540.152,00. O Estado do Rio Grande do Sul é uma das 27 (vinte e sete) unidades federativas do Brasil, ocupando uma área de 281.748,5 km², com 497 municípios e uma população de 11.286.500 habitantes, com o PIB de R\$ 381.985.142,00 (FEE – 2016).

É neste contexto geográfico e econômico que a Mantenedora QI Faculdades e Escolas Técnicas LTDA, construiu e desenvolveu uma rede de quinze Escolas de Educação Profissional localizadas na região metropolitana de Porto Alegre, na região serrana e central do Estado. Os dois polos econômicos mais importantes, tanto no

que se referem a indústrias como em relação ao turismo, mais especificamente as cidades de Caxias do Sul - importante polo metalomecânico do Brasil, município com mais de 470.000 habitantes (2014), e Bento Gonçalves - importante polo moveleiro do Brasil, com uma população de mais de 115.210 (2013) Produto Interno Bruto (PIB) *: R\$ 3.150.736.000,00 (2012), Renda Per Capita*: R\$ 29.35300 (2012) e principais atividades econômicas: agricultura, produção de vinho, turismo, indústria e comércio; com Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): 0,870 (PNUD - 2010) contam com escolas da rede QI para incrementar a formação profissional de seus cidadãos.

Considerando o expressivo número de empresas presentes na região metropolitana de Porto Alegre e o quanto necessitam de profissionais qualificados para ocupar postos de trabalho na área gerencial e de informática, estas fundamentais para garantir o pleno funcionamento de empresas e organizações, é possível compreender o desejo das Faculdades QI em contribuir para a formação destes profissionais, pois a atual oferta presencial dos cursos desta área, somente nas cidades de Gravataí e Porto Alegre pelas nossas Faculdades de Tecnologia, já vêm contribuindo na formação qualificada destes profissionais para o mercado de trabalho.

O foco da QI Faculdades e Escolas Técnicas tem sido oferecer aos profissionais o suporte para que assumam posições de destaque, o que tem ocorrido, seja por estarem criando soluções tecnológicas e de gestão que facilitam a condução das organizações, bem como promovendo uma maior agilidade e dinâmica nas operações das empresas, tornando-as mais competitivas, na medida em que desenvolvem sistemas gerenciais que agilizam grande parte dos processos organizacionais e fornecem informações com qualidade e velocidade, pré-requisitos estes que são fundamentais para a competitividade local e global.

A sede tem uma temperatura média anual de 20,1°C e na vegetação do município predomina a mata atlântica. Com uma taxa de urbanização da ordem de 91%, o município contava, em 2009, com 71 estabelecimentos de saúde. O seu Índice de Desenvolvimento Humano é de 0,811, considerando elevado se comparado ao país.

Gravataí foi emancipada em 1763. Entretanto, foi oficialmente instalada em 1809. A versão de sua etimologia é a de que o nome seja uma junção entre o nome de uma espécie de Apiácea (antiga Umbelífera), gravatá, que existia em abundância na região, e a palavra “hy”, que na língua guarani significa rio. Atualmente sua principal fonte de renda é o setor industrial, tendo o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí

da General Motors como importante fonte de lucros, fazendo da cidade um polo da indústria metal-mecânica brasileira.

A Cidade de Gravataí conta ainda com uma importante tradição cultural, que vai desde o seu artesanato até o teatro, a música e o esporte. Um dos principais e o mais tradicional clube de futebol é o Cerâmica Atlético Clube, fundado em abril de 1950. Gravataí também é sede de diversos eventos anuais, como a Festa de Nossa Senhora dos Navegantes, a Festa das Bromélias e a Volta Ciclística Internacional de Gravataí, além de possuir diversos pontos turísticos, como o Museu Municipal Agostinho Martha, cujo acervo conta a história colonial da região do Vale do Rio Gravataí.

História

Ao expandir seus domínios para o sul da América no século XVIII, a Coroa Portuguesa concedia cartas de sesmarias a quem já habitava a região, com o intuito de povoá-la. Pedro Gonçalves Sandoval, natural de Lima (Peru), recebeu a primeira sesmaria, pois já habitava o chamado rincão de Gravataí, nos campos de Viamão. Nesta época, o capitão João Lourenço Veloso também recebeu sua sesmaria, dando posse das terras que habitava no mesmo rincão, mais a nordeste, próximo ao Morro Itacolomi. Parte dessas terras seria comprada pela coroa portuguesa para assentamento da então Aldeia dos Anjos. Era o primeiro arranchamento da aldeia, transferido posteriormente para as atuais terras centrais de Gravataí.

Desde tempos pré-coloniais que Portugal e Espanha avançavam um no território de outro; por esse motivo em 1750 assinaram o Tratado de Madrid, estipulando que Portugal devolveria a Colônia do Sacramento, fundada em território espanhol em troca dos Sete Povos das Missões, mais a nordeste. Para povoar os Sete Povos das Missões, os portugueses trariam colonos do superpovoado arquipélago dos Açores. Como consequência do acordo e do posterior Tratado de Santo Ildefonso (1777), os guaranis que habitavam os Sete Povos das Missões deveriam deixar a região. Como os índios não aceitaram abandonar as terras, teve início a Guerra Guaranítica. Em consequência da guerra, milhares de índios fugiram para o território português, estabelecendo-se nas imediações do Rio Pardo, atualmente rio Santa Maria. Desse contingente de refugiados, cerca de mil índios guaranis foram trazidos, em 1762, pelo Capitão Antônio Pinto Carneiro para as

proximidades do rio Gravataí, dando início ao povoamento da Aldeia dos Anjos. Note-se que a Aldeia já existia de fato antes de sua data oficial de fundação, em 8 de abril de 1763. Com a confusão gerada pela Guerra Guaranítica, os colonos açorianos que originalmente seriam assentados nos Sete Povos das Missões tiveram que ocupar outras áreas, ou seja, o Vale do rio Jacuí (centro do estado) e o Vale do rio Gravataí.

Com a chegada de José Marcelino de Figueiredo, Governador da Província de São Pedro, em 1772, a Aldeia dos Anjos começou a se desenvolver. José Marcelino de Figueiredo urbanizou o aldeamento, construindo escolas, olarias e moinhos. Os índios Tapes, foragidos das Missões Jesuíticas do Uruguai, foram estabelecidos em Gravataí por Marcelino de Figueiredo, que os fez aprender a cultura do trigo a que mais tarde se dedicaram.

Saúde

Em 2009, o município possuía 71 estabelecimentos de saúde entre hospitais, pronto-socorro, postos de saúde e serviços odontológicos, sendo 37 deles privados e 34 públicos. Neles a cidade possui 233 leitos para internação, sendo que todos estes estão nos privados, e, em abril de 2010, havia 2 539 profissionais de saúde. Na cidade existe apenas um hospital geral, sendo este filantrópico. O município pertence à Regional de Saúde CRS 01 Porto Alegre. Em 2009 existiam 85 652 mulheres em idade fértil (entre 10 e 49 anos). O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da longevidade em Gravataí é de 0,810 (o brasileiro é 0,638), com expectativa de vida de 73,59 anos.

Na cidade, apenas o Hospital Dom João Becker, administrado pelo Núcleo Coração de Maria, é capaz de realizar procedimentos médicos complexos. Oferece 189 leitos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e disponibiliza emergência, internação, estrutura de diagnóstico (exames laboratoriais, raio X, tomografias e cirurgias eletivas) além de plantões com profissionais pediátrico, clínico, cirúrgico, obstétrico, anestesista e intensivista, que atua na Unidade de Tratamento Intensivo (UTI).

Educação

O município conta com escolas em todas as suas regiões. A população da zona rural tem fácil acesso a escolas em bairros urbanos próximos em razão da alta taxa de urbanização. O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) médio

entre as escolas públicas de Gravataí era, no ano de 2009, de 4,1; valor próximo ao das escolas municipais e estaduais de todo o Brasil, que é de 4,0%. O município contava, em 2009, com aproximadamente 51 832 matrículas, 2 412 docentes e 192 escolas nas redes públicas e particulares. O valor do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da educação era de 0,906 (classificado como muito elevado), enquanto o do Brasil é 0,849.

Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e do Ministério da Educação (MEC), o índice de analfabetismo no ano de 2000 entre pessoas de 18 a 24 anos de idade era de 1,590%, enquanto que a taxa de alfabetização adulta naquele ano era de 94,87% (a do Brasil era de 84%). A taxa bruta de frequência à escola naquele ano era de 81,930%, sendo que no país esse índice era de 81,89%. 4 124 habitantes possuíam menos de 1 ano de estudo ou não contava com instrução alguma. Em 2010, 539 alunos frequentavam o sistema de educação especial e 223 crianças estudavam em creches. 430 alunos do ensino fundamental possuíam aulas em tempo integral.

Mapa da cidade



Aspectos Educacionais na Cidade de Gravataí

Educação de Gravataí em números:

EDUCAÇÃO DE GRAVATAÍ EM NÚMEROS			
NÍVEL	MATRÍCULAS	DOCENTES	ESCOLAS (TOTAL)
Ensino Pré-escolar	901	39	22
Ensino Fundamental	4.630	228	27
Ensino Médio	1.476	61	4

É nesse contexto que a Faculdade QI Brasil está inserida, ofertando cursos de graduação tecnológica e pós-graduação, pautados nas necessidades reais do contexto em que vivemos, possibilitando a inclusão de inúmeros alunos no mercado de trabalho, com uma sólida formação voltada para cidadania e qualificados para o desenvolvimento de suas capacidades, colocando dessa forma, novos profissionais no mercado em consonância com os desafios colocados hoje em dia para o desenvolvimento de nosso país.

Diante dos contextos nacional, regional e local abordado, concluímos que a implantação do curso de Gestão de Recursos Humanos na modalidade à distância deverá compor uma nova página na história da região no que tange à formação de gestores de pessoas.

1.6 Justificativa de Implantação do Curso

Amparado por estudos de tendência econômicos, tecnológicos e demanda na Região do Vale do Gravataí, são apresentadas as justificativas de oferta do curso no sentido do desenvolvimento tecnológico e da dinâmica social e econômica da Região.

Nos últimos anos, o desemprego ficou ainda maior entre jovens, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad, 2009): cerca de 42,2% dos desempregados tinham entre 16 e 24 anos de idade. Em consequência a desocupação entre pessoas de 15 a 17 anos, faixa etária com o maior índice de desemprego, passou de 20,6% em 2008 para 23,4% em 2009. O total de brasileiros nesta faixa etária no mercado de trabalho vem diminuindo: passou de 5,3 milhões de trabalhadores em 2004, para 4,3 milhões em 2009. Entre jovens de 18 a 24 anos, a taxa avançou de 14,4% para 16,6% no mesmo período.

A Lei de Diretrizes e Bases – LDB/1996 ao ser promulgada, apresentou os cursos tecnológicos como uma possibilidade de solução do acesso para jovens na faixa etária de 18 a 24 anos, e nesse contexto, as Escolas e Faculdades QI, na intenção de concretizar seu objetivo formador e propulsor do desenvolvimento regional, e em decorrência do que indica a LDB e normativos afins, oferece à sociedade uma alternativa de educação que, simultaneamente, prepara jovens para enfrentar os problemas da vida cotidiana, conviver e participar da vida social, por meio de cursos tecnológicos.

Amparado por estudos de tendências econômicas, tecnológicas e demandas de Porto Alegre e sua região metropolitana, são apresentadas as justificativas de oferta de curso no sentido do desenvolvimento tecnológico e da dinâmica social e econômica da Região.

Tabela 1- Produto Interno Bruto, total e per capita no RS e no Brasil — 2002-2011

ANOS	RIO GRANDE DO SUL				BRASIL			
	PIB		Taxa de Crescimento (%)		PIB		Taxa de Crescimento (%)	
	Total (R\$ milhões)	Per capita (R\$)	Total	Per capita	Total (R\$ milhões)	Per capita (R\$)	Total	Per capita
2002	105.487	10.057	1,7	-0,1	1.477.822	8.382	2,7	1,2
2003	124.551	11.742	1,6	0,5	1.699.948	9.511	1,1	-0,2
2004	137.831	12.850	3,3	2,2	1.941.498	10.720	5,7	4,3
2005	144.218	13.298	-2,8	-3,9	2.147.239	11.709	3,2	1,9
2006	156.827	14.305	4,7	3,5	2.369.484	12.769	4,0	2,7
2007	176.615	16.689	6,5	10,4	2.661.344	14.183	6,1	4,9
2008	199.499	18.378	2,7	0,2	3.031.864	15.992	5,2	4,1
2009	215.864	19.778	-0,4	-0,9	3.239.404	16.918	-0,3	-1,3
2010 (1)	244.015	22.244	7,8	7,3	3.770.085	19.509	7,5	6,5
2011 (1)	273.860	24.844	5,7	5,2	-	-	2,9	2,3

Fonte: FEE, Centro de Informações Estatísticas, Núcleo de Contabilidade Social.
IBGE/Diretoria de Pesquisas/Coordenação de Contas Nacionais.
Relatório FOCUS.

(1) Estimativas preliminares.

	DISCRIMINAÇÃO		(%)
	2010	2011	
Agropecuária	7,9	18,8	
Indústria	9,6	2,5	
Indústria extrativa mineral	10,2	4,8	
Indústria de transformação	10,3	1,7	
Construção civil	7,6	5,9	
Produção e distribuição de eletricidade e gás, Água, esgoto e limpeza urbana	7,4	3,6	
Serviços	7,0	5,2	

Comércio e Serv. Manutenção Reparação	12,0	7,6
Transportes e armazenagem	10,3	5,2
Administração pública	2,9	3,3
Demais serviços	5,9	4,9
VAB	7,8	5,7
PIB (1)	7,8	5,7
Fonte: FEE, Centro de Informações Estatísticas, Núcleo de Contabilidade Social.		
NOTA: Estimativas preliminares.		
(1) considera-se a mesma taxa do VAB .		

Dentro do Estado do Rio Grande do Sul, destaca-se a Região Metropolitana de Porto Alegre, formada por 9 (nove) municípios com população acima dos 100.000 habitantes, representando 28,60% do PIB do Estado do Rio Grande do Sul, conforme dados apresentados na tabela abaixo.

Tabela 3- Distribuição Populacional e Econômica de Porto Alegre e Região Metropolitana

	Nº Hab. (2011)	PIB (2009)	PIB per capita(2009)
Porto Alegre	1.414.104	R\$ 43.038.100	R\$ 30.525
Cachoeirinha	119.071	R\$ 4.363.658,00	R\$ 36.888,00
Alvorada	196.890	R\$ 1.473.405,00	R\$ 7.528,00
Viamão	240.567	R\$ 2.224.541,00	R\$ 9.299,00
Gravataí	257.398	R\$ 7.081.795,00	R\$ 27.698,00
Canoas	325.514	R\$ 16.547.966,00	R\$ 51.070,00
Sapucaia do Sul	131.728	R\$ 2.316.303,00	R\$ 17.683,00
São Leopoldo	215.606	R\$ 4.125.575,00	R\$ 19.259,00
Novo Hamburgo	239.738	R\$ 5.395.053,00	R\$ 22.569,00

Fonte: Fundação de Economia e Estatística/RS

Dentro da RMPA (Região Metropolitana de Porto Alegre), encontra-se o Vale do Gravataí, formado por cinco Municípios, a saber: Gravataí, Cachoeirinha, Alvorada, Viamão e Canoas. Em especial o município de Gravataí teve um aumento

populacional, de 244.324 habitantes em 2003 (FEE/RS) para 257.398 em 2011 (FEE/RS). Consequência da implantação do Complexo Automotivo da GM. O Município de Gravataí concentra empresas de expressão internacional como a GM e seus sistemistas, entre outras como:

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA	CARLOS BECKER METAL. IND. LTDA
PIRELLI PNEUS S.A	ASTÓRIA PAPEIS LTDA
DANA IND. LTDA	WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL
FITESA FIBERWEB NAO-TECIDOS S.A	M.M. CASTRO COM. ATAC. DE BEBIDAS
EPCOS DO BRASIL LTDA	TECMOLD IND. E COM. LTDA
WEG EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS S.A (TRAFO)	FUNDAÇÃO BECKER LTDAS
CERVEJARIS KAISER BRASIL S A	ARTEB FAROIS E LANTERNAS S.A
MUNDIAL S.A PRODUTOS DE CONSUMO	DIGICON S.A CONTROLE ELTR. P/MECÂNICA
TRANSZERO TRANSP. DE VEICULOS LTDA	FAURECIA EMISSIONS CONTROL TECH
TEGMA GESTÃO LOGÍSTICA S.A	JOHNSON CONTROLS DO BR. AUTOM. LTDA
PPG IND DO BRASIL TINTAS E VERNIZES	TRANSAUTO TRANSP. ESPEC. DE AUTOM. SA
BRAZUL TRASNP. DE VEÍCULOS LTDA	GLOBO INOX EQUIP INDUSTRIAIS LTDA
CONTINENTAL BRASIL IND. AUTOMOTIVA	CARGOLIFT LOGISTICA S.A
VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA	GPC QUÍMICA SA
BIMBO DO BRASIL LTDA (NUTRELLA)	NESTLE BRASIL SA
GESTAMP GRAVATAÍ IND DE AUTOPEÇAS	IND. E COM. DE MASSAS ROMENA LTDA
TAURUS MAQ. FERRAMENTAS LTDA	CARREFOUR COM. E IND. LTDA
PELZER SISTEMAS DO BRASIL	TI BRASIL IND E COM. LTDA
JACKWAL S.A	METALÚRGICA FIMAC LTDA
PANATLÁNTICA S.A	MINERAÇÃO VERA CRUZ
SOGIL SOC. DE ÔNIBUS GIGANTE LTDA	JULIO SIMOES LOGISTICA SA
IPA IND DE PROD. AUTOMOTIVOS RGS	CORTIAÇO METALÚRGICA LTDA
RENNER HERRMANN AS	POSTO DE COMBUSTIVEIS RADAR
BRUBON IND E COM LTDA	MARSALA IND E COM DE PROD. ALIMENT.

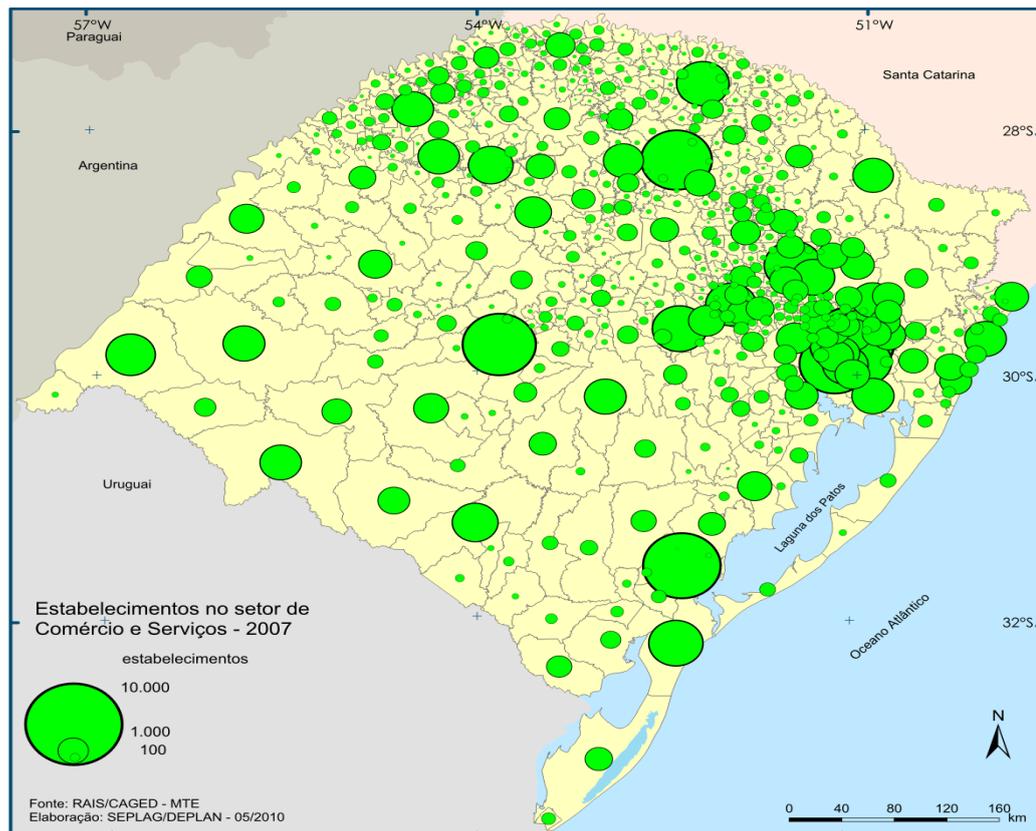
A distribuição das empresas acima demonstra a capacidade dinâmica da região que consegue aliar grandes empresas a nível nacional e internacional, com as empresas locais. Percebe-se que, mesmo tendo um importante parque industrial, a região possui um bem desenvolvido conjunto de empresas operando no setor de serviços e de comércio, fazendo desta maneira que a riqueza produzida se distribua de forma dinâmica dentro da sociedade.

Em dez anos, o Produto Interno Bruto (PIB) de Gravataí foi o que mais cresceu no Rio Grande do Sul. O incremento foi de 363%, passando de R\$ 1,2 bilhões, em 1999, para 5,6 bilhões em 2009.

O Complexo GM em relação a indústria total, é bastante alto, chega a 49% do total do ICMS arrecadado pelo município, isso implica um acelerado crescimento na produção de bens e serviços industriais.

O crescimento da indústria, na cadeia produtiva também cresceu, representa 41,7% o total, em 1999, contra 57% dos serviços. Dez anos depois, isso se inverteu, a indústria chegou a 57,7% do total, e o valor dos serviços caiu para 42%.

Mapa 1 – Distribuição dos estabelecimentos comércio e serviços no RS em 2007



Há uma grande concentração de estabelecimentos comerciais e de serviços em Gravataí e Região Metropolitana e o Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade QI visa contribuir com uma educação de excelência, não só para atender o exigente mercado local, como também, as demais empresas do Estado, inserindo uma força de trabalho diferenciada e moderna.

Segundo o MEC/INEP dos matriculados no Ensino Médio e Profissional, aproximadamente 20% são concluintes a cada ano, logo podemos deduzir cerca de cem mil estudantes estão aptos a cursar uma graduação por ano no estado do Rio grande do Sul e quarenta e cinco mil estudantes aptos a cursar uma graduação em Gravataí e Região Metropolitana, área principal de atuação da Faculdade QI.

Tabela 4- Matrículas no Ensino Médio e Profissional do RS em 2014 (censo Secretaria Educação RS)

DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA	ENSINO MÉDIO	MODALIDADE EJA	EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
Estadual	334.829	87.962	23.465
Federal	11.138	1.372	8.561
Municipal	5.563	42.793	1.170
Particular	44.802	9.488	51.909
Total	396.332	141.615	85.105

Fonte: MEC/INEP – Censo Escolar de Educação Básica

Sendo assim, justifica-se a implantação do Curso de Graduação de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, para formar pessoas e profissionais aptos a enriquecer o nível tecnológico da região, prestando serviços qualificados a economia local. Este profissional pode colaborar tornando estas organizações mais competitivas na medida em que desenvolve as pessoas que dela fazem parte, com políticas socialmente responsáveis, éticas e voltadas para a qualidade de vida dos trabalhadores.

1.7 Políticas Institucionais no âmbito do curso de Graduação de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

A IES desde seu credenciamento procurou implementar todas as propostas relacionadas em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Regimento Interno. Dessa forma, iniciou-se com os órgãos Administrativos de apoio, que conforme estrutura da Instituição contemplam todas as necessidades institucionais e legais. Os órgãos de Colegiado Superior de Cursos estão funcionando normalmente com seus membros designados por portaria e por meio da realização de reuniões que ocorrem de forma sistemática conforme regimento e demais normas. A gestão institucional está em consonância com as atividades da Instituição, com os diretores, administradores e coordenadores, cumprindo todas as exigências e metas estipuladas pelo Conselho Superior (CONSUP), compondo parte das decisões institucionais e das determinações do Ministério da Educação.

O PDI está estruturado de modo a permitir uma postura que contemple essa nova realidade político-educacional, caracterizando-se pelo conjunto de diretrizes e

estratégias que expressam e orientam a prática pedagógica e a dinâmica dessa Instituição, não se restringindo à mera organização de componentes administrativos, mas sim, em um planejamento estratégico organizado dos atos até hoje praticados e nas ações a serem realizadas pela Instituição em um prazo de até 05 (cinco) anos. A IES não pode definir seu futuro, mas pode delinear seu desenvolvimento, levando em conta as características e as tendências do meio na qual está inserida. Nesse contexto, as características e as tendências do meio, alteram e transformam a realidade da instituição, rapidamente e se fazem necessárias as adaptações, para galgar às transformações de forma criativa e crítica, assumindo, o papel de interveniente ativo nesse processo de permanente mudança, que marca a sociedade contemporânea e a Educação Superior do País.

A Instituição, como um todo, busca, de forma integrada e coerente, a realização concreta dos objetivos descritos no Regimento Interno, no Plano de Desenvolvimento Institucional, que abordam as políticas institucionais, destacando-se as políticas de ensino, pesquisa e extensão:

Ensino: propiciar ao aluno uma formação global que lhe permita construir competências, hábitos, habilidades e atitudes de forma crítica e criativa, estimulando-o a resolver problemas, estudar casos, intervir em realidades, prever crises, fazer previsões sempre de forma ágil, versátil e ética, buscando seu auto aprimoramento e autorealização como pessoa e como cidadão, qualificando-o profissionalmente, tornando-o ciente de suas responsabilidades, usando para isso os recursos do conhecimento em seus vários níveis e modalidades, além das vivências e intervenções em realidades do seu cotidiano próximo ou remoto.

Extensão: integrar de forma efetiva e permanente, as atividades de extensão às suas propostas de ensino e de pesquisa para que possam corresponder às necessidades e possibilidades da instituição envolvida, da realidade local e regional e da sociedade como um todo, unindo por objetivos comuns as suas comunidades interna e externa com benefício para ambas.

Pesquisa: desenvolver o gosto pela pesquisa, a ação criadora, responsável e ética, a partir de uma postura de investigação, reflexão, de curiosidade perante o novo e o diferente, buscando novos conhecimentos e procedimentos que possam complementar e estimular o processo de ensino-aprendizagem a alcançar graus mais elevados de excelência e melhorar a qualidade de vida da população envolvida.

O Projeto Pedagógico do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade EAD mantém articulação com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), atendendo às políticas voltadas para a graduação, buscando a qualificação, a dinamização, a diversificação e a ampliação de oportunidades que resultem na melhoria da qualidade acadêmica e de sua contribuição ao desenvolvimento científico e social na região de abrangência.

Para atender de forma especial à articulação, o Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos da FAQI, proporciona ao aluno, uma formação profissional para o exercício na área com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN's) e o Regimento Geral da FAQI.

A Lei de Diretrizes e Bases – LDB/1996 ao ser promulgada, apresentou os cursos tecnológicos como uma possibilidade de solução do acesso para jovens na faixa etária de 18 a 24 anos, e nesse contexto, as Escolas e Faculdades QI, na intenção de concretizar seu objetivo formador e propulsor do desenvolvimento regional, e em decorrência do que indica a LDB e normativos afins, oferece à sociedade uma alternativa de educação que, simultaneamente, prepara jovens para enfrentar os problemas da vida cotidiana, conviver e participar da vida social, por meio de cursos tecnológicos.

Cabe à Coordenação do Curso, Colegiado de Curso, alinhadas às funções do Núcleo Docente Estruturante (NDE) o processo de gestão do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos, em articulação com as demais instâncias acadêmico-administrativas, objetivando a realização do ensino em consonância com os fins maiores da Instituição. A articulação do PPC do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos se dá nas diretrizes pedagógicas descritas no PDI da IES.

A Faculdade QI Brasil, visando atender às Diretrizes Curriculares Nacionais - DCN, que servem de referência para as instituições na organização de seus programas de formação, propõe, por meio de suas diretrizes pedagógicas:

- atualização e reformulação dos projetos pedagógicos, visando sua flexibilidade e integralização de atividades teóricas e práticas;
- busca contínua da capacitação do corpo docente, por meio da Educação Continuada, de forma a atender às exigências atuais do mercado de trabalho e do mundo globalizado;

- formação de um profissional com sólida formação básica e fundamentada na competência teórico-prática, por meio de docentes com atuação no mercado de trabalho;
- adoção de práticas pedagógicas e métodos de ensino/aprendizagem inovadores, pois se entende que é um local onde se deva cultivar a reflexão crítica sobre a realidade e se criem conhecimentos com base científicas e não um consumidor e repetidor de informações para “profissionalizar”;
- desenvolvimento de toda comunidade acadêmica para a integração dos acadêmicos que necessitam de acessibilidade física, cognitiva e social;
- utilização de métodos que propiciam o diálogo, o questionamento, a investigação, o debate, a solução de problemas, a interdisciplinaridade além da relação docente/discente fundamentada no incentivo à criatividade, à crítica e respeito mútuo, visando o desenvolvimento do potencial crítico dos discentes e, conseqüentemente, da motivação do docente;
- enriquecimento e aprofundamento dos currículos de graduação com a oferta de cursos de pós-graduação e de extensão;
- ação Social, trabalhando a visão do terceiro setor em atividades pedagógicas;
- desenvolvimento de programas que favoreçam a autonomia e a construção da aprendizagem, visando não apenas “ao aprender a fazer”, mas também, ao “aprender a aprender”.

A formação acadêmica deve dar condições para que as pessoas exerçam uma profissão com dignidade, além de prepará-las para o enfrentamento das dificuldades colocadas pela experiência da vida em sociedade. É preciso considerar como o discente vai utilizar o conhecimento construído, como vai refletir a respeito dos problemas que o cercam e como vai avaliar as repercussões diretas e indiretas de suas ações no contexto social.

Em suas propostas de formação, os cursos da Faculdade QI Brasil privilegiam o que é essencial na constituição do saber, indispensável para todo aquele que pretende trabalhar numa determinada área. Os currículos dos cursos, como elementos determinantes na produção da autonomia, trabalham competências gerais e específicas que permitem aos discentes a atualização contínua, dando-lhes condições de adaptar o que sabem a novas exigências, resultantes de transformações da realidade.

A consolidação dessas propostas deve sustentar-se numa metodologia intencionalmente voltada para o aprendizado da reflexão, do exercício da atividade intelectual, da rigorosa e crítica inserção do estudante nos domínios das ciências, da tecnologia e das humanidades.

Os cursos superiores da Faculdade QI formam profissionais com:

- discernimento ético, assegurando os princípios legais, sociais e ambientais inerentes ao exercício profissional;
- visão humanística, sistêmica e estratégica;
- flexibilidade para adaptação a mudanças de cenários;
- capacidade de relacionamento intrapessoal e interpessoal de liderança e de trabalho em equipe;
- visão e atuação apoiadas em bases científicas e tecnológicas, alinhadas à gestão organizacional;
- proatividade e objetividade, com foco em resultados;
- domínio de instrumental para diagnosticar, analisar, compreender e intervir nas práticas profissionais;
- compreensão do ambiente econômico e o impacto dos múltiplos cenários nas organizações;
- comportamento flexível, inovador e criativo;
- capaz de avaliar, selecionar e utilizar ferramentas, metodologias e tecnologias adequadas ao problema e ao contexto;
- apto para empreender, administrar e agir com ética e responsabilidade perante a sociedade e o meio ambiente;
- apto a renovar seus conhecimentos constantemente, a fim de acompanhar a evolução da tecnologia, da sociedade e do mercado de trabalho.
- com capacidade de gestão dos processos e de tomada de decisões com foco no alinhamento estratégico organizacional.

O curso de Gestão de Recursos Humanos da FAQI promoverá ações de ensino, extensão e pesquisa em consonância com o PDI da instituição, buscando desenvolver um perfil de egresso em sintonia com o mercado de trabalho e as diretrizes nacionais propostas à formação do Gestor de Recursos Humanos. Tal formação será desenhada por meio de práticas consideradas inovadoras na região.

1.8 Bases Legais

As concepções metodológicas e filosóficas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos observam as determinações legais presentes na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN Nº. 9.394/96), no Decreto Nº 5.154/2004 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e na Resolução CNE/CP Nº 03/2002 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Além disso, o curso está contemplado no eixo de Gestão e Negócios presente no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia instituído pela portaria MEC Nº 10/2006 atualizado e aprovado pela Portaria MEC Nº 413/2016.

2 OBJETIVOS DO CURSO

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi concebido a partir da compreensão da necessidade de profissionais que atendam às demandas evidenciadas na região por profissionais na referida área. O curso está em consonância com os objetivos da FAQI, que é fazer com que os nossos alunos diplomados tenham destaque no mercado de trabalho, promovendo, assim, a geração de alternativas para o desenvolvimento local e regional, se configurando como referência de formação profissional na região de abrangência do curso e suporte na qualificação tecnológica de nível superior.

Aliado a isso, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi planejado em sintonia crescente com as necessidades da comunidade local e regional, na busca da educação continuada, de maior produtividade e otimização de recursos, sejam materiais ou humanos, com a utilização de novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso que possibilitem que os diferenciais apresentados sejam fundamentais para o egresso do curso.

Assim, o curso de Gestão de Recursos Humanos EaD tem como objetivo principal formar profissionais com sólido conhecimento da área de Recursos Humanos, consciente de todas as teorias, práticas e responsabilidades técnicas, relacionais e sociais que a essa profissão envolve. Sendo capaz de atuar de forma eficiente e eficaz, mas também sustentável e ética, nos níveis de competitividade

presentes nas organizações e apto a lidar com a incerteza e com a complexidade do mercado local, regional, nacional e internacional.

Para desenvolvimento deste curso, têm-se os seguintes objetivos específicos:

- Formar profissionais com competências para atuar em todos os setores econômicos e em empresas de todos os portes, nas diversas áreas de Recursos Humanos, multidisciplinar no que se refere aos dados e demais informações inerentes à empresa e as visões que cercam um determinado assunto.
- Formar profissionais com princípios éticos, culturais e senso de cidadania, com capacidade de desenvolver reflexões críticas sobre as demandas de natureza social, ambiental, econômica e organizacional.
- Formar profissionais com competências e habilidades para decidir, negociar e liderar, utilizando da criatividade, visão sistêmica e estratégica, capazes de trabalhar em equipe e de compreenderem a complexidade das organizações e de suas necessidades de informações.
- Formar profissionais capazes de produzir novos conhecimentos por meio de atitudes de investigação científica, e de contribuírem para a melhoria da qualidade de vida da sociedade por meio do desenvolvimento e participação de propostas e atividades extensionistas.
- Promover o empreendedorismo, por meio da formação de profissionais que sejam capazes de reconhecer problemas, formular estratégias, propor soluções, antecipar mudanças e de terem iniciativas de ação e decisão.
- Promover a inovação, por meio do desenvolvimento de atitudes criativas e da aplicação de práticas inovadoras em Recursos Humanos.
- Promover e disseminar valores relacionados à responsabilidade socioambiental, por meio da formação de profissionais de Recursos Humanos capazes de aplicar conhecimentos e técnicas que promovam o desenvolvimento sustentável.
- Promover e disseminar valores humanistas, por meio da formação de profissionais conscientes dos seus direitos e deveres, alicerçados na formação humanista, com compreensão da diversidade cultural, capacidade de desenvolver ações de solidariedade e de participarem do processo de desenvolvimento local, regional e nacional.

- Desenvolver a reflexão científica na produção de novos conhecimentos a partir de práticas inovadoras e emergentes na área de Recursos Humanos.
- Desenvolver atividades que garantam a inserção de minorias, ações inclusivas de acordo com a história e cultura afro e indígena.

O profissional de Gestão de Recursos Humanos formado pela Faculdade QI Brasil deverá reconhecer que apesar de apresentar sólida formação geral em Recursos Humanos, deve possuir também conhecimentos em outras áreas que lhe permitam entender e gerir com eficácia as organizações e suas necessidades. Deste modo, o curso habilita profissionais capazes de compreender o contexto da gestão organizacional de forma global e integrada e de aplicar os instrumentos e conhecimentos de gestão e Recursos Humanos para o sucesso das organizações que atuarem.

Os objetivos do curso são coerentes com o perfil do egresso, a estrutura curricular, o contexto educacional, as características locais e regionais e novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso e, ainda, com as políticas constantes no PPI e PDI da Instituição, que expressam uma diretriz acessível ao conhecimento do estudante, buscando o atendimento às exigências de formação de competência intelectuais e comportamentais previstas no curso de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

3 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO

O perfil profissional do curso de graduação tecnológica em Gestão de Recursos Humanos EaD está de acordo com o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia e busca expressar as competências a serem desenvolvidas pelos alunos e a articulação dessas competências com as necessidades locais e regionais, e ainda às novas demandas apresentada pelo mercado de trabalho.

Sendo assim o perfil profissional do egresso deverá ser capaz de avaliar o que é ou não adequado para determinada organização, empregar técnicas atualizadas e observa as tendências na área de Gestão de Recursos Humanos, além de avaliar a sua adequação ao contexto das organizações onde atua.

Em termos de perfil profissional, o curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos EaD da Faculdade QI Brasil está organizado de modo que o

egresso tenha uma sólida formação, fundamentada na ética, justiça e responsabilidade social; uma sólida formação técnica, humana e científica; uma visão sistêmica e estratégica, com competências para analisar criticamente as organizações antecipando e promovendo suas transformações; imbuído de atitudes empreendedoras e de liderança; e comprometidos com o desenvolvimento organizacional e social em seus níveis de alcance, seja local, regional ou global.

Para que se possa dar conta da complexidade do mercado de trabalho, seja pessoal ou profissional, é preciso o constante desenvolvimento de competências. Deste modo, as competências desenvolvidas no curso estão alinhadas com as novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho, como uma das novas profissões do Século XXI, dentre elas a de formar um profissional de Gestão de Recursos Humanos que saiba lidar e resolver problemas para um ambiente altamente competitivo, dinâmico e exigente.

Considerando sua inserção local e regional e as diretrizes do PDI (2016/2020), o perfil profissional do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos formado pela FAQI, em consonância com o perfil descrito no Catálogo Nacional de Cursos Superiores em Tecnologia, o profissional de Gestão de Recursos Humanos da FAQI, deverá estar qualificado, com base no rigor científico e intelectual, pautado em princípios éticos, capaz de conhecer e atuar nos contextos da Gestão de Recursos Humanos, com qualidade e segurança, que inclua a humanização no atendimento e o uso da tecnologia disponível, atuando com responsabilidade social e compromisso com a cidadania, promovendo condições e um atendimento cuidadoso e humanizado ao ser humano.

O tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é apto a:

- Planejar e gerenciar os diferentes subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios, trabalhando com planos de carreira e com o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias).
- Planejar programas de qualidade de vida no trabalho e especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização, além de avaliar a necessidade de contratação de novos colaboradores, junto a empresas privadas e públicas.

- Desenvolver, de forma inovadora, atividades relacionadas aos diferentes campos de atuação no segmento, novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso.

O curso pretende incentivar o discente a ser capaz de realizar com destreza as atividades do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos e ainda de atuar em áreas afins, comuns a outras profissões, integrando com desenvoltura equipes multiprofissionais, a empreender, fornecendo conhecimentos de planejamento estratégico, gestão de relacionamento com clientes e tecnologia de informação utilizando ferramentas de última geração, levando-se em consideração a realidade e as necessidades locais e regionais, com a utilização de novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso.

Dentre as características do egresso, podemos destacar:

- I. ético, crítico, holístico e humanista como gestor de recursos humanos;
- II. comprometido com o embasamento científico, tecnológico e socioeconômico na gestão de recursos humanos e organizacional;
- III. empreendedor, dinâmico e inovador nas diversas etapas de planejamento, de implementação das práticas e de avaliação dos processos de gestão de recursos humanos;
- IV. estratégico, com visão sistêmica, considerando os ambientes interno e externo na busca de vantagem competitiva;
- V. resiliente e flexível às mudanças de cenários nos processos da gestão de recursos humanos; e
- VI. proativo e com capacidade para liderança, que contribua para os relacionamentos intra e interpessoal e o trabalho em equipe no âmbito de sua atuação profissional.

3.1 Competências, Habilidades e Atitudes a Serem Desenvolvidas

Com o objetivo de promover a formação do perfil profissional pretendido, em consonância com a Resolução CNE/CP 3, de 18 de dezembro de 2002 que Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia e com o Parecer CNE/CES nº 277/2006, aprovado em 7 de dezembro de 2006, que doutrina a nova forma de organização da educação Profissional e Tecnológica de graduação, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores

de Tecnologia e a Portaria nº 457, de 30 de maio de 2018, o curso possibilita o desenvolvimento das seguintes competências, habilidades e atitudes, no desempenho da profissão do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos:

- I. identificar, pesquisar, avaliar e gerenciar a cultura e o clima organizacional;
- II. gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento e de seleção;
- III. gerenciar e operacionalizar processos de treinamento e de desenvolvimento de pessoas;
- IV. gerenciar e operacionalizar processos de avaliação de desempenho de pessoas;
- V. promover ações para a gestão de carreiras;
- VI. gerenciar e operacionalizar processos de cargos e salários, remuneração, incentivos e benefícios;
- VII. gerenciar e operacionalizar rotinas de pessoal;
- VIII. identificar, gerenciar e promover políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- IX. reconhecer e relacionar os estilos de liderança e sua influência nas relações organizacionais; e
- X. negociar e mediar conflitos no âmbito da gestão de recursos humanos.

A área de Gestão de Recursos Humanos é extremamente abrangente. Além da grande diversidade de segmentos e mercados de atuação, o número de funções e atividades que esse profissional desempenha também pode variar muito. Considerando isso, o curso prevê o entendimento constante das realidades locais e regionais e a concepção crítica para a utilização de novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso.

3.2 Campos de Atuação do Egresso

De acordo com o Catálogo Nacional dos Cursos (2016), apresenta como campos de atuação do egresso:

- Empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria.
- Empresas em geral (indústria, comércio e serviços).
- Institutos e Centros de pesquisas.
- Instituições de ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente.

O curso de Tecnologia em Recursos Humanos, na modalidade EAD, possibilita atuação ampla de seus egressos. Ao formar profissionais de Recursos Humanos aptos a planejar e gerenciar os diferentes subsistemas de gestão de pessoas, permite atuar no recrutamento e seleção, no desenvolvimento de cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios. Permite também atuar no plano de carreira e no gerenciamento do comportamento organizacional, evidenciando o desenvolvimento pessoal e grupal em consonância com os objetivos organizacionais. Em todos os tipos de organização, o profissional estará apto a desenvolver programas de qualidade de vida no trabalho e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores, além de avaliar necessidade de contratação de novos colaboradores.

4 ESTRUTURA CURRICULAR

A estrutura curricular proposta atende às Diretrizes Curriculares Nacionais. Objetivando assegurar uma organização curricular interdisciplinar e flexível condizente com dinâmica da sociedade, suas demandas e a promoção do desenvolvimento científico e tecnológico, o currículo proposto transcende os campos do ensino e da aprendizagem, sendo parte integrante de uma proposta pedagógica embasada nas Diretrizes Curriculares Nacionais, as quais foram consideradas como princípios norteadores da organização curricular da IES. Ocupa posição de destaque o perfil do formando e do egresso, suas competências e habilidades gerais e específicas, além dos conteúdos essenciais para a formação do gestor de recursos humanos.

O currículo do curso está organizado em 3 (três) ciclos, sendo os ciclos 1 e 2 com duração de 1 (um) ano cada e o ciclo 3 com duração de meio ano. A integralização curricular, seguindo a organização proposta, ocorre no período de 2,5 anos, totalizando 1.600 horas.

Cada módulo contempla aspectos teórico-metodológicos, educacionais e unidades curriculares relacionadas ao perfil pretendido para o egresso de forma interdisciplinar. Essa visão interdisciplinar e a visão holística dos fenômenos de seu campo são imprescindíveis para o aluno desenvolver a capacidade de síntese necessária à compreensão dos problemas que compõem a realidade humana e profissional.

A integralização desses ciclos se efetiva por meio das unidades curriculares, atividades de natureza teórica e prática.

A estrutura do curso de Gestão de Recursos Humanos em EAD compreende o aluno como o centro do processo educacional. O modelo de avaliação de aprendizagem considera o apoio e o desenvolvimento da complexidade inerente a esta formação, desenvolvendo um conjunto de competências para o alcance dos objetivos propostos na formação.

4.1 Conteúdos Curriculares

Em atendimento ao Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, a matriz curricular está contemplada com carga horária de 1.600h, dividida em 3 (três) ciclos formativos.

Cada ciclo contempla aspectos teórico-metodológicos, educacionais e unidades curriculares relacionadas ao perfil pretendido para o egresso de forma interdisciplinar. Essa visão interdisciplinar e holística dos fenômenos de seu campo é imprescindível para o aluno desenvolver a capacidade de síntese necessária à compreensão dos problemas que compõem a realidade humana e profissional.

4.2 Matriz Curricular do Curso de Graduação em Gestão de Recursos Humanos

A matriz proposta foi amplamente discutida com o Núcleo Docente Estruturante (NDE) e é apresentada a seguir, com algumas atualizações, desde a proposta inicial.

 MATRIZ CURRICULAR CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EAD	
INTRODUTÓRIA	
UNIDADES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
Competências Digital para EaD	40h
1º CICLO	
UNIDADES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
Fundamentos de Gestão	120h
Empreendedorismo Criativo	120h
Desenvolvimento Humano e Organizacional	120h

Remuneração, Benefícios e Carreira	120h
Captção e Retenção de Talentos	120h
TOTAL	600h
Na concluso de todas as unidades curriculares do primeiro ciclo é fornecida a certificao parcial de "Assistente de Recursos Humanos"	
2º CICLO	
UNIDADES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
Planejamento Estratégico	120h
Cálculos trabalhistas e Previdenciários	120h
Educação Corporativa	120h
Direito Aplicado à Gestão	120h
Disciplina Optativa	120h
TOTAL	600h
Na concluso de todas as unidades curriculares do segundo ciclo é fornecida a certificao parcial de "Analista de Recursos Humanos"	
3º CICLO	
UNIDADES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
Indicadores em Gestão de Pessoas	120h
Psicodinâmica, Responsabilidade e Saúde no Trabalho	120h
Projeto em Gestão de Recursos Humanos	120h
TOTAL	360h

QUADRO RESUMO DE UNIDADES CURRICULARES / CARGA HORÁRIA	
UNIDADES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
Conteúdos Formativos	1.600h
TOTAL	1.600h
UNIDADES CURRICULARES ELETIVAS	
UNIDADES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS	120h
Gestão e Mapeamento de Processos	120h
Contabilidade Gerencial	120h
Gestão de Redes Sociais	120h
Gestão da Tecnologia da Informação	120h

A interdisciplinaridade no curso de Gestão de Recursos Humanos é estimulada de modo transversal em consonância com Missão da FAQI: “*Preparar pessoas para a vida profissional bem-sucedida, conectando as ao mercado de trabalho, atendendo as expectativas dos clientes, investidores colaboradores e da sociedade*” na ênfase das dimensões profissional possibilitando uma abordagem pedagógica e interdisciplinar ao longo dos três ciclos formativos.

Neste cenário, a interdisciplinaridade se faz presente nos temas transversais através das unidades curriculares e está prevista em cada módulo/ciclo e privilegiando o desenvolvimento das habilidades e competências.

A última unidade curricular do curso, denominada “Projeto em Gestão de Recursos Humanos” visa desenvolver e estudar a integração das unidades curriculares, na primeira fase do projeto integrador, utilizando o aprendizado dos ciclos anteriores, sistematiza as estratégias relacionadas a Gestão de Pessoas, Gestão do Conhecimento, da Educação Corporativa, Recrutamento e Seleção, os métodos e o Comportamento Organizacional, Organização e controle de processos da estrutura de recursos humanos de uma organização em uma das seguintes áreas: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, cargos e salários e, higiene, medicina e segurança do trabalho, visando identificar um novo empreendimento, modelo de negócios ou melhoria nos processos. A elaboração desse projeto prevê a escolha de uma organização para a qual será desenvolvido o Projeto em Gestão de Recursos Humanos.

4.2.1 Certificação Parcial

É fornecido, ao discente, certificações parciais de estudos ao término dos dois primeiros ciclos do curso, habilitando-o a exercer as atividades na área de Recursos Humanos.

A certificação parcial se dará mediante solicitação formal do aluno e será emitida pela Secretaria Acadêmica, por tratar-se de documento oficial da IES. Só terá direito à certificação parcial, o discente que houver concluído e obtido aprovação em todas as unidades curriculares de cada ciclo.

Na certificação parcial constará:

- A denominação da habilitação e o período em que foi obtida;
- A carga horária total;

- As unidades curriculares cursadas, bem como, as respectivas cargas horárias individuais;
- Habilidades e competências específicas.

O primeiro ciclo de curso de Gestão de Recursos Humanos permite ao discente obter a certificação intermediária de “Assistente de Recursos Humanos”. O segundo ciclo do curso permite ao discente obter a certificação intermediária de “Analista de Recursos Humanos”.

4.3 Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Graduação em Gestão de Recursos Humanos

O currículo do Curso de Gestão de Recursos Humanos foi estruturado para atender a Resolução CNE/CP nº 3/2002, que fixa as diretrizes curriculares nacionais para os cursos superiores de tecnologia. Também, levou-se em consideração na estruturação do currículo à educação interdisciplinar, transversal, empreendedora e humanista, qualificando o aluno para o exercício da atividade Gestor de Recursos Humanos, e capacitando-o para planejar, organizar, liderar e dirigir as atividades na área, não deixando de se preocupar com as outras atividades do ramo.

4.4 Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena; Políticas de Educação Ambiental e Direitos Humanos.

O curso de Gestão de Recursos Humanos da FAQI busca promover o desenvolvimento da competência profissional para compreender situações diversas e transformar a sociedade atual, movido por valores éticos e morais. Ainda, visa desenvolver em seus alunos a capacidade de estabelecer relações humanas com respeito aos direitos humanos e à cidadania. Deste modo, aborda as relações étnico-raciais, a história e cultura afro-brasileira e indígena bem como as políticas de educação ambiental e direitos humanos de forma transversal em suas unidades curriculares.

O componente de História e Cultura Afro-Brasileira, por exemplo, será desenvolvido de forma interdisciplinar no Curso de Gestão de Recursos Humanos. Muitos dos temas envolvidos na formação dos profissionais desta área de atuação

abordam e tematizam questões que integram o contexto sócio-político e cultural de nosso país. Por essa razão são desenvolvidos temas transversais ao longo da construção das disciplinas tais como: História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena, Direitos Humanos e Educação Ambiental.

O curso visa formar um profissional com responsabilidade social e ética profissional. Além disto, prima por uma formação humanística e visão global para compreender o meio onde o profissional está inserido e tomar decisões em um mundo complexo.

O curso de Gestão de Recursos Humanos busca promover o desenvolvimento da competência profissional para compreender situações diversas e transformar a sociedade atual, movido por valores éticos e morais. Ainda, visa desenvolver em seus alunos a capacidade de estabelecer relações humanas com respeito aos direitos humanos e à cidadania. Ao formar uma consciência cultural, social e ambiental em seus alunos, contribui para a preservação do meio ambiente e com sua sustentabilidade.

Os temas transversais, especificamente relativo à **Educação das Relações Étnico-Raciais e Cultura Afro-Indígena**, preconizado pela Resolução CNE nº 01, de 30/05/2012 e a Resolução CNE/CP nº 01, de 17/06/2004, à **Educação Ambiental e Direitos Humanos**, assim como, aos demais conteúdos previstos no curso, conforme preconizam a Lei nº 9.795, de 27/04/1999; Decreto nº 4.281, de 25/06/2002, Resolução CNE nº 01, de 30/05/2012 e Resolução CNE/CP nº 01, de 17/06/2004, são contemplados em diversas unidades curriculares, conforme quadro apresentado a seguir.

A Unidade Curricular de LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais está contemplada como Unidade Curricular optativa na matriz curricular do curso (Decreto nº 5.626/2005).

Conteúdos Transversais:	Unidades Curriculares:
Diversidade e inclusão	Competências Digitais para EAD
Gestão sustentável	Fundamentos de Gestão
	Planejamento Estratégico
Ética e sustentabilidade	Desenvolvimento Humano e Organizacional
	Direito aplicado à Gestão

	Empreendedorismo Criativo
Relações étnico- raciais	Remuneração, Benefícios e Carreira
História e cultura afro-brasileira e indígena	Direito Aplicado à Gestão
Políticas de educação ambiental e direitos humanos	Captação e Retenção de Talentos Cálculos trabalhistas e Previdenciários Psicodinâmica, Responsabilidade e Saúde no Trabalho

4.5 Ementários e Bibliografias (Básica e Complementar)

A seguir apresenta-se a disposição das unidades curriculares, por período letivo (do primeiro ao quinto semestres), incluindo as competências, habilidades e as bases tecnológicas que são utilizadas como instrumentos do corpo docente na construção da habilitação do aluno para tal, além das sugestões de bibliografia básica e complementar. As competências, habilidades, bases tecnológicas, bem como a bibliografia utilizada, são atualizadas constantemente, a partir das reuniões realizadas junto ao colegiado do curso e NDE.

1º CICLO

Ciclo: 1º

Disciplina: **Competências Digitais para EAD**

Carga Horária: 40 horas

Ementário:

Evolução tecnológica e as gerações da educação a distância. Conceitos e características da EAD e do estudante na EAD. Distância e presença na EAD: Presença virtual. Competências digitais para estudar a distância. Comunicação e aprendizagem ativa e colaborativa na EAD. Fluência digital. Ciberespaço e Educação a Distância. Ambientes virtuais de aprendizagem. Diversidade e inclusão na educação a distância.

Bibliografia Básica:

1. BELLONI, Maria Luiza. Educação a distância. 7. ed. Campinas, SP : Autores Associados, 2021.
2. RIBEIRO, Renata Aquino. Introdução à EaD. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. (Série Bibliografia Universitária Pearson).
3. MUNHOZ, Antonio Siemsen. Como ser um aluno eficaz. Curitiba: InterSaberes, 2014. (Pearson).

Bibliografia Complementar:

1. KENSKI, Vani Moreira. Educação e tecnologias: o novo ritmo da informação. Campinas: Editora Papyrus. 2016.
2. MAIA, Carmem; MATTAR, João. ABC da EaD: a educação a distância hoje. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
3. MILL, Daniel. Docência virtual: Uma Visão Crítica. Campinas: Papyrus Editora, 2015.
4. MOORE, Michael; KEARSLEY, Greg. Educação a Distância: Uma visão Integrada. São Paulo: Thomson Kearning, 2007.
5. MORAN, José Manuel; MASETTO, Marcos T., BEHRENS, Marilda Aparecida. Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica. Campinas: Papyrus, 2015.

Ciclo: 1º**Disciplina:** Fundamentos de Gestão**Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

Evolução histórica da gestão empresarial. Teorias administrativas: clássica, neoclássica, burocrática, comportamental, estruturalista, ambiental. Evolução do pensamento econômico. Socialismo, Keynesianismo. Sistemas econômicos. Micro e macroeconomia. Gestão sustentável.

Bibliografia Básica:

1. ASSEN, Marcel van; BERG, Gerben van den; PIETERSMA, Paul. Modelos de gestão: os 60 modelos que todo gestor deve conhecer. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
2. ORLICKAS, Elizenda. Modelos de gestão: das teorias administrativas à gestão estratégica. Curitiba: IBPEX, 2010.
3. MONTEIRO, Erika Roberta; SILVA, Pedro Augusto Godeguez da. Introdução ao estudo da Economia. Curitiba: Intersaberes, 2014.

Bibliografia Complementar:

1. VIZEU, Fábio. Teorias da administração: origem, desenvolvimento e implicações. Curitiba: Intersaberes, 2019.
2. BUENO, Ademir Moreira. Empreendedorismo e contexto empreendedor. Curitiba: Contentus, 2021.
3. COSTA, Armando João Dalla; SOUZA-SANTOS, Elson Rodrigo de. Economia internacional: teoria e prática. Curitiba: IBPEX, 2010.
4. MENDES, Judas Tadeu Grassi. Economia. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2018.
5. O'SULLIVAN; Arthur; SHEFFRIN, Steven M.; e NISHIJIMA, Marislei. Introdução a Economia: princípios e ferramentas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004

Ciclo: 1º**Disciplina:** Empreendedorismo Criativo**Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

Empreendedorismo e sua evolução histórica. O processo criativo. Desenvolvimento de novos negócios. Plano de Negócios. Modelo Canvas. Planejamento do Composto de Marketing: produto, preço, distribuição e comunicação. Ética e sustentabilidade.

Bibliografia Básica:

1. FABRETE, Teresa Cristina Lopes. Empreendedorismo. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2019.
2. RIBEIRO, Lucyara (org.). Marketing social e comportamento do consumidor. São Paulo : Pearson Education do Brasil, 2015.
3. KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. Administração de marketing: a bíblia do marketing. 12.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

Bibliografia Complementar:

1. FOGETTI, Cristiano (org.). Comportamento do consumidor e Pesquisa de mercado. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2019.
2. RAZZOLINI FILHO, Edelvino. Empreendedorismo: dicas e planos de negócios para o Século XXI. Curitiba: InterSaberes, 2012.
3. GARCIA, Janaína L., organizadora. Marketing de Serviços e de Varejo. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.
4. REICHELDT, Valesca Persch. Fundamentos de Marketing. Curitiba: Intersaberes, 2013.
5. STADLER, Adriano (org.). Empreendedorismo e responsabilidade social. Curitiba: Intersaberes, 2014

Ciclo: 1º**Disciplina:** **Desenvolvimento Humano e Organizacional****Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

Processos de gestão e desenvolvimento de pessoas nas organizações. Motivação. Comunicação. Liderança. Poder. Grupos e Equipes. Cultura e Clima Organizacional. Ética nas relações de trabalho. Saúde do trabalhador.

Bibliografia Básica:

1. STADLER, Adriano. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba: Intersaberes, 2014.
2. MENEGON, Letícia L. (Org.). Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
3. ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil.

Bibliografia Complementar:

1. TOLFO, Suzana da Rosa (org.). Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia. São Paulo: Vetor, 2020.
2. MENEGON, Letícia L. (org.). Comportamento organizacional. 2.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.
3. ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

Ciclo:	1º
Disciplina:	Remuneração, Benefícios e Carreira
Carga Horária:	120 horas

Ementário:

Conceitos, objetivos. Fatores determinantes da remuneração, motivação e benefícios. Plano de cargos e salários (PCS): Planejamento análise, descrição, especificação e avaliação de cargos, pesquisa salarial, estrutura e política salarial, planejamento de carreira. Relações étnico-raciais na gestão da remuneração, benefícios e carreira.

Bibliografia Básica:

1. CARNEIRO, Marcos Antônio. Gestão de Departamento Pessoal. Curitiba:Contentus, 2020.
2. ORSI, Ademar. Remuneração de pessoas nas organizações. Curitiba: InterSaberes, 2015.
3. SALICIO, Celso Furniel. Sistemas de remuneração, incentivos e carreira. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

Bibliografia Complementar:

1. ORLICKAS, Elizenda. Modelos de gestão: das teorias administrativas à gestão estratégica. Curitiba: IBPEX, 2012.
2. ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil.
3. SILVA, Altair José da. Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal. São Paulo: Pearson, 2017.
4. DESSLER Gary, Administração de Recursos Humanos.3ed. Pearson Education do Brasil, 2014
5. SCHMIDMEIER, Janete. Remuneração estratégica. Curitiba: Contentus, 2020.

Ciclo: 1º**Disciplina:** **Captação e Retenção de Talentos****Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

Aborda os processos de agregação de pessoas ao seu convívio cotidiano, estímulo e recompensa em função das posições ocupadas, tempo na organização e desempenho alcançado. Trata também dos processos de manutenção e encareiramento das pessoas na organização. Direitos humanos na captação e retenção de talentos.

Bibliografia Básica:

1. IZIDORO, Cleiton. Avaliação de desempenho de empresas. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016.
2. JORDEWESKI, Cley Jonir Foster; JARDEWSKI, Gustavo Luiz Foster. Técnicas e métodos de avaliação de desempenho. Curitiba: Intersaberes, 2014.
3. SILVA, Altair José da. Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal. São Paulo: Pearson, 2017.

Bibliografia Complementar:

1. BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
2. CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. Barueri, SP: Manole, 2009.
3. ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil.
4. KOPS, Lucia Maria; Silva, Selma Franca da Costa e. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba, Intersaberes, 2012.
5. MENDES, Ana Magnólia. Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

2º CICLO

Ciclo: 2º

Disciplina: Planejamento Estratégico

Carga Horária: 120 horas

Ementário:

Estudo do mercado. Análise administrativa e diagnóstico empresarial (Matriz SWOT). Estratégias Empresariais. Planejamento estratégico: tipos, características, etapas e aplicação. Norteadores Estratégicos. Objetivos, Metas e Indicadores de Desempenho. Plano de Ação. Gestão sustentável.

Bibliografia Básica:

1. BARNEY, Jay B.; HESTERLY, William S. Administração Estratégica e Vantagem Competitiva casos brasileiros cedidos pela Central de Cases ESPM. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2015.
2. _____; Administração Integrada (Biblioteca Virtual) Intersaberes (org.) /Curitiba: Intersaberes, 2017.
3. PIZE, Adilson; Planejamento Estratégico e Alinhamento Estratégico de Projetos. Brasport São Paulo, 2015.

Bibliografia Complementar:

1. ALMEIDA, Airton Vieira de (Org.). Planejamento estratégico em RH. São Paulo: Pearson Education do Brasil.
2. BIAGIO, Luiz Arnaldo. BATOCCHIO, Antonio. Plano de negócios estratégia para micro e pequenas empresas 2ª edição. Barueri, SP: Manole.
3. VALERIANO, Dalton L. Moderno gerenciamento de projetos. 2ª ed. São Paulo: Pearson Education, 2015.
4. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Administração para empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.
5. MORENO, André. Estratégia de gestão e organização empresarial. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014

Ciclo: 2º**Disciplina:** **Cálculos trabalhistas e Previdenciários****Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

Rotina dos processos de Recursos Humanos, desde o recrutamento até o processo de demissão e suas diversas modalidades, além das obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias mensais e anuais, tendo como principal atributo, a elaboração de folha de pagamento, recibo de férias e cálculos trabalhistas rescisórios. Seguridade e previdência social. Aposentadorias e benefícios. Legislações profissionais específicas. Direitos humanos.

Bibliografia Básica:

1. CARNEIRO, Marcos Antônio. Cálculos trabalhistas. Curitiba: Contentus, 2020.
2. GARCIA, Arthur Augusto. Cálculos Trabalhistas. Curitiba: Contentus, 2020.
3. VAZ, Andréa Arruda. Gestão de riscos trabalhistas e previdenciários. Curitiba: Contentus, 2020.

Bibliografia Complementar:

1. DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pearson, 2003.
2. HACK, Érico. Noções Preliminares de Direito Administrativo e Tributário. Curitiba: Editora Intersaberes, 2014.
3. GITMAN, Lawrence J. Princípios de Administração Financeira. São Paulo: Addison Wesley.
4. PADOVEZE, Clóvis. Orçamento empresarial. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
5. ORSI, Ademar. Remuneração de pessoas nas organizações. Curitiba: InterSaberes, 2015.

Ciclo: 2º**Disciplina:** Educação Corporativa**Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

Conceituação, teorias e princípios. Visão estratégica da informação na Sociedade do Conhecimento. Formatos e fontes de conhecimento. Informação e conhecimento no contexto organizacional. Conhecimento tácito e explícito. Etapas do processo de gestão do conhecimento. Sistemas e ferramentas de gestão do conhecimento.

Bibliografia Básica:

1. TAKAHASHI, Adriana Roseli W. Competências, Aprendizagem Organizacional e gestão do conhecimento. Curitiba: Intersaberes, 2015.
2. BAYMA, Fátima et al. Educação corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. 271 p.
3. BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégias. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Bibliografia Complementar:

1. BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
2. SELEME, Roberto Bohlen; MUNHOZ, Antonio Siemsen. Criando Universidades Corporativas no Ambiente Virtual. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
3. POSSOLLI, Gabriela Eyng. Gestão da Inovação e do Conhecimento. Curitiba: Intersaberes, 2012.
4. MUNHOZ, Antonio Siemsen. Educação Corporativa: desafio para o século XXI. Curitiba: Intersaberes, 2015.
5. CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. Barueri, SP: Manole, 2009.

Ciclo: 2º**Disciplina:** Direito Aplicado à Gestão**Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

Direito nas organizações. Direito Empresarial. Direito Administrativo. Direito do Trabalho. Direito Tributário. Ética profissional. Direito do indígena e a cultura afro-brasileira.

Bibliografia Básica:

1. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – Decreto Lei nº 5.452/1943 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). HACK, Érico. Noções Preliminares de Direito Administrativo e Tributário. Curitiba: Editora Intersaberes, 2014.
2. NIARADI, George. Direito Empresarial. 2ª Ed. São Paulo: Pearson, 2019.
3. NÓBREGA, Camile Silva. Direito empresarial e societário. 2ª ed. rev. atual. Curitiba: Editora Intersaberes, 2018

Bibliografia Complementar:

1. DI PRIETO, Maria Sylvia Zanella de. Direito administrativo. 32.ed. São Paulo: Atlas, 2019.
2. HACK, Érico. Licitações e Contratos Administrativos. Curitiba: Editora Intersaberes, 2019.
3. GLASENAPP, Ricardo Bernd (org). Direito Tributário. 2.ed. São Paulo: Pearson Education, 2019
4. KOHLS, Cleize, DUTRA, Luis Henrique. Direito do Trabalho: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2021.
5. TAVARES, Marcelo Leandro (org.). Empresa e atividades econômicas. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2015.
6. TOMAZETTE, Marlon. Comentários à Reforma da Lei de Recuperação de Empresas e Falência: Conforme as alterações trazidas pela Lei 14.112/2020. indaiatuba: Foco, 2021.

3º CICLO**Ciclo:** 3º**Disciplina:** Indicadores em Gestão de Pessoas**Carga Horária:** 120 horas**Ementário:**

A importância das métricas e indicadores de desempenho. A lógica da construção de indicadores. Indicadores e fontes de informação. Tipos de indicadores (de gestão, de efeitos, de resultados, quantitativos, qualitativos, eficiência, eficácia e efetividade). Dimensões da avaliação. Indicadores-chaves de performance (KPI) para mensuração de objetivos estratégicos. O papel da área de RH na construção de indicadores-chaves de performance.

Bibliografia Básica:

1. BECKER, Jaqueline. Seleção estratégica de talentos e de indicadores. Curitiba: Contentus, 2020.
2. KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: Intersaberes, 2012.
3. KOPS, Lucia Maria; Silva, Selma Franca da Costa e. Gestão de pessoas: conceitos e estratégias. Curitiba, Intersaberes, 2012.

Bibliografia Complementar:

1. CARNEIRO, Marcos Antônio. Gestão de Departamento Pessoal. Curitiba: Contentus, 2020.
2. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
3. FELTRIN, Carolina Marques de Almeida. Curitiba: Contentus, 2020.
4. SERTEK, Paulo; Guindani, Roberto Ari; Martins, Tomás Sparano. Administração e planejamento estratégico. 3.ed. (Biblioteca Virtual) /Curitiba: IBPEX, 2011.
5. TAKAHASHI, Adriana Roseli W. Competências, Aprendizagem Organizacional e gestão do conhecimento. Curitiba: Intersaberes, 2015.

Ciclo:	3º
Disciplina:	Psicodinâmica, Responsabilidade e Saúde no Trabalho
Carga Horária:	120 horas

Ementário:

As principais contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho para os estudos nas organizações, e sua aplicabilidade teórica e metodológica em pesquisas organizacionais. Conceitos básicos sobre Saúde e Segurança no Trabalho. Legislação e Certificação em SST. Estudo das principais Normas Regulamentadoras envolvendo organização dos serviços de saúde ocupacional, higiene do trabalho, proteção individual e coletiva, identificação e tratamento dos riscos ambientais, Ergonomia e treinamentos. Estudo do ambiente de trabalho e aplicações específicas. Prevenção de combate a incêndios. Primeiros Socorros. Políticas de educação e responsabilidade ambiental da organização.

Bibliografia Básica:

1. MENDES, Ana Magnólia. Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.
2. OLIVEIRA, Celso Luis de; Piza, Fábio de Toledo. Segurança e saúde no trabalho. São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2016.
3. OLIVEIRA, Claudio Antonio Dias de. Segurança e saúde no trabalho: guia de prevenção de riscos. São Caetano do Sul, SP: Yendis, 2014.

Bibliografia Complementar:

1. SILVA, Leandro Costa da. Gestão e Melhoria de Processos: Conceitos, Técnicas e Ferramentas. Rio de Janeiro: Brasport, 2015.
2. BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
3. ROSSETE, Celso Augusto. Segurança e higiene do trabalho. São Paulo: Pearson, 2014.
4. ROSSETE, Celso Augusto. Segurança do trabalho e saúde ocupacional. São Paulo: Pearson, 2015.
5. ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: Intersaberes, 2018.

Ciclo:	3º
Disciplina:	Projeto em Gestão de Recursos Humanos
Carga Horária:	120 horas

Ementário:

Desenvolvimento de diagnóstico estratégico na área de Recursos Humanos em uma organização. Estudo da concorrência. Levantamento das necessidades de melhorias organizacionais. Elaboração de Projeto prático na área de Gestão de Recursos Humanos da organização.

Bibliografia Básica:

1. BUSSE, Angela; MANZOKI, Simone. Auditoria de Recursos Humanos. Curitiba: Intersaberes, 2014.
2. DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pearson, 2003.
3. HUABARA, Paula Suemi Souza; Estruturas e processos de Recursos Humanos. Curitiba: Intersaberes, 2014.

Bibliografia Complementar:

1. PAIVA, Kely Cesar Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Curitiba: Intersaberes, 2019.
2. PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pearson, 2012.
3. KOPS, Darci. Gestão organizacional e empresarial: cogitando possibilidades. Caxias do Sul, RS: Educs, 2019.
4. SILVA, Leandro Costa da. Gestão e Melhoria de Processos: Conceitos, Técnicas e Ferramentas. Rio de Janeiro: Brasport, 2015.
5. STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba: Intersaberes, 2014.

4.5.1 Unidades Curriculares Optativas

Disciplina: LIBRAS

Carga Horária: 120 horas

Ementário:

Estuda as noções básicas de Libras instrumentalizando o aluno para uma comunicação funcional com pessoas surdas.

Bibliografia Básica:

1. QUADROS, Ronice Muller de. Educação de Surdos: a aquisição da linguagem. Porto Alegre: Artmed, 1997.
2. GESSER, Audrei. Libras? Que língua é essa? São Paulo: Parábola Editorial, 2009.
3. ALMEIDA, Elizabeth Crepaldi; DUARTE, Patrícia Moreira. Atividades ilustradas em sinais das libras. Rio de Janeiro: Revinter, 2004.

Bibliografia Complementar:

1. FERNANDES, Sueli. Educação de surdos. 2.ed. Curitiba: IBPEX, 2011.
2. LUCHESI, Maria Regina C. Educação de pessoas surdas: experiências vividas, histórias narradas. 4.ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012.
3. MOSQUERA, Carlos Fernando França. Deficiência visual na escola inclusiva. Curitiba: IBPEX, 2010.
4. NEVES, Maria Helena de Moura. Texto e gramática. São Paulo: Contexto, 2006.
5. PEREIRA, Maria Cristina da Cunha et al. (Org.) Libras: conhecimento além dos sinais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

Curso: Gestão de Recursos Humanos

Disciplina: Gestão de Redes Sociais

Carga Horária: 120 horas

Ementário:

Surgimento das redes sociais. O boom das redes sociais no Brasil e no mundo. O uso estratégico das redes sociais para pessoas, produtos, marcas e instituições. Análise dos pontos fortes e fracos das redes sociais mais famosas do momento. O impacto das redes sociais no ambiente empresarial. A cultura do relacionamento. Ferramentas de Relacionamento. O gerenciamento do relacionamento com clientes utilizando as redes sociais. Interatividade na era digital. Diversidade e inclusão nas redes sociais.

Bibliografia Básica:

1. OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; MARCHIORI, Marlene. Redes Sociais, Comunicação, Organizações Editora Difusão, 2019.
2. SILVA, Fábio Ronaldo. Comunicação e Tecnologia. Editora Contentus, 2021.
3. VERGILI, Rafael. Relações Públicas, mercado e redes sociais. Summus Editorial, 2014.

Bibliografia Complementar:

1. BUENO, Rodrigo. Neuromarketing digital. Editora Contentus, 2020.
2. CABRAL, Hector Felipe. Estratégias de marketing digital. Editora Conectus, 2020.
3. FERREIRA JUNIOR, Achiles Batista; AZEVEDO, Ney Queiroz. Marketing digital: uma análise do mercado 3.0. Editora Intersaberes, 2015

Curso:	Gestão de Recursos Humanos
Disciplina:	Gestão e Mapeamento de Processos
Carga Horária:	120 horas

Ementário:

Conceitos centrais de Gestão de Processos. Mapeamento de processos organizacionais. Modelagem e redesenho de processos. Estudo de organogramas, fluxogramas, *layout*, padronização, automação e otimização de processos. Inovação em processos. Sustentabilidade na gestão de processos.

Bibliografia Básica:

1. ALBERTIN, Marcos Ronaldo; PONTES, Heráclito Lopes J. **Gestão de Processos e Técnicas de Produção Enxuta**. Curitiba: Intersaberes, 2016.
2. LÉLIS, Elacy Cavalcanti. **Administração da Produção**. São Paulo: Person Education do Brasil, 2012.
3. STADLER, Adriano (Org.). **Gestão de Processos com suporte de TI**. Curitiba: Intersaberes, 2013.

Bibliografia Complementar:

1. AFONSO, Silvana. **Gestão da Produção**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.
2. COSTA JUNIOR, Eudes Luiz. **Gestão em processos produtivos**. Curitiba: IBPEX, 2009.
3. PARANHOS FILHO, Moacyr. **Gestão da Produção Industrial**. Curitiba: InterSaber, 2012.
4. SANTOS, Adriana de Paula Lacerda. **Planejamento, programação e controle da produção**. Curitiba: InterSaber, 2015.
5. SELEME, Robson. **Automação da Produção: uma abordagem gerencial**. Curitiba: InterSaber, 2012.

Curso: Gestão de Recursos Humanos

Disciplina: Contabilidade Gerencial

Carga Horária: 120 horas

Ementário:

Demonstrações Contábeis: balanço patrimonial e demonstrativo do resultado do exercício. Índices de rentabilidade, atividade, endividamento e lucratividade. O valor do dinheiro no tempo. Fluxo de Caixa. Análise da viabilidade de projetos de investimentos.

Bibliografia Básica:

1. GITMAN, Lawrence J. Princípios de Administração Financeira. São Paulo: Addison Wesley, 2017.
2. LUZ, Érico Eleuterio da. Controladoria corporativa. Curitiba: IBPEX, 2011.
3. PADOVEZE, Clóvis. Orçamento empresarial. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2018

Bibliografia Complementar:

1. CORBARI, Ely; MACEDO, Joel de Jesus. Controle interno e externo na administração pública. Curitiba: IBPEX, 2011.
2. PERIS, Renata Wandroski. Finanças corporativas. Curitiba: Contentus, 2020.
3. FRANCISCO FILHO, Valter Pereira. Planejamento e Controladoria Financeira. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.
4. MARTELANC, Roy; PASIN, Rodrigo; PEREIRA, Fernando. Avaliação de empresas: um guia para fusões e aquisições e private equity. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.
5. MELHEM, Marcel Gulin; COSTA, Rosenei Novochadlo da. Auditoria contábil e tributária. Curitiba: IBPEX, 2011.

Curso: Gestão de Recursos Humanos

Disciplina: Gestão de Tecnologia da Informação

Carga Horária: 120 horas

Ementário:

Sistemas de informação conceitos e gerenciamento. Organizações, sistemas e visão sistêmica. Processos e informação. Ética, privacidade e segurança da informação. Política de segurança da informação. Sistemas de Informação organizacionais. Comércio eletrônico. Aplicações de Tecnologia da Informação. Estruturação de negócios, visão empreendedora, planejamento estratégico para as empresas com sua missão, visão, valores e propósitos. Metodologias aplicadas para a resolução de problemas. Metodologia para o desenvolvimento de modelos de negócios possibilitando a formação de start-ups.

Bibliografia Básica:

1. LAUDON, Kenneth; LAUDON, Jane. Sistemas de informações gerenciais. 7.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
2. MUNHOZ, A. S. Visão Estratégica dos Sistemas de Informações Gerenciais Curitiba: Intersaberes, 2017.
3. GASSENFERTH, Walter. Gestão de Negócios e Sustentabilidade. Brasport, Rio de Janeiro, 2015.

Bibliografia Complementar:

1. RAZZOLINI, Edelvino. Empreendedorismo: dicas e planos de negócios para o século XXI. Curitiba: Intersaberes, 2017.
2. CARLBERG, Conrad George. Administrando a empresa com Excel. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.
3. CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. Introdução à informática. 8.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
4. LEME, Everaldo. Programação de Computadores. Pearson Education do Brasil, São Paulo, 2014.
5. KRAJDEN, Marilena. O despertar da gamificação corporativa. Intersaberes, Curitiba, 2017
6. CAMPOS, Letícia Mirella Fischer. Administração Estratégica: planejamento, ferramentas e implantação. Intersaberes, Curitiba, 2016.
7. COLAMEGO, Eduardo. Extraordinários: Pessoas que vão além do óbvio. Papirus 7 mares, Campinas, 2017.
8. SCHNEIDER, Elton Ivan. A caminhada empreendedora: a jornada de transformação de sonhos em realidade. Intersaberes, Curitiba, 2012.

4.6 Metodologia

A metodologia utilizada na oferta dos cursos superiores da Faculdade QI, na modalidade à distância, é baseada em uma proposta de mediação pedagógica que compreende a construção de conhecimento como uma ação rica quando realizada entre sujeitos e mediada pelos elementos tecnológicos. Deste modo, permite-se a interação entre professores-tutores e alunos, sempre buscando alcançar as competências necessárias e demandadas pelo ementário de cada unidade curricular. A construção de tais competências se dá pelo alcance de um conjunto de habilidades e um contexto de reflexão crítica num processo de avaliação constante do discente.

O curso está estruturado em um Ambiente Virtual de Aprendizagem, cujo recurso utilizado é a plataforma Moodle, na sua versão mais atualizada, além de outras formas de interação nos espaços virtuais abertos pelas novas tecnologias de informação e comunicação como, por exemplo, Google Meet e Zoom.

Os materiais didáticos são apoiados em unidades da Sagah. Durante o estudo dos módulos, o aluno tem a oportunidade de realizar atividades teórico-práticas e ter acesso às ferramentas educacionais.

Os materiais didáticos são elaborados em consonância com as diretrizes estabelecidas no Projeto Pedagógico do Curso, desenvolvendo para cada unidade com base na Literatura Base da Unidade Curricular (Biblioteca Virtual) materiais explicativos. Os materiais textuais disponibilizados são apoiados em unidades da Sagah e complementados com artigos científicos e técnicos da área do conhecimento, indicados pelo professor e/ou tutor. Além dos materiais textuais, a FAQI conta com a produção própria de conteúdos, desenvolvidos pelo quadro interno de docentes, especificamente para atender cada componente curricular. Os materiais próprios são considerados práticas exitosas inovadoras e contemplam:

- Mapa de aprendizagem, que consiste em uma esquematização da ementa a ser desenvolvida ao longo do componente curricular, narrada por um podcast com duração máxima de 1 (um) minuto;
- Fóruns de interação, que permitem o debate de alguma questão entre os estudantes, com a participação do professor e tutor(es), sendo que um dos fóruns contempla a discussão de um tema transversal (Ética, Responsabilidade Socioambiental, Educação Inclusiva, Educação das Relações Étnico-raciais e

Cultura Afro-Indígena, Educação de Direitos Humanos), devidamente relacionado ao componente curricular;

- Questões objetivas simples, que incluem atividades de verificação do conhecimento construído em cada unidade de aprendizagem;
- Questões objetivas no padrão ENADE, que envolvem questões elaboradas especificamente para o componente curricular, respeitando o estilo e nível de exigência da prova do ENADE;
- Questões dissertativas no formato ENADE, que envolvem atividades discursivas elaboradas especificamente para o componente curricular;
- Situação prática, que consiste em um case, uma problemática, um caso de ensino, uma reportagem ou outro material que possibilite a articulação entre o conteúdo teórico e prático, acompanhado de questão objetiva a ser respondida pelos estudantes;
- Atividade Integradora, que se refere à tarefa de maior complexidade do componente curricular e envolve um pequeno projeto aplicado contemplando todo o conteúdo do componente curricular.

Além dos conteúdos e atividades, a instituição também oferece espaços de interação síncrona com os estudantes, o que representa mais uma prática exitosa inovadora, que diferencia a FAQI de outras instituições de ensino que oferecem cursos na modalidade EaD. Em cada componente curricular, é transmitida uma web aula ao vivo semanal com o professor e tutor(es), com duração aproximada de 60 minutos. A web aula é transmitida por meio do Zoom e é gravada, permitindo que os estudantes tenham a possibilidade de assistir posteriormente. Além das webs aulas, são oferecidos plantões diários de segunda à sexta-feira, ao vivo com o tutor da disciplina, com duração de 1 (uma) hora por dia, no qual os estudantes podem esclarecer as suas dúvidas em tempo real. Todos os tutores possuem titulação em nível *latu senso* e têm aderência com a área dos componentes curriculares que atuam. Os plantões são operacionalizados por meio do Google Meet.

A matrícula poderá ser efetuada em qualquer época do ano, pois não está associada a uma turma ou período letivo, como ocorre nos cursos presenciais. Nesta proposta pedagógica, o aluno tem a liberdade de escolher quando quer começar a estudar e pode definir o seu ritmo de aprendizagem (organização pessoal do espaço e tempo).

Nos cursos superiores, como exigência da legislação específica da EAD, é necessário que o aluno participe dos eventos presenciais, ocasião em que são realizadas provas presenciais.

A interação entre os atores do processo acontecerá através de mediações online, envolvendo as atividades propostas pelo professor e as estratégias de ação relacionadas às atribuições de cada ator envolvido. Será assegurada flexibilidade no atendimento ao aluno, oferecendo horários ampliados para os atendimentos tutoriais.

A educação é concebida como um conjunto de experiências e vivências, as quais ocorrem de forma intencional para agregar conhecimento e formação ao educando. É necessário que se construa toda uma condição favorável para que o processo ensino aprendizagem ocorra plenamente. A avaliação deve ser holística - analisando os diversos intervenientes no processo ensino-aprendizagem; deve levar em conta as diferentes perspectivas e interpretações dos diversos atores; devendo, também, contribuir para a análise da própria avaliação.

A avaliação tem função de acompanhamento e de mediação, que ocorre ao longo do processo de ensino-aprendizagem com o intuito de averiguar se os educandos estão atingindo os objetivos previstos. Portanto, a avaliação formativa consiste, em avaliar continuamente se o estudante supera gradativamente cada etapa da aprendizagem antes de prosseguir para uma etapa subsequente do processo, possibilitando fazer as devidas e necessárias intervenções na formação do educando.

A coordenação de curso acompanha esse processo e incentiva o professor para que utilize diversos instrumentos avaliadores, com o objetivo de diagnosticar se os alunos conseguiram construir e desenvolver as habilidades e competências pretendidas pelas unidades curriculares e desejáveis para o exercício das atividades profissionais, realizando, quando necessário, uma recuperação do aluno com dificuldade durante o próprio processo de aprendizagem.

Os tutores serão submetidos sistematicamente a processos de supervisão e avaliação (relatório de acessos ao AVA, questionários de avaliação preenchidos pelos alunos, entre outros), de modo a assegurar padrão de qualidade no atendimento aos alunos.

As atividades presenciais acontecerão nos polos regionais, sob o acompanhamento presencial do coordenador do polo e suporte técnico-administrativo, em agenda pré-definida pelo professor-tutor e coordenação do curso, observando as especificidades locais.

Em cursos na modalidade a distância, a tutoria possui grande importância, pois no seu desenvolvimento são realizadas orientações de estudos e organizações das atividades acadêmicas individualmente e/ou em grupos, além de promover o incentivo do processo de aprendizagem.

As atividades a distância serão mediadas pelos tutores online. Estas atividades ocorrerão no Ambiente Virtual de Aprendizagem, que possibilitará a reunião das principais mídias e mecanismos de comunicação envolvidos, possibilitando o registro completo das ações desenvolvidas por alunos e professores, permitindo aos demais sujeitos acessá-las e analisá-las a qualquer momento.

Serão informados, desde o início do curso, nomes, horários e formas para contato com professores, tutores e pessoal de apoio, assim como locais e datas de provas e datas limite para as diferentes atividades (matrícula, recuperação e segunda chamada, entre outras).

Nos momentos a distância, a comunicação entre professores e tutores online se efetivará, em horários e dias previamente definidos e pelas ferramentas de comunicação existentes no ambiente virtual.

O aluno do ensino a distância, apoiado pelos tutores, seguirá ao seu ritmo próprio e entenderá que “é fazendo que se aprende”. Esta concepção, em articulação com os recursos das tecnologias de informação e comunicação, permite criar um Projeto Pedagógico calcado nos objetivos educacionais descritos a seguir:

- Conciliar a extensão da informação curricular e a variedade de fontes de acesso na web com o aprofundamento da sua compreensão em espaços menos rígidos e menos engessados;
- Selecionar as informações mais significativas e integrá-las à vida do aluno;
- Incentivar a cooperação para vencer os desafios do hoje e do amanhã;
- Incentivar a autonomia e autoria como metas a serem alcançadas;
- Proporcionar Grupos cooperativos como estratégia didática;
- Adotar perspectiva construcionista, com ênfase na produtividade do aluno, no aproveitamento de seu conhecimento anterior e na troca de experiências como elemento dinamizador da aprendizagem;
- Promover a interação entre as pessoas, em ambiente virtual;
- Propiciar a troca de experiências entre os integrantes do curso.

Para atender alcançar os objetivos acima mencionados, o desenvolvimento dos componentes curriculares na etapa a distância, sob a responsabilidade dos tutores online, deverá acontecer em cinco estágios, apresentados a seguir:

I. **Acesso e Motivação:** ensino sobre a utilização do ambiente virtual de aprendizagem e construção da confiança do aluno, encorajando-o a participar regularmente. É neste estágio que se dão as boas-vindas aos participantes e os tutores on line oferecem o seu apoio, terminando quando os participantes postam a sua primeira mensagem.

II. **Socialização:** desenvolvimento da coesão e cultura do grupo e de formas de sistematização dos trabalhos on line.

III. **Troca de Informações:** estímulo à participação de todos nas discussões dos conteúdos que foram disponibilizados. É nesta etapa que os alunos se confrontam com a informação, então os tutores on line devem estar prontos para apoiar e orientar os mesmos e avaliar se as estratégias que utilizam para lidar com o volume de informações são as mais adequadas.

IV. **Construção do Conhecimento:** encorajar a interação, fazer ligações com a aprendizagem em curso, gerir conflitos, reduzir a sua intervenção enquanto mediador para permitir a interação dos alunos com seus pares, criando condições para construção do conhecimento.

V. **Conexão e Desenvolvimento:** neste estágio os estudantes são responsáveis pela sua própria aprendizagem por meio das oportunidades criadas, podendo contar com o apoio dos professores e tutores sempre que necessário.

A educação é concebida como um conjunto de experiências e vivências, as quais ocorrem de forma intencional para agregar conhecimento e formação ao educando. É necessário que se construa toda uma condição favorável para que o processo ensino aprendizagem ocorra plenamente. A avaliação deve ser holística - analisando os diversos intervenientes no processo ensino-aprendizagem; deve levar em conta as diferentes perspectivas e interpretações dos diversos atores; devendo, também, contribuir para a análise da própria avaliação.

A avaliação tem função de acompanhamento e de mediação, que ocorre ao longo do processo de ensino-aprendizagem com o intuito de averiguar se os educandos estão atingindo os objetivos previstos. Portanto, a avaliação formativa consiste, em avaliar continuamente se o estudante supera gradativamente cada etapa

da aprendizagem antes de prosseguir para uma etapa subsequente do processo, possibilitando fazer as devidas e necessárias intervenções na formação do educando.

Deve-se acompanhar o grau de evolução do aluno em termos das habilidades e competências desenvolvidas. As avaliações, em cada disciplina ou componente curricular, devem procurar dar ênfase aos aspectos citados, variando de intensidade de acordo com as peculiaridades próprias de cada disciplina ou componente.

Os professores Faculdade QI Brasil deverão utilizar na avaliação do desempenho acadêmico predominantemente os seguintes aspectos:

- ✓ Interesse, participação e envolvimento;
- ✓ Organização dos trabalhos;
- ✓ Participação em trabalhos de grupo;
- ✓ Capacidade de comunicação escrita/sustentação de ideias;
- ✓ Procedimentos práticos: exposição de trabalhos;
- ✓ Desenvolvimento de pesquisas bibliográficas e de campo;
- ✓ Contribuição com experiências próprias vivenciadas;
- ✓ Interdisciplinaridade na assimilação dos conteúdos;
- ✓ Utilização dos modernos meios tecnológicos de apoio ao trabalho;
- ✓ Avaliação da produção/trabalho desenvolvido;
- ✓ Outras competências de acordo com especificidade de cada

componente.

A coordenação de curso acompanhará esse processo, como citado anteriormente.

Os alunos estarão sujeitos às normas regimentais gerais da Faculdade. Entretanto, é facultativo ao professor de cada disciplina estabelecer seus próprios instrumentos, acordado com o Coordenador de Curso, pautando-se no critério da maior diversidade possível em conformidade com os aspectos peculiares da mesma, bem como em suas avaliações devem considerar aspectos qualitativos e quantitativos.

As avaliações previstas para o acompanhamento do processo de ensino e aprendizagem seguem as diretrizes da Instituição para os seus cursos de graduação a distância, tendo caráter formativo e somativo, com média mínima para aprovação sendo a nota 6 (seis) e máxima 10 (dez).

Cada Unidade Curricular é realizada 100% online e tem duração de 56 dias, divididas em 8 semanas para as unidades com carga horária de 120 horas, sendo a unidade introdutória de Competências Digitais para EAD com 40 horas têm duração de 28 dias, divididas em 4 semanas.

Em cada Unidade Curricular o aluno será submetido a diferentes atividades avaliativas, com valor compreendido entre 0 (zero) e 10,0 (dez), e que constarão de:

- Em média quatro atividades (estudo / compreensão/ formação) realizadas no AVA ao longo de 56 dias, através de atividades das mais variadas formas, a cada semana (permitindo a identificação dificuldades na aprendizagem de cada discente e proposição de estratégias de recuperação durante o processo). E são computadas como atividades de somatórias do AVA ($N1$ ou \sum EADTotal).
- Uma avaliação somativa¹ ($N2$ ou Total do Curso): atividade avaliativa presencial ou à distância, em conformidade ao(s) decreto(s) de governo, realizada na semana subsequente ao final da unidade curricular. Tem peso maior da nota, cfe. Demonstrado no item seguinte.
 - O somatório das avaliações formativas e somativas farão a composição da nota final, obedecendo a fórmula $(N1 + (2 \times N2)) \div 3 =$ Média final e, no caso avaliação de substituição calcula-se com a nota alcançada na substituição $(N1 + (2 \times SUB)) \div 3 =$.
 - O discente que não alcançar a média mínima para aprovação (6,0), na semana subsequente a da avaliação final, poderá realizar uma avaliação de substituição que terá o peso 10(dez).
 - Atividade de recuperação da aprendizagem: durante as avaliações formativas, o professor deverá identificar discentes que estejam com dificuldades de aprendizagem, realizando propostas de recuperação. Quando docente identificar (conforme política do NADD) que há possibilidade de o discente ter Dificuldade de Aprendizagem (DA), o mesmo deverá ser encaminhado para atendimento no NADD, o qual se dará de forma online ou presencial no Curso Superior de Tecnologia em Sistemas para Internet da FAQI

¹ Essas avaliações podem vir a ser realizadas remotamente, por vias digitais, em tempos de pandemia, como a legislação federal permitir.

O discente que não alcançar a média mínima para aprovação, na semana subsequente a da avaliação final, poderá realizar uma avaliação de substituição que terá o peso 10 (dez).

Atividade de recuperação da aprendizagem: durante as avaliações formativas, o professor identifica discentes que estejam com dificuldades de aprendizagem, realizando propostas de recuperação. Quando docente identificar (conforme política do NADD) que há possibilidade do estudante ter Dificuldade de Aprendizagem (DA), o mesmo deverá ser encaminhado para atendimento no NADD, que se dará de forma on-line ou presencial. Abaixo o fluxo de avaliação de recuperação

Para o caso de a média ao final da disciplina/unidade de aprendizagem ser inferior a 6,0, porém superior a 5,5, é facultado ao professor titular da unidade curricular, juntamente com o tutor analisar o histórico do aluno durante a unidade e deliberar sobre o arredondamento de sua média para aprovação ou não.

É importante destacar o caráter formativo e somativo das atividades e avaliações propostas. Por meio da análise delas, tutores e professores poderão identificar entraves no processo de aprendizagem e gerar estratégias de mediação individualizadas para a recuperação da aprendizagem do aluno.

No que tange às avaliações presenciais, importante ressaltar que, a FaQI, em atenção ao disposto no artigo 8º, § 1º, da Portaria Normativa nº 11, de 20 de junho de 2017², dispõe de ferramentas para aplicação de provas on-line e buscará continuamente melhorias no processo de segurança e controle, cujo objetivo é obter a autorização para a oferta de cursos 100% (cem por cento) na modalidade a distância.

5 APOIO AO DISCENTE

5.1 Núcleo de Apoio ao Discente

O NADD – Núcleo de Apoio Docente e Discente – é um serviço da Instituição que tem como principal objetivo oferecer atendimento pedagógico e encaminhamento especializado aos discentes e docentes da Faculdade com a finalidade de auxiliar no

² Portaria Normativa nº 11, de 20 de junho de 2017, publicada no Diário Oficial da União nº 117, de 21 de julho de 2017, Seção 1, páginas 9 a 11, republicada no Diário Oficial da União nº 118, 22 de junho de 2017, Seção 1, página 14, por ter saído com a sequência incorreta dos artigos.

processo de ensino e aprendizagem, bem como, no desenvolvimento pessoal e profissional do aluno, visando o comprometimento com o aprendizado, sendo este o principal valor da Instituição. Por se tratar de um Núcleo de Apoio Pedagógico e Psicopedagógico aos docentes e discentes suas ações estão de acordo com a legislação vigente, planos, políticas e projetos institucionais. As ações desenvolvidas pelo NADD buscam a promoção da permanência de todos os seus discentes na Educação Superior oportunizando o desenvolvimento dos projetos do setor e também da instituição.

O NADD possui conhecimentos específicos sobre as dificuldades de aprendizagem. Por essa razão, orientam os discentes na compreensão e organização de seus estudos, auxiliando-os nos aspectos pedagógicos, sociais e emocionais, inclusive nas suas atividades profissionais, enquanto discentes e acadêmicos da Instituição. Acreditando que o docente seja corresponsável pelo processo de ensino e aprendizagem.

As ações desenvolvidas pelo NADD buscam a promoção da permanência de todos os seus discentes na Educação Superior, sejam eles portadores de Mobilidade Reduzida ou não. Como estratégia para articulação da Política de Atendimento as Pessoas com Mobilidade Reduzida é fomentado a participação em todos os outros projetos da IES. A Política busca proporcionar um acolhimento especial aos discentes, portadores de mobilidade reduzida advindas de deficiência física ao longo da graduação por meio dos projetos arquitetônicos e urbanísticos da IES. No entanto, a política busca além deste acolhimento possibilitar a inserção dos mesmos e facilitar a vida acadêmica. A Política de Atendimento a Pessoa com Deficiência visa proporcionar um acolhimento especial aos discentes portadores de síndromes, transtornos globais de aprendizagem e/ou deficiência advindas de deficiência auditiva e/ou visual ao longo da graduação por meio de apoio psicopedagógico. Além disso, também busca minimizar as consequências negativas das necessidades educacionais especiais ao procurar adequar ações desenvolvidas nos projetos citados nesta política de inclusão do NADD, de forma a possibilitar a inserção dos mesmos para facilitar a vida acadêmica.

O Programa de Acolhimento ao ingressante tem como objetivo receber o discente com a finalidade de esclarecer todas as rotinas de comunicação e políticas da Faculdade, este evento é realizado no primeiro dia de aula (Aula Magna), e conduzidos pelos Coordenadores e Direção. A aula Magna é transmitida da Sede da

IES para seus Polos, permitindo a apresentação do curso em questão, bem como, uma primeira interação online entre os discentes da turma na qual ingressam. Nesta aula, itens como a metodologia de ensino, as características da EAD e as responsabilidades, como organização do espaço e tempo pelo discente, são discutidas e problematizadas. Igualmente, em tal oportunidade, é realizado com o discente o acesso a todos os sistemas da IES, permitindo que suas possíveis dúvidas ou dificuldades sejam sanadas, potencializando o engajamento inicial do mesmo. A IES possui uma política de acolhimento e acompanhamento do discente, apresentada em documento próprio.

O Trote Solidário é um projeto que a FAQI realiza com os discentes ingressantes nos cursos superiores. A ação solidária é uma atitude que se efetiva por meio de parcerias, compreensão e de boa vontade da comunidade que a promove. Dessa forma, objetiva-se a arrecadação de alimentos não perecíveis de roupas e de calçados, conforme regulamento próprio. Neste cenário o projeto Trote Solidário é uma oportunidade que a IES oferece aos discentes para exercerem a cidadania e solidariedade a partir do trabalho voluntário. É um passo importante para que os nossos discentes se conscientizem da importância dessas atividades, dessa forma, poderão contribuir e dar continuidade aos trabalhos realizados nas instituições não governamentais parceiras. O Trote Solidário passa a ter como finalidade desvincular o trote tradicional dos atos de humilhação e violência que a ele aderiu nos últimos anos, transformando-o em uma ação solidária de fraternidade, respeito e alegria, porém não deixando de lado seus principais valores: o rito de passagem que envolve interação entre calouros e veteranos. Por tratar-se de um curso em EAD, o trote solidário ocorre no primeiro dia de aula (Aula Magna), onde todos os alunos veteranos são convidados a receber os calouros.

A FAQI oferece ao aluno a oportunidade de ser monitor. Apenas será considerado monitor o discente que tiver sido aprovado pela Coordenação do Curso para exercer a monitoria, conforme regimento próprio. As prerrogativas e benefícios da função de monitor têm como base a data de sua efetivação na função, isto é, a assinatura do Termo de Compromisso de monitoria junto à Coordenação do Curso.

A monitoria possibilita a experiência da vida acadêmica promovendo a interação de discentes de períodos mais avançados com os demais, a participação em diversas funções da organização e desenvolvimento das unidades curriculares do

curso, além de treinamento em atividades didáticas, conforme as normas estabelecidas no manual.

Os monitores são escolhidos pela Coordenação do Curso em conjunto com os docentes responsáveis pelas Unidades Curriculares levando-se em conta o rendimento acadêmico, disponibilidade de horário e conduta perante os colegas, corpo docente e a Faculdade.

A Política de Nivelamento da FAQI tem como objetivo principal minimizar as possíveis lacunas oriundas da defasagem de aprendizagem escolar, visando oportunizar o desenvolvimento do discente para a sua continuidade na Educação superior, evitando processos de abandono e evasão. A permanência do aluno da FAQI é tratada individualmente, mesmo sendo uma instituição de iniciativa privada, dependente de recursos próprios, procura zelar pelo interesse dos seus discentes ingressantes em sua formação, tendo sempre como princípio básico formar profissionais inseridos no contexto socioeconômico da região onde se situa e, mais do que isto, preparados para uma atividade competente na sua área de formação.

Uma das principais causas de abandono em IES de Educação Superior é a carência de conhecimentos trazidas do Ensino Médio, podendo gerar um despreparo para acompanhar o curso de graduação escolhido. Desta forma a FAQI empenha-se em promover a evolução cognitiva de seus acadêmicos evitando, assim, a evasão.

Os Cursos abrangem uma região geograficamente extensa, incluindo diversas etnias, níveis culturais variados e diferentes formações escolares, com isso, preocupa-se em criar mecanismos de nivelamento que, além de auxiliar os discentes com dificuldades específicas em determinadas áreas de formação básica e até mesmo instrumental, acabam por facilitar o andamento das aulas para os demais discentes, com relação ao desenvolvimento da mesma. Conforme regimento próprio o programa se faz necessário para evitar a desistência e o abandono por motivos acadêmico-educacionais. Os discentes do curso de Gestão de Recursos Humanos, na modalidade à distância, terão a possibilidade de realizar cursos de nivelamento oferecidos via ambiente virtual de aprendizagem.

O Programa de Acompanhamento aos discentes autistas objetiva orientar e capacitar profissionais da área da educação a identificar sinais de Autismo, caracterizados pela dificuldade na comunicação social e comportamentos repetitivos. A Organização Mundial da Saúde - OMS estima que 1% da população mundial tem autismo, isso significa cerca de 70 milhões de pessoas. No Brasil, a estimativa é de

que existam dois milhões de autistas. O programa de acompanhamento aos discentes autistas está de acordo com a legislação vigente e políticas institucionais da FAQI onde as ações desenvolvidas pelo NADD buscam a promoção da permanência de todos os seus discentes na IES, sejam eles portadores de necessidades educativas especiais ou não, onde oportuniza o desenvolvimento dos projetos.

Em observância a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, a Faculdade garante proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista. Neste sentido, cada polo receberá orientação a respeito do assunto e estará apto à informar ao NADD a existência de discentes portadores destas necessidades especiais.

A FAQI conta com a Central de Vagas QI, onde o discente acessando o site poderá cadastra-se para concorrer a diversas vagas de estágio não obrigatório. Além da central de vagas, a FAQI possibilita a estada de uma agência de recrutamento e seleção para seus acadêmicos na sede.

Para os estágios não obrigatórios são realizados acompanhamentos no ambiente de estágio com o supervisor do estagiário, momento no qual é preenchido formulário próprio, com o objetivo de orientar esse acadêmico nos pontos em que ele pode evoluir dentro da empresa. O NADD acompanha os discentes com dificuldades de ingressar no estágio, trabalhando pontos para que ele se sinta mais confiante e viabiliza entrevistas de seleção. A intermediação e acompanhamento de estágios não obrigatórios estão descritas no regulamento do NADD e segue a legislação vigente.

A acessibilidade metodológica e instrumental é proposta por meio de ações inclusivas abordadas em capacitações docentes, bem como, por meio da acessibilidade digital existente no AVA.

Tanto o AVA, como os materiais utilizados nas unidades curriculares, permite a aprendizagem de alunos com deficiência. Há descrição de imagens para cegos e software para realizar a tradução do português para LIBRAS. Para acompanhamento das demandas metodológicas está disponível o suporte pedagógico e psicopedagógico por meio do NADD via chat em ambiente online.

A FAQI realiza a flexibilização de tempo permitindo que alunos com deficiência tenham o tempo necessário para a realização de atividades, respeitando o seu ritmo de aprendizagem. Todas as dependências da IES contemplam sinalização em Braille, rampas de acesso, elevadores, pistas táteis, espaço para cadeirantes, hardware e software adequados. Neste caso, os discentes terão acessibilidade ao realizarem a prova presencial em seu polo.

A FAQI possui um projeto de participação em centros acadêmicos e intercâmbios nacionais e internacionais por acreditar que a troca de experiências pode enriquecer a formação do discente, através das vivências realizadas.

6 GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA

A avaliação institucional interna (autoavaliação) está inserida no contexto do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) que, instituído pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004, tem entre suas finalidades a melhoria da qualidade da educação superior.

Conforme o inciso VIII do Art. 3º, da Lei do Sinaes, o “planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional” devem ser considerados nas ações de avaliação e de desenvolvimento institucional. No Art. 3º, § 2º, define-se que “para a avaliação das instituições, serão utilizados procedimentos e instrumentos diversificados, dentre os quais a autoavaliação e a avaliação externa”.

A autoavaliação, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da IES, deve ser vista como um processo de autoconhecimento conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), mas que envolve todos os atores que atuam na instituição, a fim de analisar as atividades acadêmicas desenvolvidas. É um processo de indução de qualidade da instituição, que deve aproveitar os resultados das avaliações externas e as informações coletadas e organizadas a partir do PDI, transformando-os em conhecimento e possibilitando sua apropriação pelos atores envolvidos. Afinal, as ações de melhoria a serem implementadas pela instituição dependem de sua própria compreensão, de seu autoconhecimento (SINAES, 2014).

A Autoavaliação Institucional da FAQI é entendida como um processo coletivo de reflexão sobre a sua prática, seus compromissos com a sociedade, sobre o desenvolvimento de suas diferentes atividades, na busca permanente e sistemática de sua excelência acadêmica.

Pretende, mediante um processo democrático e emancipatório, desencadear ações avaliativas que permitam explicar e compreender criticamente as estruturas e relações da Faculdade QI Brasil, possibilitando um questionamento sistemático de

todas as suas atividades, seus fins, seus meios, o ensino, a pesquisa e a extensão, bem como a gestão, a infraestrutura e as condições gerais de trabalho, propondo alternativas viáveis ao seu aperfeiçoamento.

Outra forma de avaliação interna no âmbito do curso é a realização de avaliações periódicas do PPC, bem como, das formações docentes, visando estar em constante sintonia com as demandas da sociedade atual, pelo NDE.

7 ATIVIDADES DE TUTORIA

As atividades de tutoria contemplam o suporte ao discente no desenvolvimento das atividades previstas nas unidades curriculares, bem como, o auxílio ao docente nas demandas acadêmicas, no planejamento e acompanhamento das aulas. A FAQI compreende que a formação do tutor e sua experiência com a modalidade de EAD são essenciais para a qualidade no atendimento discente e o desenvolvimento de suas atividades no ambiente virtual.

As principais atividades da tutoria são:

- organizar uma agenda de atendimento e suporte aos alunos, planejando o acompanhamento da Unidade Curricular (a qual deverá ser aprovada pelo professor titular);
- atender e oferecer suporte aos discentes via AVA;
- dominar os conteúdos a serem desenvolvidos nas unidades curriculares;
- garantir o cumprimento de datas e prazos da Unidade Curricular, determinadas pelo Professor titular;
- conhecer o PPC do curso, preencher os relatórios desenvolvidos pela Equipe Multidisciplinar.
- verificar diariamente a participação virtual dos alunos;
- acompanhar e potencializar a retenção dos acadêmicos, através de orientações e acompanhamento do seu desempenho;
- acompanhar os acadêmicos via *chat*, videoconferência ou demais ferramentas de comunicação devidamente autorizadas pela instituição;
- realizar o registro das avaliações no sistema;
- interagir e motivar a interação entre os alunos;
- informar o acadêmico sobre a estrutura e o funcionamento da EAD, dos recursos midiáticos utilizados, sobre o sistema de avaliação;

- apresentar os recursos tecnológicos educacionais utilizados para mediar a aprendizagem na EAD;
- instigar o acadêmico para que participe e interaja com o grupo de forma colaborativa;
- informar aos discentes sobre o Calendário Acadêmico;
- entrar em contato com os discentes com pouca ou nenhuma interação no ambiente virtual;
- manter contato direto com o docente titular;
- gerar relatórios do curso;
- ter percepção dos possíveis entraves à aprendizagem, solicitando ao docente titular alternativas pedagógicas;
- apresentar sugestões de melhoria a fim de que tutor e docente analisem a viabilidade de implantação.

7.1 Conhecimento, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria

O desempenho das atividades a serem realizadas pelo tutor exigem competências técnicas e comportamentais alinhadas ao projeto pedagógico do curso. Este perfil foi definido levando em considerações um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que o mesmo exige. Elencamos abaixo a identificação destas competências em uma classificação técnica e comportamental.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS (Conhecimentos e habilidades)	COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS (atitudes)
Organização e Planejamento	Conhecimento das rotinas de trabalho
Proatividade	Conhecimentos em informática básica/ambiente virtual de ensino-aprendizagem
Automotivação	Conhecimento pleno da Unidade Curricular ministrada
Empatia	Conhecimento sobre educação a distância e sobre o curso
Equilíbrio emocional	Relacionamentos interpessoais
Flexibilidade	Comunicação (oral/escrita)
Assiduidade	Trabalho em equipe
Comprometimento	

Liderança	
Criatividade	

Com as competências identificadas, torna-se necessário conceituá-las, uma vez que isso facilitará o entendimento e a compreensão das mesmas.

- a) Organização e Planejamento: capacidade para determinar o conjunto de procedimentos, ações necessárias para a consecução das atividades de forma organizada, com o intuito de aperfeiçoar os procedimentos e conseguir melhores resultados.
- b) Proatividade: capacidade de oferecer soluções e ideias novas por iniciativa própria, antecipando-se a possíveis problemas que poderão surgir, disposição para iniciar e manter ações que irão alterar o ambiente.
- c) Automotivação: forte impulso para a realização. Capacidade para perseguir os objetivos por conta própria, com energia e persistência.
- d) Empatia: capacidade para tratar as pessoas de acordo com suas reações emocionais e perceber as necessidades alheias, tentando identificar-se com a mesma, sentir o que ela sente.
- e) Equilíbrio emocional: capacidade para manter o bom humor, não sofrendo alterações bruscas devido ao surgimento de situações adversas.
- f) Flexibilidade: capacidade para adaptar-se rapidamente a variações na realização ou surgimento de novas atividades; maleabilidade de espírito para se dedicar a vários estudos ou ocupações.
- g) Comprometimento e assiduidade: capacidade para estar sempre presente, apegado ao trabalho, disponibilizando todo o seu potencial em prol do alcance dos objetivos e metas do curso, colaborando, dando suporte, com total dedicação.
- h) Liderança: capacidade para inspirar, fazer com que os outros a trabalhem visando realizar tarefas importantes.
- i) Criatividade: capacidade para sugerir novas maneiras para realização das tarefas, para resolver problemas de maneira inovadora, para maximizar o uso dos recursos disponíveis.
- j) Conhecimento das rotinas de trabalho: conhecimento de como devem ser realizadas as atividades no processo de tutoria.

- k) Conhecimento em informática básica/ ambiente virtual de ensino-aprendizagem: conhecimento, capacidade de operacionalização de softwares, ferramentas de buscas pela internet e das ferramentas disponíveis no ambiente virtual de ensino-aprendizagem.
- l) Conhecimento pleno da Unidade Curricular ministrada: conhecimento, capacidade de entendimento do conteúdo da Unidade Curricular que será ministrada.
- m) Conhecimento sobre educação a distância/sobre o curso: Conhecimento e capacidade para entender os fundamentos, estruturas e metodologias referentes a educação a distância, compartilhando a filosofia da mesma.
- n) Relacionamentos interpessoais: capacidade, competência para administrar relacionamentos e criar redes. Capacidade de encontrar pontos em comum e cultivar afinidades.
- o) Comunicação (oral/escrita): capacidade de receber e transmitir informações de forma clara, concisa e pertinente no ambiente de trabalho.
- p) Trabalho em equipe: capacidade para trocar informações, conhecimentos, com o intuito de agilizar o cumprimento de metas e o alcance de objetivos compartilhados.

A coordenação geral de EAD, em conjunto com os coordenadores de curso e equipe multidisciplinar planeja e desenvolve avaliações periódicas dos tutores, buscando identificar a necessidade de formações, sejam elas voltadas ao AVA e suas ferramentas, bem como a novas demandas metodológicas tecnológicas.

8 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) NO PROCESSO ENSINO APRENDIZAGEM

A Faculdade QI Brasil entende que o desenvolvimento tecnológico tem modificado profundamente o cotidiano das pessoas, e os contextos formais de educação não podem ficar alheios a essa realidade. É preciso se adaptar e ensinar ao aluno como conviver com essas novas tecnologias também dentro da Faculdade, para que ele possa atuar como cidadão participante dentro e fora do contexto educacional. A faculdade disponibiliza aos estudantes laboratório de informática com rede de internet, como também, Wi-fi.

A FAQI conta com Tecnologias de Informação e Comunicação para assegurar a qualidade e produtividade do processo de ensino-aprendizagem dos cursos que oferece.

A tecnologia está hoje presente na nossa vida pessoal e profissional e é parte integrante da nossa sociedade e graças à Internet e às tecnologias que nos auxiliam no dia-a-dia temos assistido à emergência de inúmeras comunidades em espaços on-line. Importa ressaltar, também, a importância da utilização de outros meios de comunicação como filmes, aulas e programas pela internet, rádio e jornais.

Pretende-se ainda promover a reflexão sobre metodologias de aplicação das TICs no processo de ensino/aprendizagem, incentivar a produção, pelos professores, de materiais de apoio ao ensino e sua disponibilização on-line, prolongando os momentos de aprendizagem no tempo e no espaço. As ferramentas de comunicação e interação à distância proporcionados pelas TICs podem ser utilizadas na promoção de boas práticas nos vários contextos e modelos de aprendizagem.

O uso de tecnologias no ensino, pesquisa e extensão ocorre na FAQI, por intermédio da utilização da plataforma virtual de aprendizagem Moodle; com o apoio de atividades transmitidas via web, como os casos ocorrentes nas semanas pedagógicas da instituição, nas quais o hangout/zoom é utilizado para interagir em diferentes espaços, sendo transmitido ao vivo para as áreas da Faculdade e ambiente externo.

Por fim, a FAQI conta com Tecnologias de Informação e Comunicação para assegurar a qualidade do processo de ensino e aprendizagem dos cursos que oferece. Segundo a Resolução nº 1, de março de 2016, MEC, “as tecnologias, as metodologias e os recursos educacionais, materializados em ambiente virtual

multimídia interativo, inclusive materiais didáticos, bem como os sistemas de acompanhamento e de avaliação de aprendizagem, são elementos constitutivos dos cursos superiores na modalidade EAD, sendo obrigatória a sua previsão e detalhamento nos documentos institucionais e acadêmicos” (BRASIL, 2016).

Dentro do projeto de ensino e de aprendizagem da FAQI, as tecnologias de informação e comunicação foram planejadas para a execução do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos, viabilizando a interatividade entre docentes, discentes e tutores, permitindo acessibilidade digital e comunicacional com características universais, assegurando o acesso aos recursos educacionais em qualquer hora e momento, por meio de tecnologias virtuais.

Todo o ambiente virtual foi projetado e planejado a propiciar experiências diferenciadas de aprendizagem, levando em consideração a usabilidade. Para dar conta desta metodologia, a FAQI utiliza diferentes ferramentas do AVA – MOODLE para ler, assistir, ouvir e desenvolver as atividades propostas.

A metodologia utilizada, mediada pelas ferramentas de comunicação e interação do MOODLE serão: vídeo aulas, livro texto (E-book), Fórum, Tarefas em questões optativas e dissertativas (exercícios), dentre outras.

8.1 Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

A FAQI assumiu como ambiente virtual de aprendizagem o AVA Moodle, um software livre que tem como características sua filosofia construtivista, estrutura modular, ampla comunidade de desenvolvedores e grande quantidade de documentação. Estas características facilitam a atualização de versões e conectividade com outros *softwares*.

A teoria do construtivismo social aplicada ao Moodle se baseia em que o conhecimento se adquire quando os membros de uma comunidade interagem entre si e são ao mesmo tempo criadores e receptores de informação.

A colaboração entre docente, tutor e discente realizada por meio da metodologia proposta e evidenciada nas atividades desenvolvidas em cada unidade curricular transforma o discente em protagonista do processo de aprendizagem. Adaptado à metodologia de aprendizagem da FAQI, o desenho e o desenvolvimento das ferramentas de ensino e aprendizagem são intuitivos baseadas na filosofia do Moodle.

Outra grande vantagem devida à combinação de uma linguagem de programação PHP é a base de dados relacional MySQL. Ambos os elementos permitem uma estrutura modular que facilita seu uso e aprendizagem, de forma intuitiva. Este AVA permite a descrição de imagens e instalação de diferentes ferramentas para proporcionar a acessibilidade comunicacional e instrumental, como por exemplo, o sistema VLibras.

O grupo multidisciplinar analisa a pesquisa de qualidade realizada com os discentes, visando identificar a necessidade de melhorias contínuas. Também realiza o estudo de novas atualizações de ferramentas e versões do Moodle para serem utilizadas. Tais ações estão descritas no regulamento do grupo multidisciplinar da EAD – FAQI.

8.2 Material didático

A FAQI optou em produzir o material didático a ser disponibilizado aos discentes. A produção do material didático para o curso de Gestão de Recursos Humanos, da FAQI segue fluxo, descrito em edital próprio. No edital consta a estrutura da unidade curricular a ser desenvolvida, a carga-horária da mesma, as competências, habilidades e conteúdos que devem estar presentes, bem como, os prazos de entrega para a aprovação da mesma pelo NDE e equipe multidisciplinar.

Neste material está descrita a abrangência, aprofundamento e coerência teórica. O material didático é desenvolvido com base no plano pedagógico do curso, na sua bibliografia básica e complementar, baseado na exigência da formação profissional, adequado a metodologia e instrumentos de acessibilidade com uma linguagem inclusiva e acessível.

O grande recurso inovador é a utilização da integração do AVA com a biblioteca Virtual, criando caminhos entre o conteúdo desenvolvido com a sua bibliografia, facilitando a leitura e o dinamismo. O material é intuitivo e dinâmico, dando agilidade e flexibilidade ao processo de acessibilidade do material didático, em qualquer hora e momento o Discente, o Tutor e o docente têm acesso.

Para garantir a qualidade das unidades curriculares, as mesmas ainda passam pela revisão de conteúdos e de língua portuguesa (LP). A revisão de conteúdos é realizada por um docente da área, assim como a de LP.

A equipe multidisciplinar do Curso de Gestão de Recursos Humanos da FAQI criou uma política para qualificar o processo de elaboração do material didático, na qual é descrito o plano de contingência, acompanhamento e gerenciamento, com base em indicadores específicos à produção de material digital para a área de Gestão de Recursos Humanos.

9 Número de vagas

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade QI Brasil foi estruturado para oferecer 1.200 vagas anuais, para o polo localizado na sede e seus 15 outros polos no Estado RS e SP. O número de vagas para o curso está fundamentado em estudos periódicos, quantitativos e qualitativos, e em pesquisas com a comunidade acadêmica. Nos anos de 2020, 2021 e 2022, existiam no Brasil 179.533 escolas públicas e privadas de Educação Básica e um total de 47,3 milhões de matrículas nesse nível de ensino. O número representa uma redução de 1,2% em relação a 2019, ou seja, cerca de 579 mil matrículas a menos. Além disso, em 2020, houve um aumento no número de estudantes no ensino médio. Foram registradas 7,55 milhões de matrículas nessa faixa no ano passado, um crescimento de 1,1% em relação a 2019, interrompendo assim a tendência de queda observada nos últimos anos (www.gov.br, acesso em março/2022). O número de vagas para o curso está fundamentado em estudos periódicos, quantitativos e qualitativos, e em pesquisas com a comunidade acadêmica, que comprovam sua adequação à dimensão do corpo docente (e tutorial, na modalidade a distância), o Vale do Gravataí detém 15,61% da população (RS) e 12,04% do PIB do RS. Possui, nos dias atuais, a quinta maior arrecadação de ICMS do Estado do Rio Grande do Sul. E das matrículas no ensino médio levando em conta a proporção de estudantes concluintes que dentre os Estados se destaca o Rio Grande do Sul com 40.899 matrículas no ensino médio (<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/porto-alegre/pesquisa/13/5913>), sendo 9.200 estudantes concluintes do ensino médio que representa aproximadamente 22% de alunos aptos ao ensino superior (<http://portal.inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>). Acesso em: 25.06.2022). E, considerando os 15 polos nas cidades de Guaíba-RS (100.038 hab., 2021), São Leopoldo-RS (240.378 hab., 2021), Novo Hamburgo-RS (247.032 hab., 2020), Porto Alegre-RS (1.492.530 hab., 2022 – 4 polos), Caxias do Sul (523.716 hab., 2021) e São Paulo (centro), as médias de

matrículas nos últimos anos na graduação desta faculdade estão entre 1.450 e 1.720, justifica-se o número de vagas para o curso, pois há clara tendência de crescimento maior do que 15% da demanda por ensino superior tecnológico que tem acompanhado o crescimento regional e nacional. Em que pese o número de trabalhadores empregados, necessitando de certificação para ocupar novos cargos e de empresas regionais que necessitam de analistas de negócios, assistentes ou analistas de RH que acompanhem as rotinas e alimentam indicadores, que na indústria e comércio são tão necessários e constituem estratégia das empresas, a probabilidade se confirma.

9.1 PRÁTICAS EXITOSAS E INOVADORAS

As práticas inovadoras são aquelas que a IES articula nas políticas institucionais, como uma ação de acordo com as necessidades do curso. Assim sendo, o CST em Recursos Humanos da **Faculdade QI** tem usado as seguintes práticas exitosas/inovadoras:

Corpo Docente	Os docentes do curso, utilizam em suas atividades didáticas, concepções de ensino que buscam desenvolver diferentes habilidades e competências, como trazer sua experiência de mercado, práticas realizadas nas empresas que atuam e/ou prestam consultoria, as Metodologias Ativas ou mesmo tecnologias como lousa <i>White board</i> , mesa digitalizadora para cálculos e etc
Inovação Tecnológica e Curricular	Para que o processo de inovação tecnológica seja efetivo, a Faculdade QI tem buscado a invenção, adaptação, mudança ou evolução da atual tecnologia e conhecimentos, por meio de práticas, como a Gestão, o Empreendedorismo, a Sustentabilidade da profissão no mercado de trabalho e a disciplina no final do curso – Projeto em Recursos Humanos, cobra do estudante revisitar as várias disciplinas do curso para subsídios e no projeto mostrar a inovação, melhorias ou ideias para um processo de gestão de pessoas. Em termos curriculares estabeleceu a organização modularizada, com certificações intermediárias.
Ações Inovadoras	A fim de relacionar-se com a adoção de práticas e procedimentos que oportunizem a criação ou ideias e permitam a melhoria de

	processos, apontando para ganhos de eficiência, o curso de Gestão em Recursos Humanos adota sempre que necessário novos convênios para a realização de práticas curriculares, projetos interdisciplinares, atividades de extensão, convidados para as “web aulas”, visitas virtuais, dentre outras atividades necessárias as práticas didáticas do curso.
Práticas Inovadoras	O curso evidencia as práticas inovadoras, por meio de Projeto Integrador por disciplina; Biblioteca com base online, e Eventos em parcerias com entidades e associações, por meio de intervenções nos cursos, mesas redondas síncronas, apresentações de trabalhos, atividades culturais e artísticas, como o “Intervalo Cultural QI”.
Parcerias sobre Inovação e Empreendedorismo	Convênio com outras instituições como as Associações Comerciais, Prefeituras onde temos polo e empresas especializadas no intercâmbio acadêmico com parcerias.
Certificações Intermediárias	Como um importante diferencial do processo de formação, o curso oportuniza certificação intermediária para os estudantes, na medida em que forem completando, com aproveitamento, os ciclos previstos na matriz curricular, em processo de desenvolvimento de habilidades e competências específicas, e que permitem aos estudantes o desempenho profissional e a comprovação por intermédio desta certificação na área de RH. O curso trabalha a expectativa destas certificações intermediárias para o estudante que aprovar nas disciplinas do 1º e 2º ciclos: Assistente de Recursos Humanos , condizente com nossa missão institucional que busca colocar nossos estudantes no mercado de trabalho.

10 Núcleo Docente Estruturante – NDE

O Núcleo Docente Estruturante – NDE – é o órgão consultivo responsável pela formulação, implementação e desenvolvimento do Projeto Pedagógico do respectivo curso.

O NDE reunir-se-á, ordinariamente, por convocação de iniciativa do seu Presidente, mensalmente e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Presidente ou pela maioria de seus membros.

Os professores que integram o Núcleo Docente Estruturante do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos, na modalidade a distância, foram responsáveis pela formulação da proposta pedagógica e são responsáveis pela implementação e desenvolvimento do curso, estando vinculados às atividades essenciais do referido curso, entre elas: docência, orientação de pesquisa e extensão, atualização do próprio Projeto Pedagógico, entre outras.

No quadro a seguir está apresentada a relação nominal dos professores que compõem o Núcleo Docente Estruturante, seguida da titulação e do regime de trabalho.

N.	DOCENTE	TITULAÇÃO	REGIME	CARGO
01	Carlos Júlio Lemos	Mestre	Integral	Presidente
02	André Stein da Silveira	Doutor	Parcial	Membro
03	Leandro Nicaretta	Doutor	Parcial	Membro
04	Magali Souto Saraiva	Mestre	Parcial	Membro
05	Sílvio César Viegas	Mestre	Integral	Membro

O NDE do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos atende ao disposto na Resolução CONAES nº 01, de 17/06/2010. É constituído por 05 (cinco) professores pertencentes ao corpo docente do curso e o coordenador do curso. De acordo com o quadro apresentado, 100% dos docentes possuem titulação acadêmica em programas de pós-graduação stricto sensu. Além disso, 60% possuem regime de trabalho em tempo parcial e 40% em regime integral.

É assegurada estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a assegurar continuidade no processo de acompanhamento do curso. O NDE possui regimento próprio.

11 Equipe Multidisciplinar

A equipe multidisciplinar do Núcleo de Educação a Distância da FAQI é composta por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, permitindo um olhar multidisciplinar para todo o trabalho realizado. Atualmente é constituída por:

- Os Coordenadores dos cursos de EAD
- Coordenação Geral do EAD

- Designer Educacional
- Secretária Acadêmica
- Um docente especialista em Informática
- Bibliotecária
- Responsável pelo NAAD

A equipe multidisciplinar é responsável por validar o material didático desenvolvido pelos professores conteudistas selecionados por meio de edital próprio. Após a validação, este material passa para a revisão. Por fim, o conteúdo é enviado para a diagramação no AVA, realizado pela Designer Educacional. O material didático específico de cada aula, só é publicado no Ambiente virtual de aprendizagem após o processo de revisão da equipe multidisciplinar.

A equipe multidisciplinar se reúne quinzenalmente.

Além das atividades específicas relativas ao conteúdo das unidades curriculares, a equipe multidisciplinar desenvolve:

- estudo e disseminação de novas ferramentas digitais que poderão ser utilizadas para qualificar o processo de aprendizagem;
- criação e validação de fluxos de: acolhimento, engajamento e acompanhamento discente; produção de materiais em formatos de áudio, vídeo e texto; alocação de salas para avaliações presenciais; processos avaliativos; recuperação e controle de evasão; matrículas, dentre outros;
- publicação de editais no âmbito da EAD;
- implantação e acompanhamento do Plano de Ação.

12 Coordenação

O regime de trabalho da coordenação do curso é de tempo integral, visando atender todas as demandas da gestão do curso, relação com os docentes, discentes e tutores. A Coordenação é integrante da equipe multidisciplinar, bem como do NDE, do Colegiado e do CONSUP da FAQI.

O desempenho da Coordenação será avaliado por meio de pesquisa de qualidade interna e plano de ação que preveja indicadores para melhoria contínua da sua ação e do curso.

Atuar como coordenador de curso é ser mais que um simples mediador entre acadêmicos e docentes, é reconhecer as necessidades da área em que atua e tomar decisões que possam beneficiar toda a comunidade escolar, gerir e executar o projeto

político-pedagógico do curso, operar novas tecnologias, avaliar o trabalho dos docentes, estar comprometido com a missão da instituição, estar atento às mudanças impostas pelo mercado de trabalho a fim de adequar e modernizar o curso com foco na garantia de qualidade. Gerir equipes e processos pensando e agindo estrategicamente, colaborando com o desenvolvimento dos alunos e com o crescimento da instituição em que trabalha.

De forma a sistematizar o desenvolvimento das atividades de docentes e da coordenação dos cursos, na FAQI, foi instituído o Manual do Docente e Coordenadores de Cursos. Neste estão traçadas as premissas de atuação para Coordenadores desde seus direitos até os deveres relativos ao atendimento de demandas gerenciais e da comunidade acadêmica, participação nos colegiados.

A coordenação do curso de Graduação em Gestão de Recursos Humanos estará a cargo da Professor Me. Carlos Júlio Santos de Lemos, que possui sólida formação acadêmica, com mestrado e doutorado na área de gestão com ênfase em marketing, além de formação pedagógica no nível *latu senso*. Além disso, possui larga experiência em coordenação de cursos de graduação, tanto presencial como à distância, tendo coordenado diversos cursos da área de gestão, bem como participado como membro de NDE por mais de dez anos. Complementado, a coordenadora possui intensa atividade de pesquisa, com diversas publicações em periódicos nacionais e internacionais nas áreas de marketing e educação. Atua como docente de cursos superiores desde 2008, construindo experiências em faculdades e universidades.

As comprovações dos títulos e do tempo de experiência acima transcritos e retirados do currículo disponibilizado na plataforma *lattes* (www.cnpq.br) estão em poder da instituição, disponíveis na época da avaliação *in loco* para apreciação da comissão avaliadora.

13 Corpo Docente

O corpo docente do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos é composto por docentes altamente qualificados, com titulação em programas de Pós-Graduação *stricto sensu* e ampla experiência no Ensino Superior, com experiência docente no ensino superior em Cursos de Gestão.

13.1 Titulação do Corpo Docente

De acordo com a relação dos professores e suas respectivas titulações, verifica-se que o corpo docente do curso, modalidade à distância da FAQI, é composto em sua integralidade por professores mestres e doutores, sendo que todos atuam em regime parcial ou integral, permitindo assim, que atendam as demandas existentes, à docência (com suas peculiaridades), o atendimento aos discentes, participação no NDE e colegiado de curso. As atividades dos professores estão descritas em um plano de gestão docente para melhoria contínua do curso

A titulação dos professores do curso (mestres e doutores), possibilita analisar os conteúdos das unidades curriculares, abordando-os de forma relevante à formação do estudante, fomentando uma postura criativa, crítica e reflexiva, a qual deverá ser construída para além da bibliografia proposta com grupo de estudo, explorando outros meios e modalidades de acesso ao conhecimento, e metodologias de estudo inovadoras.

N.	DOCENTE	TITULAÇÃO	REGIME	CARGO
01	André Stein da Silveira	Doutor	Parcial	Professor-Tutor
02	Carlos Júlio Lemos	Mestre	Integral	Professor-Tutor
03	Carmem Lisiane de Souza	Doutora	Horista	Professor-Tutor
04	Leandro Nicaretta	Doutor	Parcial	Professor-Tutor
05	Magali Ildomar Souto Saraiva	Mestre	Parcial	Professor-Tutor
06	Mirela Jeffman dos Santos	Doutora	Integral	Professor-Tutor
07	Ricardo Oliveira Pesce	Mestre	Horista	Professor-Tutor
08	Sílvio César Viegas	Mestre	Integral	Professor-Tutor

PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO (PIT)

Assim, o parecer do NDE em relação ao professor deve levar em consideração: vagas solicitadas X carga horária do professor (proposta) e Perfil do egresso X perfil do professor.

Considerando a distribuição de horas realizadas e o número de vagas autorizadas, o regime de trabalho possibilita o atendimento integral da demanda, considerando: (a) a dedicação à docência; (b) o atendimento aos discentes (orientações didático-pedagógicas, outras orientações grupos de estudo etc.); (c) a participação no órgão colegiado do curso; (d) o planejamento didático e a preparação e correção das avaliações.

Na reunião pedagógica que antecede o início do semestre subsequente, o docente relata suas atividades no semestre anterior, que é utilizado no planejamento e gestão para melhoria contínua.

MODELO DE PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO (PIT)

PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO

DOCENTE:		MATRÍCULA:	
-----------------	--	-------------------	--

A **Faculdade** vem, por meio desta, formalizar a Composição Carga Horária Semanal do Docente acima identificado para o semestre de 202X.X.

CH SALA DE AULA	CH EXTRACLASSE	CH TOTAL	REGIME DE TRABALHO
XX	XX	XX	XX

ENSINO:	<input type="checkbox"/> Graduação	<input type="checkbox"/> Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>
----------------	------------------------------------	--

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES EXTRACLASSE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientação de Estágio; ▪ Pesquisa; ▪ Extensão; ▪ Auxílio Coordenação; ▪ Núcleo Docente Estruturante ▪ Colegiado de Curso

O docente acima qualificado declara: **(I)** estar ciente da CH e atividades que irá desenvolver a partir desta data até o término do semestre de 202x.x, comprometendo-se com a execução das atribuições designadas por seu gestor direto; **(II)** não ter vínculo de dedicação exclusiva em qualquer outra Instituição de Ensino Superior; **(III)** que as atividades extraclasse podem ser extensivas aos demais municípios de atuação da IES; **(IV)** estar ciente da regra legal de composição do regime de trabalho, independente da forma de contratação; **(V)** estar ciente de que em caso de erro no preenchimento ou modificação extraordinária da carga horária ao longo do semestre novo PIT deverá ser gerado e assinado.

Ambas as partes envolvidas têm como justo, certo e contratado, o presente termo de carga horária, que assinado por assinatura virtual, passou a vigorar a partir de xx de xxxx de 202x.

São Paulo, xx de xxxx de 202x.

<hr/> <p>DIRETOR</p>	<hr/> <p>DOCENTE</p>
-----------------------------	-----------------------------

13.1.2 Titulação e Regime de Trabalho

De acordo com a relação dos professores e suas respectivas titulações, verifica-se que o corpo docente do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos, modalidade à distância da FAQI, é composto em sua maioria por professores mestres e doutores, todos em regime parcial ou integral, permitindo assim, que atendam as demandas existentes, à docência (com suas peculiaridades), o atendimento aos discentes, participação no NDE e colegiado de curso. As atividades dos docentes serão descritas num plano de gestão para a melhoria contínua do curso. A titulação dos professores do Curso de Gestão de Recursos Humanos, da FAQI, deverá permitir que o mesmo seja capaz de analisar os conteúdos das unidades curriculares, abordando-os de forma relevante à formação do discente, fomentando uma postura criativa, crítica e reflexiva, a qual deverá ser construída para além da bibliografia proposta, explorando outros meios e modalidades de acesso ao conhecimento, e metodologias de estudo inovadoras.

13.1.3 Experiência Profissional do Docente

Os Docentes têm experiência profissional em seus ramos de atuação, demonstrando e justificando a escolha dos Docentes para a formação do egresso com base no perfil demandado para atuação nestas áreas.

13.1.4 Experiência no Exercício da Docência Superior

Os Docentes têm ampla experiência na Docência da Educação Superior, não somente em sala de aula, mas na construção de projetos, produção acadêmica, participações em bancas, coordenação de Cursos, supervisão, responsabilidade técnica na construção de material didático, organizações de seminários e oficinas. A diversidade dos conhecimentos dos Docentes nos permite demonstrar e justificar a escolha, para a construção da formação do egresso com base no relatório de estudo, caracterizando a capacidade de promover ações, interação, contextualização e elaboração de atividades gerais e específicas e com produções reconhecidas, tais

como: Orientação a Artigos; Orientação a Dissertações; Organização de Seminários; Coordenação de Cursos Superiores; Coordenação de CPA, entre outras.

13.1.5 Experiência no Exercício da Docência na Educação a Distância

A FAQI, na escolha do seu corpo docente, fundamentou-as na experiência sistêmica dos docentes, não somente no exercício da docência, mas também em sua experiência em EAD. A capacidade de produção do material didático e a interação com os discentes, o relacionamento com os tutores, capacidade de contextualização com os conteúdos dos componentes curriculares a flexibilidade na elaboração de atividades para a promoção da aprendizagem dos discentes, a percepção na dificuldade de aprendizagem do discente, foi fundamental na escolha.

13.1.6 Experiência no Exercício da Tutoria na Educação a Distância

Os tutores do curso de Gestão de Recursos Humanos, da FAQI apresentam experiência na Educação a Distância, logo, atendem às demandas da atividade de um tutor, com capacidade para fornecer suporte, acompanhamento, mediar e dar suporte ao Docentes na identificação das dificuldades dos alunos através da metodologia proposta na formação do egresso com base no relatório de estudo e descrita no PPC, caracterizando a capacidade de promover ações, interação, contextualização mediação das atividades gerais e específicas.

As atividades expostas requerem o conhecimento das rotinas dos trabalhos, ambientes virtuais de ensino e aprendizagem, conhecimento das Unidades Curriculares, relacionamento interpessoal e orientação aos discentes.

14 Corpo de Tutores

14.1.1 Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso

O corpo docente, tutores, do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos contará com docentes qualificados, com titulação em programas de Pós-Graduação lato sensu, *stricto sensu* e com experiência no Ensino Superior, bem como na Educação a Distância.

14.1.2 Experiência do Corpo de Tutores em Educação a Distância

O corpo de tutores terá experiência em EAD, demonstrando e justificando a relação entre a experiência e seu desempenho, de tal forma a caracterizar a capacidade de acompanhamento e identificação das dificuldades dos discentes. Conforme orientação do NDE e da equipe multidisciplinar ajudarão a criar práticas inovadoras.

14.1.3 Interação entre Tutores, Docentes e Coordenadores de Curso a Distância

Estão previstas avaliações periódicas para a identificação de problemas ou incremento na interação entre os interlocutores, possibilitando condições e articulação entre tutores, docentes e coordenadores. Esta sistemática ocorrerá semanalmente, através de reuniões, sendo avaliados todos os pontos da metodologia e do resultado dos discentes através dos resultados dos discentes.

A interação do docente e do tutor é diária, não gerando prejuízos para sanar as deficiências dos discentes.

15 Atuação do Colegiado de Curso ou Equivalente

O colegiado de curso é um órgão com funções deliberativas, normativas, consultivas e de assessoramento no âmbito didático-pedagógico do curso, destinado a implantar o projeto pedagógico e a propor políticas de ensino, pesquisa e extensão, no respectivo curso, ressalvada a competência do Conselho Superior. É formado pelo Coordenador de Curso, todos os docentes, um representante discente, regularmente matriculado, eleito pelos seus pares, reunindo-se bimestralmente.

A FAQI possui órgãos colegiados de deliberação coletiva em dois níveis. Em nível superior, como órgão máximo de deliberação existe o CONSUP e a nível operacional, no âmbito de cada curso, um colegiado de curso que é responsável pelas questões curriculares e didático-pedagógicas específicas de cada curso.

O Colegiado do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos, cumprindo as atribuições do Regimento Geral da FAQI, será constituído pelos professores das Unidades Curriculares que o integram e por um representante discente eleito pelos alunos, sob a presidência do Coordenador do Curso.

São atribuições do Colegiado do presente Curso:

- aprovar o respectivo Projeto Pedagógico de Curso – PPC, a ser submetido à aprovação do CONSUP;
- avaliar o respectivo PPC, propondo as alterações necessárias a serem submetidas à aprovação do CONSUP;
- assessorar a Coordenação do Curso na gestão do mesmo;
- deliberar sobre questões disciplinares de discentes e docentes;
- aprovar a normas que dizem respeito à estrutura curricular do respectivo curso, envolvendo estratégias e metodologias de interdisciplinaridade, prática profissional e atividades complementares;
- aprovar e avaliar os eventos acadêmicos no âmbito do Curso.

A gestão democrática e participativa prevê a existência de mecanismos que permitam que as vozes de todos aqueles que participam do processo educacional possam ser ouvidas e; além disso, possam trazer contribuições para a qualidade do curso.

Após toda reunião de colegiado o coordenador de curso formaliza e encaminha as deliberações para Direção da Faculdade e CONSUP.

Evidencia-se que a composição e o funcionamento do Colegiado de Curso buscam promover a articulação do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) e o Plano de Desenvolvimento da Instituição (PDI), que se traduzem por práticas introduzidas no Regimento e institucionalizado e assumido pelo Colegiado do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos, modalidade à distância da FAQI.

15.1 Produção científica, cultural, artística ou tecnológica

A Educação Superior deve se desenvolver considerando três pilares fundamentais: ensino, investigação científica/pesquisa e extensão. O conhecimento construído na articulação desses pilares é o que leva a novas descobertas e, em especial, a solução dos problemas da vida e do mundo. A produção acadêmica dos

Docentes tem, portanto, papel fundamental no desenvolvimento institucional e social, influenciando diretamente na qualidade de formação dos discentes. Pelo menos 50% dos docentes previstos para o curso, possuem no mínimo, 9 produções nos últimos 3 anos.

16 INFRAESTRUTURA

16.1 Espaço Físico

As instalações da Faculdade QI Brasil - FAQI atendem às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT/NBR quanto à iluminação, ventilação, refrigeração, acústica e mobiliária, os quais foram cuidadosamente dimensionados com atenção especial às condições ergonômicas com vistas à humanização de seus ambientes.

As instalações prediais apresentam-se em excelente estado de conservação. Além disso, o espaço físico é adequado ao número de usuários projetados e para cada tipo de atividade.

a) Tempo integral

A FAQI conta com uma sala de tempo Integral, viabilizando ações acadêmicas com 3 estações de trabalho, de 13,2m² para uso dos docentes no planejamento didático-pedagógico, e no espaço do Centro de Pesquisa, contamos com mais 3 salas Gabinetes para o Tempo Integral, com privacidade para atendimento de discentes, e exclusivo do projeto EAD da graduação, todos os espaços equipados com recurso de tecnologia da informação, guarda de materiais privados e pessoais.

b) Instalações para Coordenação de Curso

O Espaço de trabalho da coordenação do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos, está distribuído em 6m², com equipamentos e infraestrutura tecnológica, com mobiliário adequado, possibilitando formas distintas de trabalho, que viabilizam as ações acadêmicas, atendendo as necessidades institucionais,

principalmente o atendimento dos docentes e discentes, na sua individualidade ou em grupos.

c) Sala Coletiva Docente

Nas instalações físicas da Faculdade QI Brasil – FAQI, a sala coletiva de docente, possui viabilidade para o trabalho docente, localizada no segundo andar, ao lado da Secretaria, com suporte técnico administrativo. A sala possui recursos tecnológicos de 5 estações de trabalhos, equipados com software de informação e comunicação, atendendo a demanda necessária em capacidade, disponibilizados 16 lugares, como sofás, cadeiras e mesas, ideal para integração e descanso, um espaço, guarda-volumes, com 20 locais para a guarda de materiais e equipamento pessoais e privados.

d) Salas de Aula

Todas as salas de aula são bem dimensionadas, dotadas de isolamento acústico, iluminação, ventilação, mobiliário e equipamentos tecnológicos, atendendo a todas as condições de salubridade e as necessidades institucionais e dos cursos. Totalizando 14 salas, sendo 638m² com capacidade para 684 discentes, todas elas oportunizam diferentes situações para o ensino e aprendizagem, distribuídas das seguintes formas:

SALAS DE AULA		
Sala	Lugares	Área m²
101	63	64,85
102	63	64,68
103	30	32,49
201	63	63,95
202	63	64,48
303	30	31,35
305	30	31,35
401	60	51,93

402	50	31,35
403	50	31,35
405	50	41,9
406	50	46,94
407	50	41,53
408	32	40,62

ESPAÇO FÍSICO DAS SALAS DE AULA	
Salubridade	Apresentam condições propícias à saúde pública, em termos de arejamento, oxigenação, higiene e limpeza. Os ambientes são mantidos com serviços diários de limpeza, por equipe responsável por esta atividade.
Espaço	Dimensionadas na relação de 1,20 m ² por aluno, e ainda área de circulação e o espaço do professor.
Iluminação Natural e Ventilação	Quanto à iluminação natural, todas as caxilharias foram dimensionadas, garantindo assim a iluminação natural e ventilação.
Iluminação Artificial	A iluminação artificial foi calculada atendendo as normas técnicas da ABNT, quanto à quantidade de lâmpadas, em função do uso específico (sala de aula, biblioteca, laboratórios etc).
Acústica	As salas de aulas foram implantadas em um posicionamento adequado em relação ao distanciamento, garantindo um nível aceitável de ruído externo, não comprometendo o desempenho docente-discente.

e) Instalações Administrativas

As instalações administrativas são bem dimensionadas, dotadas de isolamento acústico, iluminação, ventilação, mobiliário e aparelhagem específica, atendendo a todas as condições de salubridade, visando garantir o pleno desenvolvimento das atividades administrativas. A Faculdade possui instalações compatíveis com sua estrutura organizacional e necessidade administrativa, os recursos de infraestrutura, tecnológicos e acadêmicos, biblioteca, equipamentos, informatização e outros, tanto gerais quanto por áreas, conforme quadro abaixo:

DEPENDÊNCIAS/SERVENTIAS	QUANTIDADE	LUGARES	ÁREA EM M²
--------------------------------	-------------------	----------------	------------------------------

Diretoria	01	06	17,81
Secretaria	02	21	40,8
Sala dos professores	01	16	31,0
Apoio Psicopedagógico (NADD)	01	03	9,8
Salas de Coordenação	03	13	30,5
Sala de Trabalho Docente Integral	01	03	13,2
Sala de reuniões / NDE / Centro de Pesquisa	01	10	21,2
Salas de aula	14	684	638,8
Laboratório de Informática	04	150	191,3
Laboratório de Gestão	01	40	43,68
Centro de Pesquisa	01	11	16,2
Auditório	01	280	235
Sanitários e Sanitário com acesso PNE	10	33	105,3
Área de Convivência	01	67	33,5
Cantina	01	36	66,9
Copa	01	3	12,0
NSI (Núcleo de Suporte de Informática)	01	2	14
Biblioteca (espaço geral)	01	108 (Alunos/horas)	199,4
Estacionamento	01	168	
TOTAL		1654	1720,4

f) Acesso a Equipamentos de Informática

Os equipamentos de informática são disponibilizados aos discentes através dos laboratórios de informática, na biblioteca e à disponibilidade da rede sem fio em toda a dimensão do espaço físico da IES. Todos os equipamentos estão interligados em rede e com acesso à Internet. O acesso à rede sem fio viabiliza a mobilidade dos discentes entre os espaços de convivência. Existe uma política específica acerca do uso, manutenção e atualização dos equipamentos de informática existentes nos laboratórios (hardware e software).

g) Existência da Rede de Comunicação Científica (Internet)

Os equipamentos de informática estão interligados em rede de comunicação científica (Internet). O acesso à Internet é via *Wireless* e cabeamento lógico.

h) Recursos Audiovisuais e Multimídia

A Faculdade QI Brasil - FAQI dispõe de recursos audiovisuais e multimídia que podem ser utilizados pelos docentes e discentes, mediante agendamento prévio com o funcionário responsável pelos equipamentos, o qual é encarregado de instalar os equipamentos no horário e sala conforme agenda, assim como, a desinstalar os mesmos após o uso.

A FAQI conta com dois estúdios para transmissão de aulas ao vivo, bem como, seminários, palestras, entre outros. O mesmo espaço possibilita a gravação de aulas e vídeos explicativos acerca das unidades curriculares que perfazem a matriz do curso de Gestão de Recursos Humanos da IES. Um dos estúdios conta com mobiliário móvel utilizado por ocasião da transmissão de palestras e seminários, sejam ao vivo ou gravados.

i) Manutenção e Conservação dos Equipamentos

Existem avaliações periódicas de todos os equipamentos de informática, manutenção e a conservação dos equipamentos. Dependendo de sua amplitude, são executadas por colaboradores da instituição ou por meio de contratos com empresas especializadas.

A manutenção preventiva é realizada diariamente antes das atividades programadas, quando todos os microcomputadores são ligados e inspecionados pelo técnico responsável pelo laboratório. Ainda como parte dessa manutenção preventiva é executado diariamente o antivírus pelo servidor da rede (que será atualizado diariamente). Quando encontrado algum arquivo infectado esse arquivo é limpo, em caso de arquivo suspeito de infecção por vírus é colocado em quarentena, e em última hipótese, ele é apagado do sistema.

A manutenção corretiva ocorre sempre que o equipamento apresentar algum problema. Nesse caso, o equipamento é vistoriado pelo técnico responsável pelo laboratório e caso o problema possa ser resolvido de imediato, é feita o reparo. Não sendo possível o reparo pelo técnico, o equipamento é enviado para uma assistência técnica especializada. Essa manutenção é feita de modo a minimizar os transtornos aos usuários, sendo nesses casos, promovida a substituição do equipamento.

17 BIBLIOTECA

17.1 Espaço Físico

A biblioteca da FAQI está instalada em uma área aproximada de 199,4 m², com 108 lugares hora, dotada de isolamento acústico, iluminação, ventilação, mobiliário e aparelhagem específica, atendendo a todas as condições de salubridade.

a) Instalações para o Acervo

O acervo encontra-se organizado em estantes adequadas, com livre acesso aos usuários da biblioteca. Está instalado em local com iluminação natural e artificial adequada. As condições para armazenagem, preservação e disponibilização atendem aos padrões exigidos. Há extintor de incêndio e sinalização bem distribuída.

b) Instalações para Estudos Individuais

As instalações para estudos individuais são adequadas no que se refere ao espaço físico, acústica, iluminação, ventilação e mobiliário.

c) Instalações para Estudos em Grupos

Da mesma forma, as instalações para estudos em grupo são adequadas no que se refere ao espaço físico, acústica, iluminação, ventilação e mobiliário.

17.2 Acervo (Bibliografia Básica e Complementar)

A Política de Expansão e Atualização do Acervo da Faculdade envolve as principais atividades técnicas da biblioteca, como: seleção, aquisição, descarte e avaliação do acervo da unidade informacional, criando, assim, diretrizes para o bibliotecário responsável, além de orientar o processo de compra para a direção da instituição e demais interessados.

O acervo da biblioteca tem como prioridade atender às necessidades informacionais dos cursos oferecidos pela, como também propiciar meios de entretenimento e lazer para sua comunidade usuária.

Para o Curso de Gestão de Recursos Humanos que será na modalidade EAD, existe um relatório de adequação, assinado pelo NDE, comprovando a compatibilidade da bibliografia Básica e da Complementar por Unidade Curricular.

Toda a Bibliografia está à disposição na Biblioteca Virtual, Editora Pearson, além dos títulos da bibliografia básica, constam mais de 6.000 títulos em mais de 40 áreas do conhecimento. Todo o discente tem acesso a Biblioteca Virtual 24h por dia, através do Portal do Aluno e do ambiente virtual de aprendizagem, basta acessar o link “Biblioteca Virtual” no portal da FAQI. (<http://qi.bv3.digitalpages.com.br/users/publications>).

Para as obras físicas, deve-se seguir procedimentos que delimitam a aquisição de obras:

- As obras técnicas e didáticas deverão ser adquiridas mediante solicitação dos professores da instituição que as julguem relevantes para o ensino e aprendizado do aluno, e/ou mencionadas nos planos de cursos como bibliografia básica e complementar, ou ainda por sugestão da equipe escolar. Semestralmente, um Plano de Ensino é elaborado pelos professores de cada Unidade Curricular; este é entregue ao Coordenador de Curso, que por sua vez, repassa-o ao bibliotecário, que fará a cotação. A aquisição será realizada mediante autorização da Diretoria Geral.
- A aquisição de obras de literatura deverá ocorrer de acordo com o resultado de levantamento de livros mais vendidos, realizado pelo bibliotecário, e também por meio de sugestões dadas pelos usuários, que irão compor uma relação de 15 (quinze) títulos de obras a serem adquiridas. Sua aquisição segue o mesmo processo observado para a de obras técnicas e didáticas.
- A análise para renovação de periódicos será realizada de acordo com avaliação de uso de coleção, utilizando estatística de empréstimo. Caso a sua utilização seja insatisfatória, a decisão de renovação será levada ao conhecimento da Diretoria Geral, que cancelará a assinatura ou tomará outra providência cabível.
- A biblioteca somente aceitará doações de obras que estejam em bom estado de conservação e que sejam pertinentes ao conteúdo informacional que a comunidade usuária utiliza.

O inventário consiste na conferência do acervo geral da biblioteca, apontando o estado de conservação das obras, danos e perdas, além da oportunidade de

higienização e organização de cada obra. Esse procedimento tem como objetivo diagnosticar as áreas mais atingidas pelas baixas, evidenciando as que precisam ser implementadas e também servir de base para o planejamento e tomada de decisões necessárias à administração da biblioteca e da política de formação e de desenvolvimento de coleção.

Esse procedimento deve ser realizado uma vez por ano, durante o período de férias e seguindo as recomendações do Regulamento da Biblioteca.

Qualquer obra que necessite de reparos técnicos, como nova etiqueta ou colagem de folhas, deve ser retirada do acervo para a manutenção. Os reparos são realizados após a finalização do inventário.

As obras furtadas e/ou não encontradas devem ser listadas no relatório do inventário, conforme referência padrão da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Tais obras serão baixadas no sistema da biblioteca, permitindo que o usuário visualize se a obra está disponível no acervo ou não. Em caso de obras de suma importância para determinadas Unidades Curriculares, o bibliotecário elaborará uma cotação desses itens e fará um planejamento de aquisição, informando a Diretoria Acadêmica.

Durante a realização do inventário, verifica-se também a existência de obras com conteúdo desatualizado. Neste caso, deve-se elaborar a relação desses itens como estando em disponibilidade para doação e, após aprovação de Diretoria Acadêmica, encaminhar essa lista para outras unidades de informação afins, e aguardando manifestação de interesse por 30 dias. Os materiais não solicitados serão então colocados à disposição dos usuários internos por mais 30 dias. Decorrido esse prazo, deverão ser encaminhados para unidades particulares ou públicas que tenham interesse no material. É importante ressaltar que todo documento doado deverá ser encaminhado com Carta de Doação, sendo que cópia da mesma deverá ser arquivada no Inventário.

O acervo deverá conservar exemplares retroativos a 01 (um) ano das revistas de conhecimento geral. Já as revistas técnicas serão manterão no acervo os exemplares dos últimos 05 (cinco) anos. O processo de descarte seguirá o mesmo procedimento daquele observado para os livros.

As obras multimídia (dvd's, vhs's e cd's) deverão ser avaliadas a cada 02 (dois) anos para verificação de sua integridade. Serão descartados somente os que

estiverem danificados ou aqueles cujo assunto não tenha relevância ou esteja desatualizado.

Além do acesso físico, os usuários têm acesso on-line ao acervo através do site da FAQI, na área de acesso exclusivo ao aluno.

A Biblioteca conta com lista de periódicos na área de conhecimento do curso. Os link's são disponibilizados no *Moodle* e no Portal do Aluno.