

**Nome do Curso: GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS****TÍTULO**

PPC RH

**TIPO DE CURSO**

GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA

**MODALIDADE**

PRESENCIAL

**INTEGRALIZAÇÃO**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos integraliza-se em, no mínimo, 04 semestres letivos e, no máximo, 08 semestres letivos, com uma carga horária total de 1604 horas.

**REQUISITOS DE ACESSO**

O Centro Universitário Estácio de Brasília tem como Requisitos de Acesso:

**Vestibular tradicional** - Inclui questões elaboradas com base nos conteúdos do Ensino Médio e uma Redação. São aprovados os candidatos que não obtiverem pelo menos três pontos na redação.

**Processo Seletivo-Convênios** - Inclui a realização de uma redação, cujo tema deve ser escolhido entre duas opções. A nota mínima para aprovação é de 3 pontos.

- Por MSV - Os portadores de diploma de nível superior podem requerer a matrícula nos cursos de graduação da Estácio, mediante a apresentação de documentação (diploma, histórico escolar completo, descrição do regime de aprovação da instituição de origem e programa das disciplinas cursadas com aprovação). As solicitações serão analisadas e o requerente que tiver a solicitação de matrícula deferida terá aproveitadas apenas as disciplinas cujo conteúdo programático e carga horária, na instituição de origem, correspondam a 75% (setenta e cinco por cento) do conteúdo programático e da carga horária das disciplinas ministradas no Centro Universitário Estácio de Brasília.

- Por TE - Transferência Externa. Para entrar com requerimento de transferência externa, os candidatos apresentam documentação fornecida pela instituição de ensino superior da qual pretendem transferir-se. Somente são aceitas solicitações de transferência para o mesmo curso ou para curso de área afim ao de origem e de mesmo nível. Não são aceitas solicitações de transferência de alunos em situação de abandono na instituição de origem ou de alunos desligados da instituição de origem.

- Por TI - Para entrar com requerimento de transferência interna, os alunos candidatos apresentam solicitação para migrarem de curso. Somente são aceitas solicitações de transferência para os cursos que compõem a grande área do conhecimento do curso inicial ou para curso de área afim ao de origem e de mesmo nível. As transferências para os cursos que compõem outras áreas de conhecimento, o aluno deve solicitar a transferência via secretaria e após análise da coordenação do curso desejado, com isso o aluno poderá ter sua solicitação deferida.

- Por Enem - Processo Seletivo ENEM. A inscrição do candidato é realizada mediante a apresentação dos resultados obtidos no Exame Nacional do Ensino Médio (Prova Objetiva e Redação). Os candidatos são classificados de acordo com as vagas disponíveis, que, para esta modalidade, representam 20% do total das vagas oferecidas pela instituição.

Seleção de candidatos do PROUNI. O candidato que fez o ENEM poderá se inscrever no site do MEC, escolhendo a instituição e o curso, e concorrer a uma vaga em instituições de ensino superior. O candidato encaminhado pelo governo apresenta a documentação na Estácio. Depois da análise da documentação, se o candidato for aprovado, ele deverá ser inscrito no PROCESSO DE AVALIAÇÃO - REDAÇÃO.

## HISTÓRICO E MISSÃO DA IES

As ações do Centro Universitário Estácio de Brasília são pensadas como respostas às demandas das comunidades do seu entorno. Nas propostas e ações de interação, o Centro Universitário Estácio de Brasília, por um lado, faz intervir o conjunto de seu potencial humano (servidores, docentes, técnico-administrativos e estudantes) e, por outro, procura garantir essa resposta com agilidade e qualidade, com ideias e propostas inovadoras.

O presente documento tem por finalidade apresentar o Curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Estácio de Brasília. Neste inventário, serão tratados itens como história, características, concepção, perfil dos alunos, mercado de trabalho e outros que possam ser significativos.

Para facilitar a compreensão dos fatos históricos e entendermos o atual momento do Centro Universitário Estácio de Brasília iremos contextualizar os fatos ocorridos em ordem cronológica. Em 2.000 foi idealizado e criado o Instituto de Ensino Superior Social e Tecnológico – IESST, para ser o mantenedor da Faculdade de Ciências Sociais e Tecnológicas – FACITEC. O IESST possuía sede no Distrito Federal, na cidade de Taguatinga, situado na QS 05, Rua 312, Lotes 08/12 - CEP: 72.130-050, fones (061) 356-7072, 356-5043, 356-4982, 356-8250 e E-mail: facitec@facitec.br e site www.facitec.br. O presidente do IESST era o Administrador Hélio Felis Palazzo, idealizador do projeto FACITEC, empresário, radicado em Brasília a mais de 25 anos. Possui formação de nível superior, com bacharelado em Administração.

A Faculdade de Ciências Sociais e Tecnológicas - FACITEC é uma instituição de ensino superior, Credenciada pela Portaria MEC 292, de 15.02.2001 - DOU Nº 35-E, de 19.02.2001, Seção 1, página 72. Mantida pelo Instituto de Ensino Superior Social e Tecnológico - IESST, com Estatuto Registrado sob nº PJ 1.370, do Livro ALE, em 23.11.2001, Microfilmado sob nº 381.744, do Cartório do Núcleo Bandeirante do 1º Ofício de Notas, Registro Civil e Protestos, Títulos e documentos e Pessoas Jurídicas, Avenida Central, Área Especial 12, Bloco K, N. Bandeirante - DF, CNPJ nº 03.316.456/0, com sede na QS 05, Rua 312, Lotes 08/12 - Taguatinga - DF 72.130-050 - DF (061) 356-7072/ 356-5043 / 356-4982 / 356-8150, Distrito Federal, tem como finalidade precípua disseminar por todos os meios e modalidades, o ensino, a pesquisa e a extensão.

O primeiro Diretor-Geral da Instituição foi o Professor Ms. Abdon Soares de Miranda Júnior, Bacharel em Agronomia pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB, em 1977; Bacharel em Direito pelo Instituto Paraibano de Ensino Superior - IPÊ - PB, em 1988 e Magister Scientiae em Extensão Rural pela Universidade Federal de Viçosa - MG, em 1977 e foi designado pela Portaria Nº 002, de 02 de julho de 2.001. O segundo diretor da instituição foi o Senhor Bráulio Pereira Lins, brasileiro, casado, graduado em Administração de empresas pela Universidade Paraiba de Educação, Licenciado em Controle de Qualidade e Organização de Norma pela Universidade Paraiba de Educação.

Desde o princípio a FACITEC oferece instalações modernas aos acadêmicos, como Biblioteca com acervo atualizado em todos os cursos; diversos laboratórios de uso específico dos cursos e laboratórios de Informática, todos conectados em redes.

A FACITEC atende os padrões exigíveis, tendo sido edificada em conformidade com as determinações do MEC, oferecendo conforto e comodidade aos nossos acadêmicos. Os investimentos são contínuos, visando atender à demanda crescente de acadêmicos. Os dirigentes da FACITEC vêm acompanhando mudanças e tendências que ocorrem nos mercados de trabalho dos egressos de seus cursos, procurando reformular os Currículos dos Cursos em funcionamento, respeitados as atuais Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Já tendo consolidado vários cursos, define como meta fundamental, a transformação da FACITEC para Centro Universitário. No ano de 2013, no mês de abril, o Instituto de Ensino Superior Social e Tecnológico – IESST, mantenedor da Faculdade de Ciências Sociais e Tecnológicas – FACITEC em atenção a orientação do Conselho Superior

e Administrativo, bem como em consonância ao clamor da comunidade acadêmica e dos atores técnico-administrativos, embasados pelos resultados apresentados pela auditoria da Empresa especializada em análise e viabilidade financeira de empresas – HOPER; decidem que o cenário socioeconômico do Brasil era propício para disponibilizar a IES para outra mantenedora. Assim, a FACITEC nesse ano foi adquirida pela Universidade Estácio de Sá – UNESA, que continua a investir na excelência acadêmica e no desenvolvimento da educação agregando valores à comunidade local e do entorno. Cumprindo com a sua missão de Educar para transformar.

O Centro Universitário Estácio de Brasília, está atualmente, localizado em uma região compreendida pelas seguintes cidades satélites: Taguatinga; Ceilândia; Samambaia; Recanto das Emas; Riacho Fundo I e II e Gama. Segundo dados da PDAD/2011 (Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios) da CODEPLAN (Coordenação de Desenvolvimento do Planalto) essa região possui uma população de: 992.839 habitantes, que corresponde a cerca de 35% da população do Distrito Federal, que segundo o IBGE em 2014 era de: 2,85 milhões de habitantes. Com relação aos rendimentos temos que: 75,5% da população da região abrangida pelo Centro Universitário Estácio Brasília, possui rendimentos que a classificam como classes A, B e C.

A renda domiciliar nessa larga região, de acordo com a PDAD/2015 variou entre R\$ 2.747,59 no Recanto das Emas a R\$ 5.138,70 em Taguatinga; o perfil de renda dessa população garante significativo poder de consumo, que pode ser observado pelo acesso a determinados serviços domiciliares, como a internet Banda larga. Nessa região, tomando a cidade satélite com os mais altos rendimentos que é Taguatinga, 70,6% dos domicílios com rendimentos A e B, possuíam internet e 39,4% dos domicílios nas classes D e E, também possuíam, na cidade satélite com menor rendimento – Recanto das Emas – a internet banda larga estava presente em 58,5% dos domicílios das classes A e B e 14,9% nas classes D e E. Essa região tem um percentual elevado de moradores com nível superior completo, variando de: 18,24% em 2013, em Taguatinga a 5,52% no Recanto das Emas.

A região apresenta um elevado número de matrículas no ensino médio da rede pública de ensino, com 41.941 matrículas em 2013, em 40 escolas públicas, sendo 1 escola de formação profissional; esse número de escolas públicas representa 43,5% do total de escolas públicas do DF nessa modalidade de ensino, a cobertura de rede de ensino é tão ampla que o percentual de moradores alfabetizados é quase de 100%, variando de 98,53% em Taguatinga a 96,42% em Ceilândia.

O Centro Universitário Estácio de Brasília, para atender às suas funções precípuas, busca implementar a formação de um sujeito competente, crítico, reflexivo, criativo e propositivo capaz de intervir na sociedade em prol da transformação da realidade. Nessa perspectiva, a política do Centro Universitário Estácio de Brasília para o ensino de Graduação está orientado para o enfrentamento de uma realidade marcada pela globalização e pela exclusão social, buscando disponibilizar oportunidades educacionais a uma parcela expressiva da população, independentemente da origem econômica, racial e cultural, oferecendo uma formação ampla, voltada para a aplicação dos conhecimentos aprendidos na resolução de problemas do cotidiano. Busca-se ensinar criticamente os conhecimentos, os métodos e as técnicas da ciência, de modo a assegurar o domínio de um campo específico do saber científico e profissional, apreendido a partir de suas articulações com o contexto social.

## **DADOS GERAIS DO CURSO**

Nessa perspectiva, o Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos busca favorecer a formação de profissionais com uma visão ampla e crítica da realidade nacional, local e regional. O currículo foi concebido como uma realidade dinâmica, flexível, propiciando a integração teoria e prática, o diálogo entre as diferentes ciências e saberes, e as atividades facilitadoras da construção de competências. Procura, no âmbito do ensino, implementar uma dinâmica curricular integradora, capaz de assegurar um processo de formação, onde as diferentes disciplinas estão integradas.

De acordo com as políticas institucionais, o Superior em Gestão de Recursos Humanos busca ainda acompanhar as transformações científicas, técnicas, sociais e culturais, o que se concretiza mediante a realização de constantes atualizações no currículo, viabilizando a renovação e adequação do Curso às demandas da moderna sociedade. O Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Estácio de Brasília é ofertado para atender às demandas do setor local bem como as das regiões circunvizinhas.

## Do projeto pedagógico do curso de Gestão de Recursos Humanos:

Ciente da sua importância para a sociedade local e imbuídos da responsabilidade de atender as demandas sociais da comunidade que anseia por profissionais da área de saúde que sejam competentes, hábeis e reconhecidos no mundo do trabalho, capazes de transformar, positivamente, o meio em que vive, os atores do Centro Universitário Estácio de Brasília decidem apresentar para a sociedade local o projeto pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos. Proposta esta que vem atender as necessidades da nossa sociedade local, porém, com vistas e um olhar nos problemas sociais nacionais.

O projeto pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos foi estruturado a partir de uma pesquisa da realidade e análise das condições do curso, sendo observada também a característica local às necessidades sociais da população que vive na circunvizinhança do Centro Universitário Estácio de Brasília. Foi analisado numa perspectiva futura de sobrevivência da população, os dados epidemiológicos e os estabelecimentos de saúde, outrossim, não nos faltou inspirações para analisar o mercado de trabalho local e nacional e a inserção do nosso aluno egresso ao mundo do trabalho.

Foram descritos e analisados, também, os aspectos institucionais referentes à qualificação docente, quanto à titulação e à adequação à proposta do curso, infraestrutura para seu funcionamento, regime acadêmico, fluxo de ingresso no curso, possibilidade de convênios, projetos especiais e grupos de pesquisa.

### IDENTIFICAÇÃO DA MANTENEDORA

Nome:	INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR SOCIAL E TECNOLÓGICO – IESST				
CNPJ:	03.316.456/0001-53				
End.:	CSG 09 LOTES 15/16				
Cidade:	Taguatinga Sul	UF:	DF	CEP:	72.035-509
Fone:	(61) 3038-9713	Fax:	(61) 3038-9706		
E-mail:	adriana.apio@estacio.br				

### DIRIGENTE PRINCIPAL DA MANTENEDORA

Nome:	Pedro Thompson Landeira de Oliveira				
End.:	CSG 09 LOTES 15/16				
Cidade:	Taguatinga Sul	UF:	DF	CEP:	72.023-500
Fone:	(61) 3038-9713	Fax:	(61) 30389706		
E-mail:	adriana.apio@estacio.br				

### IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO MANTIDA

Nome:	FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E TECNOLÓGICAS – ESTÁCIO/FACITEC				
CNPJ:	03.316.456/0001-53				
End.:	CSG 09 LOTES 15/16				
Cidade:	Taguatinga Sul	UF:	DF	CEP:	72.035-509
Fone:	(061) 3038-9713	Fax:	(61) 3038-9706		
E-mail:	adriana.apio@estacio.br				

## CORPO DIRIGENTE DA INSTITUIÇÃO MANTIDA

<b>Cargo</b>	<b>REITOR</b>
<b>Nome:</b>	ADRIANO LUÍS FONSECA
<b>e-mail:</b>	adriano.fonseca@estacio.br
<b>Currículo Resumido</b>	<p>PROF. EDUCAÇÃO FÍSICA – FUNDAÇÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DE SANTA FÉ DO SUL – GOIANIA – 2005. Especialização em Gestão de Instituições de Ensino Superior – UNESA – Rio de Janeiro. Mestrado em Educação Física - UCB– 2010. Admitido na Estácio em 2006, Ocupou as seguintes funções na Estácio: Gerente Acadêmico na Faculdade Estácio de Sá de Goiânia 2006 a 2011, Pro Reitor Acadêmico no Centro Universitário Estácio Radial – SP no período de 2011 a 2012, .Reitor no Centro Universitário Estácio Radial de São Paulo – SP no período de 2012 a 2014, Transferido para o Centro Universitário Estácio de Brasília em 2014 no exercício da função de Reitor.</p>

<b>Cargo:</b>	<b>Diretor Acadêmico</b>
<b>Nome:</b>	ANDRE LUIZ MONSORES DE ASSUMPCAO
<b>e-mail:</b>	andre.assumpcao@estacio.br
<b>Currículo Resumido</b>	<p>Possui graduação em Matemática pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (1991) e mestrado em Educação Matemática pela Universidade Santa Úrsula (1995). Atualmente trabalha como Consultor Educacional e Pró-reitor de graduação do Centro Universitário Estácio de Brasília. Tendo experiência na área de Matemática e Pedagogia, tendo atuado principalmente nas seguintes áreas: cálculo, álgebra, estatística, geometria, educação matemática, gestão educacional e desenvolvimento de projetos educacionais. Na ESTÁCIO BRASÍLIA, também coordena o programa de nivelamento e formação complementar, que objetiva disponibilizar em ambiente virtual de aprendizagem - Plataforma Moodle, materiais didáticos para dar suporte aos alunos nas atividades de estudo e pesquisa desenvolvidas ao longo do curso de graduação. Além de ser autor de livros, também possui grande experiência na área de gestão universitária.</p>

<b>Cargo:</b>	<b>Diretor Unidade - FACITEC</b>
<b>Nome:</b>	ADRIANA LINHARES ÁPIO
<b>e-mail:</b>	adriana.apio@estacio.br
<b>Currículo Resumido</b>	<p>Pedagoga, especialização em Psicopedagogia, Gestão de Pessoas e Gestão de Projetos. Trabalha na área de Educação Superior há mais de 20 anos.</p>

<b>Cargo:</b>	<b>Diretor Financeiro - FACITEC</b>
<b>Nome:</b>	Murilo de Souza Pereira
<b>e-mail:</b>	murilo.souza@estacio.br
<b>Currículo Resumido</b>	Economista – Universidade Federal de Viçosa – 2010. Mestrando em Economia – UCB. Admitido na Estácio em 2011, ocupou as seguintes funções: Trainee de Operações Financeiras 2011-2012, Gerente Adm/Fin Núcleo Barra da Tijuca 2013-2014, Gerente Adm/Fin Núcleo Manaus 2014-2016 e Gerente Adm/Fin Núcleo Brasília 2016 até o momento.

A tabela abaixo mostra a relação dos cursos de graduação em funcionamento no Centro **Universitário Estácio de Brasília**, com suas respectivas vagas anuais, turnos e Portarias do MEC de autorização e reconhecimento.

<b>CURSOS</b>	<b>AUTORIZAÇÃO</b>	<b>RECONHECIAMENTO</b>	<b>Nº VAGAS AUTORIZADAS</b>	<b>TURNO</b>	<b>INÍCIO 1ª TURMA</b>
<b>ASG - MKT ADM- 1º/2007 not- 2º/2008 mat/not</b>	Portaria nº 292 de 15/02/2001 DOU nº 35E de 19/02/2001 p. 72	Portaria nº 4375 de 29/12/2004 DOU nº 252 de 31/12/2004p. 35	300 anuais - Retificação DOU 219 de 14/11/2007 p. 365 - 150 anuais Portaria nº 882 de 17/10/2007 DOU nº 201 de 18/10/2007 p. 7	Diurno e Noturno	1º / 2001
<b>COS-JOR</b>	Portaria nº 2983 de 18/12/2001 DOU nº 242 de 20/12/2001 p. 41	Portaria nº 677 de 27/09/2006 DOU nº 187 de 28/09/2006 p. 31/33	160 anuais - Reconhecimento	Diurno e Noturno	1º / 2002
<b>COS-PUP</b>	Portaria nº 2983 de 18/12/2001 DOU nº 242 de 20/12/2001 p. 41	Portaria nº 759 de 13/10/2006 DOU nº 198 de 16/10/2006 p. 21	160 anuais - Reconhecimento	Diurno e Noturno	1º / 2002
<b>BSI</b>	Portaria nº 1044 de 09/04/2002 DOU nº 69 de 11/04/2002 p. 7	Portaria nº 1134 de 21/12/2006 DOU nº 156 de 26/12/2009 p. 156/157	150 anuais - Aumento - Portaria nº 882 de 17/10/2007 DOU nº 201 de 18/10/2007 - 100 - Reconhecimento	Noturno	2º / 2002
<b>DIR-1º/2004-mat -DOU nº 76 de 22/04/2005 Remanejamento- Mat</b>	Portaria nº 129 de 12/01/2004 DOU nº 09 de 14/01/2004 p.1	Portaria nº 653 de 07/05/2009 DOU nº 86 de 08/05/2009 p. 49	160 anuais - Reconhecimento	Diurno e Noturno	1º / 2004
<b>NOS PED - 2º/2006</b>	Portaria nº 2720 de 03/09/2004 DOU nº 172 de 06/09/2004 p. 12	Portaria nº 1.168 de 04/08/2009 DOU nº 148 de 05/08/2009 p. 16	200 anuais Portaria nº 506 de 17/08/2006 DOU nº 159 de 18/08/2006 p. 10 - transformação de NOS p/ PED	Diurno e Noturno	2º / 2004
<b>TUR</b>	Portaria nº 2719 de	Portaria nº 1.138, de	100 anuais - Autorização	Noturno	1º / 2005

	03/09/2004 DOU nº 172 de 06/09/2004 p. 12	25/08/2010 – DOU nº 164 de 26/08/2010.			
<b>TRED</b>	Portaria nº 283 de 12/04/2007. -DOU nº 71 de 13/04/2007 p. 17		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2º/2007-not
<b>TSIN</b>	Portaria nº 283 de 12/04/2007 - DOU nº 71 de 13/04/2007 - p. 17		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	1º/2008-not
<b>MAT</b>	Portaria nº 888 de 18/10/2007 DOU nº 202 de 19/10/2007 p.9		200 anuais - Autorização - Retificação DOU nº 204 de 23/10/2007 p. 14	Diurno e Noturno	1º/2008
<b>ENG</b>	Portaria nº 1107 de 19/12/2008 DOU nº 248 de 22/12/2008 p.120		120 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	1º/2009-NOT
<b>TGT</b>	Portaria nº 556 de 13/11/2007 DOU nº 219 de 14/11/2007 p. 365		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2º/2008-not
<b>CIC</b>	Portaria nº 337 de 23/04/2007 DOU nº 78 de 24/04/2007 p. 32		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	1º/2008-not 2º/2008 mat-not
<b>ENF</b>	Resolução CONSUNI 49/2014 de 08/09/2014		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2015.1
<b>FISIO</b>	Resolução CONSUNI 48/2014 de 08/09/2014		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2015.1
<b>ED. FÍSICA (B)</b>	Resolução CONSUNI 47/2014 de 08/09/2014		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2015.1
<b>ED. FÍSICA (L)</b>	Resolução CONSUNI 46/2014 de 08/09/2014		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2015.1
<b>ENG CIVIL</b>	Resolução CONSUNI 16/2014 de 09/07/2014		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2015.1
<b>ENG. ELETRICA</b>	Resolução CONSUNI 12/2016 de 13/09/2016		200 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2017.1
<b>GRH</b>	Portaria 174 de 17/04/2013 DOU Nº		160 anuais - Autorização	Diurno e Noturno	2014.2

	75 de 19/04/2013				
<b>FACITEC</b>	<b>CRENCIAMENTO</b> Portaria nº 292 de 15/02/2001 DOU nº 35E de 19/02/2001 p. 72	<b>AUTORIZAÇÃO DE MUDANÇA</b> Portaria nº 3459 - 05/10/2005	<b>REGIMENTO INTERNO UNIFICADO</b> Portaria nº 146 de 09/02/2007		

A FACITEC, a partir dos estudos feitos quanto à demanda e a sua inserção social na sua região de abrangência, prevê a expansão de novos cursos até 2015, conforme Plano de Metas Institucional. A escolha destes cursos, no período do PDI (2.011 a 2.015), visa a consolidar a área tecnológica, definida na missão da FACITEC e do futuro Centro Universitário. Em 2.006 a FACITEC, já estruturada envia ao MEC a solicitação de Credenciamento do Centro Universitário para IES previamente credenciada.

<b>CRENCIAMENTO</b>	<b>RECRENCIAMENTO</b>	<b>CRENCIAMENTO CENTRO UNIVERSITÁRIO</b>
Portaria nº 96 de 30/01/2015 DOU nº 22 de 02/02/2015 seção 1		

## **INSERÇÃO REGIONAL**

### **I – História.**

Com a transferência da capital do Brasil para o interior do país, muitos operários que se deslocaram de todas as regiões para construir a nova capital resolveram fazer ali, no chamado Córrego Cortado, nome dado ao que seria então as futuras terras de Taguatinga, seu pouso e também sua morada.

No passado, esse pequeno povoado do Córrego Cortado, já havia sido ocupado por indígenas do tronco llinguístico macro-jê, como os acroás, os xacriabás, os xavantes, os caiapós, os javaés, entre outros.

Muitos dos aventureiros se fixaram animados mediante a possibilidade de encontrarem no povoado de Cortado, ouro e Diamantes. Nas margens desse mesmo córrego , foi instalada a sede da fazenda chamada de Taguatinga. Com efeito, a consolidação da cidade se deu exatamente com o advento da construção da transferência da capital federal para a região centro-oeste do país.

Para conter o superpovoamento constantes em terras próximas da capital, como por exemplo, da Cidade Livre Núcleo Bandeirante, foi criada a cidade de Taguatinga, em 5 de junho de 1958, em terras que anteriormente pertenciam à **Fazenda Taguatinga**, antecipando-se assim o projeto de Lúcio Costa. Inicialmente, a cidade se chamava "Vila Sarah Kubitschek", mas, depois, seu nome foi alterado para "Santa Cruz de Taguatinga", permanecendo apenas Taguatinga.

Alguns meses depois dos primeiros moradores terem se mudado para Taguatinga, já funcionavam no local, escolas; hospitais; estabelecimentos comerciais, entre outros. Dessa forma dava-se início ao que seria o princípio do povoamento da primeira então cidade-satélite de Brasília.

Taguatinga desenvolveu-se especialmente em função do comércio e dos empregos que sua população obtinha em Brasília. Tornou-se um importante centro comercial dentro do Distrito Federal e polo de atração para a população das cidades próximas, abrigando *shopping centers* de grande porte e um expressivo comércio varejista.

A Lei nº. 4.545 de 10 de dezembro de 1964 dividiu o Distrito Federal em oito Regiões Administrativas – RAs, denominando para Taguatinga a RA III. Posteriormente, devido ao intenso processo de imigração e como decorrência, a necessidade de novos espaços para habitação, ocorreu o desmembramento nas cidades de Ceilândia e de Samambaia, que faziam parte do território original da RA de Taguatinga até 1989. Dois novos e importantes desmembramentos vieram a ocorrer em 2003, com Águas Claras, e mais recentemente em 2009, Vicente Pires, hoje RA XXX.

Taguatinga, hoje, é uma das regiões mais ricas do Distrito Federal, sendo considerada a capital econômica do Distrito Federal, com 214.282, habitantes (PDAD 2013/2014).

Algumas cidades que antigamente faziam parte da região administrativa de Taguatinga são: Ceilândia, Samambaia, Águas Claras e Vicente Pires. Todas estão localizadas na circunscrição de Taguatinga e sendo assim, também devem ser consideradas como pólos, relevantes, para desenvolvimento de conhecimento, mão-de-obra e tecnologia.

Outras cidades que também estão bem próximas do perímetro de Taguatinga seriam o Núcleo Bandeirante, transformada na VIII Região Administrativa do Distrito Federal em 25 de outubro de 1989, por meio da Lei nº 049.

## **II – Geografia.**

Taguatinga se localiza a 15°50'00" sul, 48°03'23" oeste a uma altitude de 1 000 a 1 200 metros acima do nível do mar no chamado Planalto Central, cujo relevo é na maior parte plano, apresentando algumas leves ondulações. A flora corresponde à predominantemente típica do domínio do cerrado. Em alguns lugares da cidade é possível observarem-se espécies de gimnospermas, como os pinheiros e também diversos tipos de árvores provenientes de outros biomas brasileiros. As espécies não nativas da região têm sido retiradas pela empresa pública arborizadora da cidade (a Novacap) e substituídas por espécies nativas como ipês.

## **III – Clima.**

O clima é tropical de altitude, com um verão úmido e chuvoso e um inverno seco e relativamente frio. A temperatura média anual é de cerca de 21 °C, podendo chegar aos 29,7 °C de média das máximas em setembro, e aos 12,5 °C de média das mínimas nas madrugadas de inverno em julho. A temperatura, porém, varia de forma significativa nas áreas menos urbanizadas, na qual a média das mínimas de inverno cai para cerca de 10 °C a 5 °C. A umidade relativa do ar é de aproximadamente 70%, podendo chegar aos 20% ou menos durante o inverno. A máxima histórica registrada na cidade foi de 35,8 °C em 28 de outubro de 2008, e a mínima com data conhecida foi de 1,6 °C em 18 de Julho de 1975. No entanto, conforme o *Weatherbase*, já foi registrado 0 °C em junho.

## **IV – Economia.**

Os principais centros comerciais da cidade são as Avenidas Comercial (dividida em Norte e Sul), Central e Hélio Prates, o Alameda Shopping e o chamado "Pistão Sul", onde se localizam o Taguatinga Shopping, hipermercados, uma feira de moda, um centro empresarial, diversas faculdades, uma universidade, fábrica de refrigerantes, e inúmeras revendedoras de automóveis, entre outros estabelecimentos.

Um pequeno centro de indústrias (a QI) encontra-se entre a Avenida Samdu Norte e a Avenida Hélio Prates. Há outra área industrial importante nas proximidades da BR-060.

A região conhecida como "Setor H Norte", próxima à BR-070, concentra uma grande variedade de oficinas e lojas de autopeças. Já no setor QNL, próximo à Avenida Elmo Serejo, há um pequeno setor de indústrias gráficas (SIGT).

Considerando a proximidade de outras Regiões Administrativas, é certo que Taguatinga, influencia e tem seu comércio, por elas, influenciado

#### V - Acesso e transportes.

As chamadas "Estradas Parques" fazem a ligação rodoviária entre Taguatinga e Brasília. São três as vias de acesso: DF-085 (Estrada Parque Taguatinga (EPTG), ou "Linha Verde"), DF-095 (Estrada Parque Ceilândia (EPCL), ou "Via Estrutural") e DF-075 (Estrada Parque Núcleo Bandeirante (EPNB)). A rodovia federal BR-070, que margeia o setor norte da cidade, dá acesso aos municípios goianos de Águas Lindas de Goiás e Pirenópolis.

Taguatinga é servida por três estações do Metrô do Distrito Federal: Praça do Relógio, Taguatinga Sul e Centro Metropolitano. Outras duas encontram-se em construção.

Há vários terminais de ônibus urbanos, além da Rodoviária de Taguatinga, de onde partem ônibus interestaduais.

A Praça do Relógio, na região central da cidade, é a área melhor servida por transporte público. O usuário pode optar por metrô, ônibus e táxi.

#### VI – Educação e formação.

Da população total de Taguatinga, 27,12% são estudantes, sendo que a maioria, 15,71% estuda em escola pública (Tabelas 1). Em relação ao grau de instrução da população, 1,47% declararam ser analfabetas. A maior participação concentra-se na categoria dos que têm o ensino fundamental incompleto, (25,18%). O ensino médio completo é a segunda escolaridade com maior representatividade 52.131 (24,33%). Cabe observar que somente 0,82% da população da Taguatinga não teve acesso ou não concluiu o ensino fundamental e o ensino médio em idade apropriada, tendo em vista ter frequentado ou frequentar o EJA – Educação de Jovens e Adultos. Os que concluíram o curso superior, incluindo especialização, mestrado e doutorado, somam 18,24% (Tabela 2).

**Tabela 1 - População segundo a condição de estudo - Taguatinga - Distrito Federal – 2013**

	Nº	%
Não estuda	156.179	72,88
Escola Pública	33.659	15,71
Escola Particular	24.444	11,41
Não sabe	-	-
<b>Total</b>	<b>214.282</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

**Tabela 2 - População segundo nível de escolaridade - Taguatinga - Distrito Federal - 2011**

Nível de Escolaridade	Nº	%
Analfabeto (15 anos ou mais)	3.157	1,4
Sabe ler e escrever (15 anos ou mais)	4.095	1,91
Alfabetização de adultos	640	0,30
Maternal e creche	1.664	0,78

Jardim I e II/Pré Escolar	3.839	1,79
Fundamental incompleto	53.965	25,18
Fundamental completo	9.214	4,30
Ensino médio incompleto	16.893	7,88
Ensino médio completo	52.131	24,33
Superior incompleto	21.245	9,91
Superior completo	34.597	16,15
Curso de especialização	3.455	1,61
Mestrado	855	0,40
Doutorado	171	0,08
Crianças de 6 a 14 anos não alfabetizadas	43	0,02
Não sabe	85	0,40
Menor de 6 anos fora da escola	6.698	3,13
<b>Total</b>	<b>214.282</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

## VII – Trabalho e Rendimento.

Com base nos dados coletados no tocante à ocupação dos moradores de Taguatinga, observa-se que 42,73% de 10 anos e mais têm atividade remunerada, enquanto 14,69% encontram-se aposentados. Os desempregados representam 4,78% da população total (Tabela 3). Entre os que trabalham 28,78% desenvolvem suas atividades no comércio e 22,1% em órgãos públicos – estadual e federal (Tabela 4).

**Tabela 3 - População segundo a situação de atividade - Taguatinga - Distrito Federal - 2013**

Situação de Atividade	Nº	%
Não tem atividade	5.290	2,47
Tem trabalho remunerado	91.540	42,73
Aposentado	31.483	14,69
Aposentado trabalhando	683	0,32
Pensionista	6.527	3,05
Do lar	16.637	7,76
Desempregado	10.238	4,78
Estudante	30.289	14,13
Trabalho voluntário	21.586	-

Menor de 10 Anos 10,7

**Total 214.282 100,0**

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

**Tabela 4 - População ocupada segundo o setor de atividade remunerada - Taguatinga – Distrito Federal - 2013**

Setor de Atividade Remunerada	Nº	%
Agropecuária	597	0,65
Construção civil	2346	2,54
Indústria	341	0,37
Comércio	26236	28,38
Adm. pública federal	6058	6,56
Adm. pública do GDF	14462	15,65
Transporte	3157	3,42
Comunicação	2005	2,17
Educação	4095	4,43
Saúde	3967	4,29
Serviços domésticos	2.048	2,22
Serviços pessoais	2474	2,68
Serviços de créditos e financeiros	2304	2,49
Serviços imobiliários	427	0,46
Serviços de informática	2176	2,35
Serviços de arte/cultura	469	0,52
Serviços em geral	19.197	20,78
Não sabe	--	--
<b>Total</b>	<b>92.402</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

Do contingente de trabalhadores, a pesquisa indica que a maioria (52,73%) é constituída por empregado, vendo que, 49,68% possuem carteira assinada, e 3,05% ainda estão na informalidade. Os autônomos representam 25,39% e no serviço público e militar estão 17,22% (Tabela 5).

**Tabela 5 - População ocupada segundo a posição na ocupação - Taguatinga - Distrito Federal - 2013**

Posição na Ocupação	Nº	%
---------------------	----	---

Empregado com carteira de trabalho	45.902	49,68
Empregado sem carteira de trabalho	2.816	3,05
Empregado temporário	597	0,65
Serviço público e militar	15.912	17,22
Conta-própria (Autônomo)	23.463	25,39
Profissional Liberal	512	0,55
Empregador	1.408	1,52
Estagiário	1.152	1,25
Cargo comissionado	427	0,46
Aprendiz	213	0,23
Trabalhador não remunerado	--	--
Não sabe	--	--
<b>Total</b>	<b>92.402</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

Por sua vez quanto à contribuição para a previdência, 57,56% da População em Idade Ativa – PIA não contribui, sendo que 10,14% trabalham e não contribuem (Tabelas 6).

**Tabela 6 - População segundo a contribuição para a previdência - Taguatinga - Distrito Federal - 2013**

<b>Contribuição para</b>	<b>Nº</b>	<b>% % da PIA</b>	
Não contribui	91.378	42,64	47,42
Trabalha, mas não contribui.	19.538	9,12	10,14
Pública.	80.585	37,61	41,82
Privada.	640	0,30	0,33
Pública e privada.	43	0,02	0,02
Não sabe.	512	0,24	0,27
Menor de 10 anos.	<b>21.586</b>	<b>10,07</b>	-
<b>Total</b>	<b>214.282</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

A Região Administrativa de Taguatinga oferece número significativo de postos de trabalho (43,95%) aos seus residentes. Fora da localidade, destacam-se os que trabalham na RA Brasília (30,70%). As demais regiões são pouco significativas (Tabela 7).

**Tabela 7 - População ocupada segundo a Região Administrativa de trabalho - Taguatinga - Distrito Federal -**

Região Administrativa	Nº	%
RA I - Brasília	28.369	30,70
RA II - Gama	512	0,55
<b>RA III - Taguatinga</b>	<b>40.613</b>	<b>43,95</b>
RA IV - Brazilândia	725	0,78
RA V - Sobradinho	128	0,14
RA VI - Planaltina	--	--
RA VII - Paranoá	85	0,09
<b>RA VIII - Núcleo Bandeirante</b>	<b>597</b>	<b>0,65</b>
<b>RA IX - Ceilândia</b>	<b>3.839</b>	<b>4,15</b>
RA X - Guará	1.450	1,57
RA XI - Cruzeiro	469	0,51
<b>RA XII - Samambaia</b>	<b>1.920</b>	<b>2,08</b>
RA XIII - Santa Maria	171	0,19
RA XIV - São Sebastião	299	0,32
RA XV - Recanto das Emas	597	0,65
RA XVI - Lago Sul	597	0,65
<b>RA XVII – Riacho Fundo</b>	<b>384</b>	<b>0,42</b>
RA XVIII - Lago Norte	128	0,14
RA XIX - Candangolândia	85	0,09
RA XX - Águas Claras	1.365	1,48
<b>RA XXI - Riacho Fundo II</b>	<b>43</b>	<b>0,05</b>
RA XXII - Sudoeste/Octogonal	427	0,46
RA XXIII - Varjão	--	--
RA XXIV - Park Way		
RA XXV - SCIA-Estrutural	256	0,28
RA XXVI - Sobradinho II		
RA XXVII - Jardim Botânico	--	--
RA XXVIII - Itapoã		

RA XXIX - SIA	1.408	1,52
RA XXX - Vicente Pires	555	0,60
Vários Locais	5.887	6,37
Fora do Distrito Federal	896	0,97
Não sabe	85	0,09
<b>Total</b>	<b>92.402</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

Do total de aposentados (32.166) pequena parcela voltou a trabalhar (2,12%) (Tabela 3). Destes a maioria (62,52%) o fizeram para complementação da renda (Tabela 8).

**Tabela 8 - Aposentados que voltaram a trabalhar segundo o motivo do retorno - Taguatinga - Distrito Federal - 2013**

Motivo do Retorno	Nº	%
Complementação da renda	427	62,52
Desemprego na família		0,00
Vontade própria	128	18,74
Convidado por ser especialista		0,00
Outros	128	18,74
Não sabe		
Não se aplica		
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

A renda familiar constitui-se num indicador amplamente utilizado para análise da situação socioeconômica de uma população, embora apresente limitações por não considerar a ocupação domiciliar e a faixa etária dos moradores. Quando apurado o rendimento gerado, ignoram-se as desigualdades de condições de cada domicílio.

Ao analisar a renda de uma localidade, deve-se também atentar para o fato de que a renda domiciliar é resultado do momento em que o dado é coletado, do desempenho global da economia, da política salarial, assim como da situação do mercado de trabalho.

Feitas as devidas ressalvas, esse indicador permite que se elabore o perfil socioeconômico dos moradores de Taguatinga por meio do levantamento do rendimento bruto mensal do trabalho e dos demais rendimentos como aposentadorias, pensões, aluguéis, doações, entre outros, auferidos pelos membros dos domicílios pesquisados.

A renda domiciliar média da população de Taguatinga, apurada na pesquisa, é da ordem de R\$ 4.359,00, correspondente a 87,58 salários mínimos (SM) e a renda per capita é de R\$ 1.639,04 (2,42 SM) (Tabelas 9).

Ao analisar a distribuição da renda domiciliar bruta mensal, segundo as classes de renda, com base em múltiplos de salários mínimos, verifica-se que a mais expressiva é o agrupamento de mais de 2 até 5 SM, que concentra 32,74% dos domicílios, seguidos da classe de 5 até 10 SM (26,21%). Cabe destacar a participação significativa, em termos proporcionais, para aqueles que percebem mais de 10 a 20 SM (19,23%) e os que auferem uma renda domiciliar acima de 20 SM, 5,79% (Tabelas 10).

**Tabela 9 - Renda Domiciliar Média Mensal e Per Capita Média Mensal - Taguatinga – Distrito Federal – 2013**

Renda Domiciliar Média Mensal	Renda Per Capita Média Mensal
R\$ 5.138,58	R\$ 1.639,04

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

**Tabela 10 - Distribuição dos domicílios ocupados segundo as Classes de Renda Domiciliar - Taguatinga - Distrito Federal - 2013**

Classes de Renda	Nº	%
Até 1 Salário Mínimo	2.986	5,20
Mais de 1 a 2 Salários Mínimos	6.228	10,83
Mais de 2 a 5 Salários Mínimos	18.813	32,74
Mais de 5 a 10 Salários Mínimos	15.059	26,21
Mais de 10 a 20 Salários Mínimos	11.049	19,23
Mais de 20 Salários Mínimos	3.327	5,79
<b>Subtotal</b>	<b>57.462</b>	<b>100,00</b>
<b>Renda não declarada</b>	<b>9.685</b>	
<b>Total</b>	<b>67.147</b>	

Fonte: Codeplan – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios - Taguatinga - PDAD 2013

### VIII – Posse de bens, equipamentos e serviços

As pesquisas socioeconômicas têm demonstrado a existência de forte correlação entre a posse de bens e a renda domiciliar. Em Taguatinga, 71,41% dos domicílios possuem automóveis, seguido da motocicleta, 3,74% (Tabela 11).

**Tabela 11 - Domicílios ocupados segundo a condição de posse de veículo - Taguatinga – Distrito Federal – 2013**

Veículo	Não tem		Tem 1		Tem 2 ou mais		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Automóvel	19.197	28,59	34.469	51,33	13.481	20,08	67.147	100,00
Utilitários	66.891	99,62	256	0,38	-	-	67.147	100,00
Carga	66.934	99,68	213	0,32	-	-	67.147	100,00
Motocicletas	64.630	96,26	2.346	3,49	171	0,25	67.147	100,00
Bicicletas	52.046	77,51	10.494	15,63	4.607	6,86	67.147	100,00
Carroças	67.104	99,94	43	0,06	-	-	67.147	100,00
Outros	67.104	99,94	43	0,06	-	-	67.147	100,00

Os dados apontam que os equipamentos domésticos caracterizados como entretenimento são comuns a todos os lares, de igual maneira, a máquina de lavar roupa e forno de micro-ondas, por facilitarem as tarefas das donas de casa, são encontrados na maioria dos domicílios de Taguatinga, de igual maneira. Identifica-se que 98,67% das residências possuem televisão, 81,45% aparelhos de DVD, 88,95% máquinas de lavar roupa e 82,47% micro-ondas.

O telefone celular pré-pago vem se expandindo significativamente nos últimos anos, com participação em boa parte das residências com uma, duas ou mais linhas, chegando a um percentual de 89,39%, modalidade pré-pago.

Chama atenção para o percentual elevado das linhas telefônicas fixas (75,35%) em detrimento das outras RAs.

Quanto ao microcomputador, do total de domicílios pesquisados, em torno de 56,49% o possuem.

O serviço de internet mais utilizado é o de banda larga, encontrado na maioria (70,97%) dos domicílios. A TV por assinatura, com 50,51%, e a assinatura de jornais e de revista, é pouco representativa, cerca de 4% dos domicílios (Tabela 12).

**Tabela 12 - Domicílios ocupados segundo o tipo de serviço de comunicação utilizado – Taguatinga - Distrito Federal – 2013**

Tipos de Serviços	Não tem		Tem 1		Tem 2 ou mais		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Internet discada	66.294	98,73	853	1,27	-	-	<b>67.147</b>	<b>100,0</b>
Internet banda larga	19.496	29,03	47.651	70,97	-	-	<b>67.147</b>	<b>100,0</b>
TV por assinatura	33.232	49,49	33.915	50,51	-	-	<b>67.147</b>	<b>100,0</b>
Assinatura de jornais	64.374	95,87	2.730	4,07	43	0,06	<b>67.147</b>	<b>100,0</b>
Assinatura de revistas	64.161	95,56	2.474	3,68	512	0,76	<b>67.147</b>	<b>100,0</b>

No que tange ao emprego doméstico dos dados apontam que 99,11% dos domicílios não possuem

Mensalista morador na residência, em contraponto a 0,89% dos domicílios que possuem empregados domésticos moradores na residência.

As RAs que circunscrevem o entorno da Estácio – FACITEC possuem dados sócio-demográficos que não são tão dispares quando comparados com os da RA de Taguatinga.

Nesse sentido, com base nesses indicadores a Estácio – FACITEC entende que há possibilidade de dar repostas adequadas às demandas dessas comunidades, em geral.

Nas propostas e ações de interação deve, por um lado, fazer intervir o conjunto de seu potencial humano (servidores, docentes, técnico-administrativos e estudantes) e, por outro, garantir uma resposta ágil e de qualidade, com ideias e propostas inovadoras. Fator primordial para o alcance desses objetivos é a disposição dos administradores de envolver-se na busca de respostas às necessidades dos diversos setores.

As iniciativas serão adotadas, como o aumento substancial dos projetos de pesquisa e extensão, as parcerias no âmbito Federal, Estadual e Municipal e diversas instituições, tais como: escolas, creches, secretarias municipais e órgãos públicos.

A dinâmica das sociedades, neste início de século, aponta para algumas questões que marcarão o futuro. Destaca-se, entre elas, a crescente exigência de qualidade, cuja concretização é possível somente com um desenvolvimento integral da sociedade e ancorado num preciso diagnóstico de contexto.

A Estácio - FACITEC com certeza não se acomodará sobre os êxitos alcançados. A evolução da sociedade, da ciência das tecnologias exige novas ações e posturas frente ao aumento de desafios.

A Estácio - FACITEC como polo qualificado de criação e difusão de ideias, deve assegurar o debate como prática acadêmica cotidiana, contribuindo para o amadurecimento de novos comportamentos e de novas propostas. A discussão dessas ideias, essência dessa proposta, deve garantir a geração de diretrizes inovadoras que produzam soluções de alcance social.

O ponto crucial das discussões deve ser o respeito a todos os posicionamentos responsáveis e democráticos.

### **APRESENTAÇÃO DO CURSO**

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

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

Além disso, o referido curso é ofertado pela IES objetivando democratizar o acesso ao ensino superior no país, contribuindo para o desenvolvimento econômico, social e cultural das localidades e regiões e promovendo transformação e a inclusão social e cultural.

### **OBJETIVO GERAL**

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos tem como objetivo geral formar profissionais dotados de compreensão estratégica do papel dos recursos humanos na gestão dos capitais humano e intelectual das organizações, que estejam aptos à gestão e desenvolvimento de pessoas, assumindo responsabilidades pela administração da área e de seus subsistemas, de forma a atender às demandas do setor produtivo e da sociedade, percebendo sua importância estratégica e seu papel intelectual no desenvolvimento do campo de conhecimento em gestão de recursos humanos.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Ao concluir o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos o aluno

estará apto a: Desenvolver habilidades e competências que permitam ao Egresso atuar em

Gestão de Recursos Humanos: 1. Recrutar e selecionar pessoas adequadas às necessidades atuais e futuras das organizações;

2. Implementar programas de treinamento e desenvolvimento necessários ao desenvolvimento das organizações;

3. Aplicar programas tradicionais e estratégicos de remuneração;

4. Diagnosticar, mensurar e propor melhorias para o clima organizacional;
5. Compreender e apoiar os processos de mudança relacionados às pessoas;
6. Conhecer as leis trabalhistas e as obrigações decorrentes dos contratos individuais e dos instrumentos coletivos de trabalho;
7. Desenvolver estratégias que harmonizem as relações entre empresas, funcionários e sindicatos;
8. Adotar medidas que assegurem a integridade física e a saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho;
9. Compreender o negócio e alinhar a gestão de recursos humanos, pelo gerenciamento do desempenho e do aproveitamento ótimo do potencial dos trabalhadores orientando as ações para resultados e a agregação de valores aos negócios.
10. Entender a importância do adequado relacionamento interpessoal entre os níveis hierárquicos e desenvolver aptidão para atuar em equipes interdisciplinares.
11. Internalizar os valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional e da contínua necessidade de aprimoramento profissional.

### **PERFIL DO EGRESSO**

O egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos terá as marcas da atuação do profissional do nosso tempo que são o respeito aos valores de responsabilidade social, da justiça e da ética; a consciência da necessidade da contínua aprendizagem; a orientação para resultados; a responsabilidade em alinhar os planos de Recursos Humanos aos planos corporativos. Saberá agregar valor aos negócios e compreender as relações entre o contexto das organizações e os contextos econômicos, políticos, sociais e culturais que interferem nas diretrizes organizacionais e nas formas de atuação e desenvolvimentos dos profissionais sob sua gestão.

O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos possuirá sólida formação técnica, compreenderá os diferentes processos, metodologias, instrumentos, conceitos e estratégias utilizadas em seu campo de atuação. Será um profissional atualizado nos conceitos e nas melhores práticas de gestão de pessoas. Tendo como pontos de excelência: Desenvolvimento de programas de Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, Gestão de Remuneração e Administração de Pessoal.

### **METODOLOGIA**

O curso de Gestão de Recursos Humanos busca desenvolver nos alunos a compreensão sistêmica e estratégica da gestão de pessoas de modo a internalizar os valores da responsabilidade social, da justiça, da ética profissional e da contínua necessidade de aprimoramento de cada um dos agentes das organizações, garantindo o aprimoramento contínuo de habilidades e competências que permitam ao Egresso atuar em nos diferentes segmentos e sub sistemas da Gestão de Recursos Humanos com uma visão moderna e humana. Para tanto utiliza-se de metodologias de ensino que possibilitam o alcance desses objetivos.

### **CONCEPÇÃO CURRICULAR**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos obedece às Diretrizes Curriculares Nacionais e ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. O seu currículo está organizado de modo a oferecer ao aluno referenciais teórico-práticos que colaborem na aquisição de competências cognitivas, habilidades e atitudes e que promovam o seu pleno desenvolvimento como pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. Seu currículo, desenvolvido na perspectiva da educação continuada, é concebido como uma realidade dinâmica, flexível, propiciando a

integração teoria e prática, o diálogo entre as diferentes ciências e saberes, e as atividades facilitadoras da construção de competências. Além disso, o referido curso é ofertado nos polos credenciados da Universidade Estácio de Sá objetivando democratizar o acesso ao ensino superior no país, contribuindo para o desenvolvimento econômico, social e cultural das localidades e regiões onde é ofertado, promovendo transformação e a inclusão social e cultural, conforme anexo II.

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos obedece aos

seguintes princípios: a) flexibilização; b) interdisciplinaridade; c) ação-reflexão-ação; d) contextualização.

Com base nesses quatro princípios é que a matriz curricular do curso foi organizada, com a intenção de promover a produção e construção do conhecimento de modo sistematizado, partindo da reflexão, do debate e da crítica, numa perspectiva criativa e interdisciplinar.

A título de organização, a estrutura do curso será apresentada em sua totalidade (matriz); em seguida, será desmembrada no que se refere a seus princípios. Portanto, assim está disposta a matriz curricular:

## **ESTRUTURA CURRICULAR**

### **CURSO 4070- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **1º PERÍODO**

#### **Carga Horária**

#### **DISCIPLINAS**

#### **Tipo**

**Teórica**

**Prática**

**Ativ. Est.**

FUNDAMENTOS DAS CIÊNCIAS SOCIAIS

MÍNIMA

36 0 0

ANÁLISE TEXTUAL

MÍNIMA

36 0 0

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS I

MÍNIMA

36 0 0

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

MÍNIMA

36 0 0

INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO

MÍNIMA

36 0 0

MATAMÉTICA PARA NEGÓCIOS

MINIMA

72 0 0

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

MINIMA

72 0 44

**2º PERÍODO**

**Carga Horária**

**DISCIPLINAS**

**Tipo**

**Teórica**

**Prática**

**Ativ. Est.**

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

MINIMA 36 0 0

PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

MINIMA 36 0 0

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

MINIMA 72 0 0

ESTATÍSTICA APLICADA

MINIMA 36 0 0

TÉCNICAS DE SELEÇÃO

MINIMA 72 0 44

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

MINIMA 72 0 44

**3º PERÍODO**

**Carga Horária**

**DISCIPLINAS**

**Tipo**

**Teórica**

**Prática**

**Ativ. Est.**

RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

MINIMA

36 0 0

ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

MINIMA 72 0 0

ROTINAS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (FOLHA)

MINIMA 36 0 44

FORMAÇÃO DE INSTRUTORES

MINIMA 36 0 0

GESTÃO DA QUALIDADE

MINIMA 36 0 0

GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

MINIMA 36 0 0

SAUDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

MINIMA 36 0 0

SEMINÁRIO DE PRÁTICAS DE RHI

MINIMA 36 0 44

#### **4º PERÍODO**

#### **Carga Horária**

#### **DISCIPLINAS**

**Tipo**

**Teórica**

**Prática**

**Ativ. Est.**

TOPICOS EM LIBRAS: SURDEZ E INCLUSÃO

OPTATIVA 36 0 0

GESTÃO DE PROCESSOS

MINIMA 36 0 44

CONSULTORIA INTERNA DE RH

MINIMA 36 0 0

GESTÃO DE BENEFÍCIOS

MINIMA 72 0 0

PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

MINIMA 36 0 0

GESTÃO DE DESEMPENHO

MINIMA 36 0 0

MÉTRICAS EM RECURSOS HUMANOS

MINIMA 36 0 0

REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

MINIMA 36 0 0

SEMINÁRIO DE PRÁTICAS DE RHI

MINIMA 36 0 44

#### **CARGA HORÁRIA RESUMIDA**

TOTAL DE HORAS MÍNIMAS

**Teórica**

**Prática**

**Ativ. Est.**

1296

0

308

TOTAL DE HORAS OPTATIVAS

36

0

0

TOTAL

1604

#### **Princípios norteadores na concepção de educação**

O ser humano está inserido em um contexto social, econômico, cultural, político e histórico e, quando tomado como sujeito, intervém na realidade a partir de uma percepção do contexto que o encerra. Pressupõe-se, assim, uma dimensão ativa, criadora e renovadora. Na sua interação com outros sujeitos e com a realidade, produz e dissemina conhecimento.

A Universidade Estácio de Sá entende que o conhecimento é produto dessa interação social e compreende que seu papel é trabalhar o conhecimento na perspectiva da sua produção e atualização, colocando-o a serviço da

sociedade. Para tal, entende ser necessário provocar um papel ativo desse sujeito da/na educação.

Sob esse diapasão, há necessidade de se promover a participação dos indivíduos como sujeitos da sociedade, da cultura e da história, priorizando a autonomia, a problematização e a conscientização, materializando assim aquilo que epistemologicamente se entende por educação.

De acordo com a identidade da Universidade Estácio de Sá e sua interpretação sobre os conceitos de sociedade, sujeito e educação, a concepção de Educação a Distância incorpora o rompimento dos paradigmas de tempo e espaço, as novas tecnologias de informação e comunicação e uma proposta pedagógica alicerçada na concepção do sujeito sócio-histórico (cf. Vygotsky, 1984) [1]. Ainda, considera a aprendizagem como fruto da interação entre indivíduos em contextos sócio-técnicos específicos (cf. Lévy, 1993) [2], e objetiva um processo no qual o aluno seja capaz de construir conhecimentos e aprender a aprender, aprender a ser, aprender a conviver e aprender a fazer (cf. Informe Delors, UNESCO, 1996).

Nesse sentido, aprender a aprender é um princípio norteador que visa a uma prática pedagógica reflexiva, com ênfase em estratégias que ofereçam perspectivas de mudanças, construção de conhecimentos gerais e específicos e desenvolvimento de habilidades cognitivas aplicáveis ao projeto de vida pessoal e profissional. Aprender a aprender é saber investigar e buscar elementos que auxiliem na produção acadêmica.

Aprender a ser possibilita a construção e a busca da identidade pessoal e coletiva, estimuladas pelas relações sociais através do desenvolvimento psicossocial, da moral, da ética e da construção do cidadão que pretendemos formar.

Aprender a conviver propicia a construção do desenvolvimento de atitudes, opiniões, crenças, esperanças e representações necessárias à capacidade de iniciativa, de comunicação, além de permitir propostas de soluções e abertura para o desenvolvimento de valores de qualidade e de produtividade. Nessa convivência, inclui-se a capacidade de realizar trabalhos diversificados, de tomar decisões, de trabalhar em equipe e de conviver com as diferenças locais e regionais.

Aprender a fazer estimula o desenvolvimento das habilidades necessárias à atividade profissional, cujas dimensões de prática científica (teóricas e técnicas) precisam ser adquiridas formalmente, ou por meio da vivência de estágio e prática profissional.

Atenta para ao objetivo de contribuir para o crescimento político-econômico e social brasileiro, partindo do pressuposto de que a educação constitui mola propulsora do conhecimento, do desenvolvimento e da melhoria da qualidade de vida, a Universidade Estácio de Sá concebeu a oferta do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância, no segundo semestre de 2009.

[1]VYGOTSKY, L. S. A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

[2]LÉVY, P. As novas tecnologias da inteligência e o futuro do pensamento na era da informática. São Paulo: Editora 34, 1993.

### **Princípio da flexibilidade na estrutura curricular**

No que tange ao princípio de flexibilização, a estrutura curricular possibilita a ampliação dos horizontes do conhecimento e o desenvolvimento de uma visão crítica mais abrangente, pois permite ao aluno ir além de seu campo específico de atuação profissional, oferecendo condições de acesso a conhecimentos, habilidades e atitudes formativas em outras áreas profissionais.

A flexibilização do currículo se caracteriza tanto pela verticalidade, quanto pela horizontalidade. A flexibilização vertical prevê diferentes formas de organização do saber ao longo do período de formação.

A flexibilização curricular horizontal possibilita ao aluno o aproveitamento de várias atividades acadêmicas complementares. Essas atividades são importantes para a formação do aluno e constituem o pilar de apoio para diversidade, proporcionando o cenário no qual o aluno possa, de fato, ter à disposição as variadas alternativas de percurso curricular, entretanto não são componentes curriculares obrigatórios, apesar de incentivada a sua realização pelos alunos.

## Princípio da interdisciplinaridade na estrutura curricular

Outro princípio, o da interdisciplinaridade, propicia o diálogo entre os vários campos do conhecimento e a integração do conhecimento. Visa superar uma organização curricular tradicional, que coloca as disciplinas como realidades estanques, fragmentadas, isoladas e dificulta a apropriação do conhecimento pelo aluno. A interdisciplinaridade, portanto, busca favorecer uma visão contextualizada e uma percepção sistêmica da realidade, permitindo uma compreensão mais abrangente do saber.

A interdisciplinaridade tem sua origem na necessidade de corrigir os desvios causados pela fragmentação disciplinar, resultante da compartimentalização que marca a produção científica de caráter positivista. A integração entre as disciplinas do currículo cria condições para a pesquisa e para a elaboração de modelos explicativos que efetivamente consigam captar a complexidade da realidade. Propicia a reorganização e a recomposição dos diferentes âmbitos do saber por meio do estabelecimento de intercâmbios cognitivos.

A interdisciplinaridade, dessa forma, permite integrar o saber, propiciando a compreensão da relevância e do significado dos problemas estudados, favorecendo, conseqüentemente, os processos de intervenção e busca de soluções. Expressa ainda a necessidade de reconstruir o pensamento em novas bases, recuperando dimensões como a criatividade, a imaginação e a capacidade de lidar com a incerteza.

A interdisciplinaridade não significa uma justaposição de saberes, nem implica uma comunicação reduzida entre as disciplinas. Envolve a elaboração de um contexto mais geral, no qual as disciplinas em contato são modificadas, passando a depender claramente uma das outras. Promove, portanto, intercâmbios mútuos e recíprocas integrações entre as disciplinas.

As propostas de ensino baseadas na interdisciplinaridade têm um grande poder estruturador, pois as definições, os contextos e os procedimentos estudados pelos alunos passam a ser organizados em torno de unidades mais globais, que agregam estruturas de conceitos e metodologias compartilhadas por várias disciplinas, capacitando os alunos para enfrentar problemas que transcendem os limites de uma disciplina concreta e para detectar, analisar e solucionar novas questões. Além disso, a interdisciplinaridade favorece a realização de transferências das aprendizagens já adquiridas em outros contextos e contribui para ampliar a motivação para aprender.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos adotou a estratégia de possuir em sua matriz curricular as seguintes disciplinas em comum com pelo menos um dos cursos da área de ciências sociais aplicadas e ciências humanas que consolidam um ciclo de formação geral da área de negócios:

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS I

ANÁLISE TEXTUAL

ESTATÍSTICA APLICADA

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

FUNDAMENTOS DAS CIÊNCIAS SOCIAIS

GESTÃO DA QUALIDADE

GESTÃO DE PROCESSOS

INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

MATEMÁTICA PARA NEGÓCIOS

PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

## Princípio da ação-reflexão-ação na estrutura curricular

A ação-reflexão-ação é um princípio norteador do processo ensino-aprendizagem neste curso, que se concretiza através da realização das atividades estruturadas pelos alunos. Essas atividades se constituem como componente curricular obrigatório vinculado às disciplinas da matriz curricular.

Embasadas no Art. 2º, item II da Resolução CNE/CES nº 3, de 2 de julho de 2007, as atividades estruturadas implicam a construção de conhecimento, com autonomia, a partir do trabalho discente. A concepção dessas atividades deve privilegiar a articulação entre a teoria e a prática, a reflexão crítica e o processo de autoaprendizagem. Para atender a esse propósito, o ensino deve ser centrado na aprendizagem, tendo o professor-tutor como mediador entre o conhecimento acumulado e os interesses e necessidades do aluno.

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

No ensino por competências o conhecimento é trabalhado de forma intertransdisciplinar, contextualizado, privilegiando a construção de conceitos e a criação do sentido, visando mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informações etc.) para solucionar com pertinência e eficácia uma série de situações[1].

Os professores-tutores a distância das disciplinas que oferecem tais atividades devem estimular e incentivar seus alunos a refletirem, seja na ação, sobre a ação ou na reflexão sobre a ação. Esta última (a reflexão sobre a ação) é que determina a construção do saber, que pode ser considerada uma consequência das reflexões intencionais efetuadas. A realização dessas atividades deve proporcionar aos alunos a curiosidade, a discussão e o interesse pela busca de novas ideias e conceitos. As atividades estruturadas possibilitam aos alunos a observação e a reflexão sobre a aplicação dos conhecimentos estudados em diferentes contextos da realidade.

Para tanto, essas atividades foram estruturadas em projetos, bem como por resolução de problemas, além de pesquisas. Privilegiam

análises, sínteses, inferências, generalizações, analogias, associações e transferências. As tarefas propostas constituem desafios que incitem os alunos a mobilizar seus conhecimentos, habilidades e valores.

No quadro abaixo, são apresentadas as disciplinas deste curso que possuem atividades estruturadas na composição de suas cargas-horárias:

Atividades estruturadas na composição de suas cargas-horárias:

**Por**

**Disciplina**

**Créditos teóricos**

**Prática Estruturada**

**Total de créditos**

**CH**

**1º SEMESTRE**

1

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

4

2

6

116

**2º SEMESTRE**

	2
TÉCNICAS DE SELEÇÃO	
	2
	2
	4
	80
	2
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	
	2
	2
	4
	80
	<b>3º SEMESTRE</b>
	7
ROTINAS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (FOLHA)	
2	
	2
	4
	80
	7
SEMINÁRIO DE PRÁTICAS DE RH I	
	2
	2
	4
	80
	<b>4º SEMESTRE</b>
	8
GESTÃO DE PROCESSOS	
	2
	2
	4
	80
	8
SEMINÁRIO DE PRÁTICAS DE RH II	
	2

As Atividades Estruturadas atendem também ao paradigma da complexidade[2], propondo um ensino fundamentado em múltiplas visões que proporcionem aos alunos aprendizagens que desenvolvam a visão crítica, criativa e transformadora.

Nesse contexto, de acordo com Behrens[3], situa-se a problematização que possibilita uma visão pluralista, tendo como ponto de partida o questionamento que vincula articulações diferenciadas, com a finalidade de produzir conhecimento. Os alunos podem simultaneamente realizar a apropriação de conceitos, quando os examinam minuciosamente; articular essas aquisições à medida que as relacionam ao problema a ser resolvido e mobilizar essas aquisições na prática[4].

As atividades estruturadas estão disponibilizadas na sala de aula virtual, no conteúdo online da disciplina e são discutidas e trabalhadas ao longo da disciplina, inclusive com fórum de discussão específico para esse fim na sala de aula virtual.

Com as atividades estruturadas, reforça-se a percepção do aluno como sujeito ativo, reflexivo, criativo, inovador, empreendedor, que tenha autonomia nos estudos. Dessa forma, a aprendizagem se dará como resultado do aprendizado ativo, com base na própria prática do sujeito e nas sucessivas mudanças provocadas pela informação gradativamente assimilada.

Desse modo, a metodologia de ação das atividades estruturadas visa trazer uma mudança no processo de aprendizagem, integrando sociedade ? educação ? trabalho, com o planejamento de atividades que surgem das situações do próprio cotidiano social do aluno e do trabalho profissional, envolvendo participação individual e em grupo, convivência com a diversidade de opiniões, oportunidade de autonomia de estudos e o acesso a diferentes modos de aprender, especialmente, de aprender a aprender.

### **Princípio da contextualização na estrutura curricular**

O princípio da contextualização permite pensar o currículo de forma abrangente, com uma ampla rede de significações, e não apenas como um lugar de transmissão e reprodução do saber. A contextualização envolve o estabelecimento de uma relação de reciprocidade entre o aluno e o objeto de conhecimento, favorecendo uma aprendizagem significativa, uma vez que está baseada nos diferentes âmbitos e dimensões da vida pessoal, social e cultural dos alunos.

Neste curso, a contextualização ocorre primordialmente nos eventos de interação e reflexão sobre o conhecimento, em especial nos fóruns de discussão, espaço privilegiado para integrar diferentes perfis socioeconômicos e diferentes perspectivas de compreensão e interpretação da realidade. Nesse sentido, a contextualização imprime forte parceria com o espírito cooperativo adotado na interação. Também contextualiza-se o conteúdo nas diferentes atividades solicitadas ao aluno, como atividades estruturadas, leituras complementares para posterior discussão, dentre outros.

[1] Cf. PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

[2]Cf. MORIN, E. **A religação dos saberes: o desafio do século XXI**. Jornadas temáticas idealizadas e dirigidas por Edgar Morin. Tradução e notas de Flávia Nascimento. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

[3]BEHRENS, M.A. Metodologia de aprendizagem baseada em problemas. *In*: VEIGA, I. P. A. (Org.).**Técnicas de ensino: novos tempos, novas configurações**. Campinas, SP: Papirus, 2006.p.163-187.

[4]ROEGIERS, Xavier; DE KETELE, Jean-Marie. **Uma pedagogia da integração: competências e aquisições no ensino**. Tradução de Carolina Huang. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

## **ATIVIDADES ACADÊMICAS COMPLEMENTARES**

A realização das atividades acadêmicas complementares não é obrigatória para integralização do curso CST Gestão de Recursos Humanos. Entretanto, a Universidade Estácio de Sá recomenda o envolvimento de seus alunos na realização das mesmas.

As atividades complementares referem-se ao curso como um todo e à formação geral do aluno. Elas envolvem aquelas atividades realizadas pelo aluno, vinculadas à sua formação, visando a atualização permanente dos alunos acerca

de temas emergentes.

As AACs podem ser desenvolvidas de forma presencial e a distância. A cada AAC realizada, é atribuída uma carga horária pré-definida, conforme a duração da mesma. As AACs, quando realizadas presencialmente, são programadas com antecedência e divulgadas aos alunos no durante do período letivo vigente. Já as realizadas online, estão disponibilizadas para acesso e realização na sala de aula virtual dos alunos, por meio do Portal de Atividades Acadêmicas Complementares.

As Atividades Acadêmicas Complementares viabilizam a integração ensino, pesquisa e extensão e o desenvolvimento de ações de responsabilidade social, proporcionando aos alunos a vivência de situações que contribuem para o crescimento dos alunos como cidadãos e profissionais.

### TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

De acordo com as diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação tecnológica, o Trabalho de Conclusão de Curso não é uma atividade obrigatória e fica a critério da instituição a sua proposição no projeto pedagógico.

A **IES** optou por não incluir o TCC no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos. Para conclusão de curso o aluno precisa cumprir com aproveitamento positivo as disciplinas do curso e obter as certificações intermediárias, onde produzirão produtos técnicos específicos.

### ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO/ PRÁTICA PROFISSIONAL

De acordo com as diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação tecnológica, o Estágio Curricular não é uma atividade obrigatória e fica a critério da instituição a sua proposição no projeto pedagógico.

A **IES** optou por não incluir o Estágio Curricular no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos.

Para conclusão de curso o aluno precisa cumprir com aproveitamento positivo as disciplinas do curso e obter as certificações intermediárias, onde produzirão produtos técnicos específicos.

### PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO E APRENDIZAGEM

O processo de avaliação será composto de três etapas: Avaliação 1 (AV1), Avaliação 2 (AV2) e Avaliação 3 (AV3). Fica estabelecido que para todas as disciplinas que possuem planos de ensino, planos de aula e material didático a avaliação será:

- (1) A AV1 contemplará o conteúdo da disciplina até a sua realização, incluindo o das atividades estruturadas. A forma desta avaliação será de autonomia do professor.
- (2) A AV2 (Prova Nacional) das **disciplinas integradas sem atividades estruturadas**, terá o valor máximo obrigatório de 10 pontos;
- (3) A AV2 (Prova Nacional), das **disciplinas integradas com atividades estruturadas**, terá o valor máximo obrigatório de 8 pontos. Para a nota integral de 10 pontos, deverão ser atribuídos até 2 pontos de acordo com a execução da atividade estruturada realizada pelo aluno;
- (4) A AV2 das **disciplinas integradas que contenham avaliação prática**, para sua pontuação da parte teórica, obedecerá à seguinte regra:
  - a. se a disciplina teórico-prática não possuir atividade estruturada, aplica-se à avaliação teórica o disposto no item 2;

### AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior instituído pela Lei nº 10.861, de 14/04/2004, destacou a avaliação institucional como um processo permanente, planejado, conduzido e realizado de modo a transformar resultados em subsídios capazes de promover mudanças.

Em decorrência desta legislação e consoante com a prática já institucionalizada foi constituída a **Comissão Própria de Avaliação CPA**, com o objetivo de coordenar e articular o processo avaliativo, atendendo os dispositivos legais e as

exigências atuais do processo de avaliação.

Na estruturação da CPA, foi fundamental considerar a estrutura organizacional descentralizada da Instituição, estabelecendo autonomia administrativa para os gestores de *campi*, de cursos e dos diferentes segmentos por meio de um Projeto alicerçado em responsabilidade, participação, comprometimento, compartilhamento democrático de ideias e projetos, integração, autonomia e permanente busca de aperfeiçoamento através da análise crítica de seus projetos e serviços. A metodologia de trabalho respeita, assim, a cultura organizacional, proporcionando a inserção de toda a comunidade acadêmica e a interrelação das dez dimensões definidas na legislação.

Entre os instrumentos de avaliação, a CPA realiza semestralmente uma avaliação interna com todos os alunos, professores e coordenadores. A partir dos resultados obtidos, disponíveis no SIA Sistema de Informações Acadêmicas -, todos os gestores podem preparar quadros, gráficos e tabelas que permitem um estudo comparativo de linha histórica referente ao desempenho dos professores, à avaliação das disciplinas, dos cursos e dos recursos de infraestrutura inclusive acervo bibliográfico.

No desenvolvimento do processo de auto-avaliação cabe, portanto, aos coordenadores:

- a) Sensibilizar alunos e professores
- b) Divulgar e discutir os resultados alcançados na avaliação interna
- c) Analisar o resultado da avaliação de cada docente e discutir com o mesmo o projeto de superação, quando couber
- d) Analisar com o Colegiado os resultados da avaliação externa: ENADE e Avaliação de Curso
- e) Propor e implementar ações de melhoria
- f) Divulgar as ações decorrentes da avaliação

Assim, tanto a discussão dos resultados alcançados por Curso a partir das metas e objetivos por eles definidos, quanto dos resultados obtidos nas avaliações interna e externa servem de subsídio para a implementação de ações de melhoria voltadas ao ensino, ao aprimoramento dos projetos pedagógicos, à pesquisa, à extensão, ao redirecionamento das ações de capacitação docente, à atualização e manutenção da infraestrutura e dos recursos materiais.

### **ATIVIDADES DE EXTENSÃO**

Apesar do cumprimento das atividades complementares não ser obrigatório para os alunos os alunos são incentivados a participar de diferentes oportunidades de extensão através da realização de diferentes eventos.

A realização dos eventos no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos cumprem dois objetivos principais:

Possibilitar aos alunos a oportunidade de aprofundar temas de interesse social geral e profissional específico;

Além deste caráter didático-pedagógico os eventos são oportunidades de estreitamento dos laços entre a Instituição de Ensino Superior e a Sociedade onde ela está inserida.

### **PESQUISA E INICIAÇÃO CIENTÍFICA**

#### **MONITORIA**

#### **ATENDIMENTO AO ALUNO**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos segue as políticas e diretrizes institucionais adotadas pela **IES** para efetivar o apoio pedagógico para seus alunos, acreditando que, para que o estudante possa se desenvolver em sua plenitude acadêmica é necessário associar, à qualidade do ensino ministrado, ações efetivas de atendimento ao estudante.

As políticas de atendimento ao estudante desenvolvidas na **IES** perseguem os seguintes objetivos: assegurar ao estudante os meios necessários ao pleno desenvolvimento acadêmico; implementar os programas e projetos articulados e integrados ao ensino, à iniciação científica e à extensão, além de estimular a educação continuada. Nessa perspectiva, fazem parte das ações institucionais de atendimento ao aluno projetos com distintas finalidades: apoio pedagógico,

assistência ao aluno, inserção no mercado de trabalho e acompanhamento ao egresso.

A **IES** desenvolve um programa de nivelamento para os alunos de graduação, buscando minimizar as deficiências de conhecimento apresentados em áreas pontuais pela maioria dos egressos do ensino médio. A Instituição oferece modalidades de apoio pedagógico, a fim de dar mais segurança aos alunos na sua vida acadêmica.

As modalidades de apoio pedagógico adotadas pela **IES** são:

- Nivelamento;
- Reforço; e
- Complementação curricular.

Atividades didáticas desenvolvidas paralelamente à matriz curricular com a orientação de docentes da **IES**, sob forma de pequenos cursos, oficinas, grupos de estudo on line, através da sala de aula virtual.

As modalidades de nivelamento objetivam criar condições para que os alunos possam desenvolver as habilidades e competências necessárias ao cumprimento das atividades propostas pelo curso. Com elas, pretende-se diminuir a defasagem dos alunos que ingressam na **IES**. Dessa forma, tais atividades destinam-se prioritariamente, mas não exclusivamente aos alunos do 1º período de qualquer curso oferecido pela Instituição, para que com essas medidas a constituição do alunado tenda a um aprimoramento de excelência.

O reforço objetiva recuperar falhas e/ou lacunas nos conhecimentos dos alunos no decorrer do semestre letivo, resultando no acompanhamento de seu desenvolvimento pedagógico dos alunos, por meio da verificação da aprendizagem dos mesmos. Cabe salientar que as modalidades de complementação curricular podem ser realizadas por alunos de qualquer período, em qualquer curso da **IES**. Os alunos escolhem a disciplina que desejam cursar para melhor enriquecer sua formação, atendidas as especificidades de cada uma delas.

Vale ressaltar que a adesão ao Programa de nivelamento é voluntária. O aluno poderá escolher, entre as atividades oferecidas, as que mais se adaptarem a seus horários e às suas possibilidades. Com esses projetos a **IES** vem contribuindo para uma melhor formação do alunado, procurando suprir déficits de conhecimento, aprofundar conteúdos, desenvolver competências, habilidades e atividades, buscando atingir o perfil desejado para os egressos dos cursos de graduação e de graduação tecnológica.

Quando é identificada a necessidade de utilização dos diferentes mecanismos de apoio pedagógico ao aluno disponibilizados pela **IES**, o professor da disciplina em acordo com a coordenação do curso propõe a atividade necessária dentre as modalidades já descritas e os alunos são convidados à participar.

Para fornecer apoio pedagógico aos alunos, a Instituição dispõe da Biblioteca Virtual, que possibilita a de comunicação entre aluno e professor. Nele os professores disponibilizam textos, exercícios e todo o material necessário para a disciplina, bem como, mensagens para a turma, complementando a atuação de sala de aula e favorecendo a concretização de uma aprendizagem significativa.

Dessa forma a **IES** vem contribuindo para uma melhor formação do aluno, procurando suprir déficits de conhecimento, aprofundar conteúdos, desenvolver competências, habilidades e atividades, buscando atingir o perfil desejado para os egressos dos cursos de graduação e de graduação tecnológica.

Com esses projetos a **IES** vem contribuindo para uma melhor formação do aluno, procurando suprir déficits de conhecimento, aprofundar conteúdos, desenvolver competências, habilidades e atividades, buscando atingir o perfil desejado para os egressos dos cursos de graduação e de graduação tecnológica.

## **EDUCAÇÃO INCLUSIVA**

Preocupada em adaptar-se às normas e princípios que garantem os direitos do aluno com necessidades educacionais especiais e, sobretudo, em estabelecer uma política institucional, a Instituição vem também desenvolvendo ainda uma série de ações para manter a qualidade de ensino para todos os seus alunos e, especificamente, assegurar aos educandos com necessidades educacionais especiais as condições necessárias para o seu pleno aprendizado.

Para o integral atendimento às recomendações internacionais e aos dispositivos legais nacionais, é fundamental a busca de novas formas de responder aos proclamos de uma Educação Inclusiva, garantindo não só o acesso, mas sobretudo a permanência dos alunos com necessidades educacionais especiais na **IES**, através de uma prática pedagógica, que esteja centrada em sua aprendizagem desses alunos.

A **IES** elaborou um documento nomeado Sugestões e procedimentos metodológicos para alunos com necessidades educacionais especiais em sala de aula. Ao preocupar-se com uma educação além de, também, um documento orientador dirigido aos diretores de campi com a finalidade de permitir a esses alunos a acessibilidade aos diferentes espaços físicos dos campi, as mais diversas; como recursos para práticas efetivas de educação inclusiva.

O aluno poderá escolher, entre as atividades oferecidas, as que mais se adaptem a seus horários e às suas possibilidades.

O Curso tem seguido os procedimentos recomendados nos documentos em questão, buscando criar um ambiente educacional que reconheça as possibilidades e as limitações dos alunos com necessidades educacionais especiais, garantindo, assim, a sua plena inclusão no processo educativo.

## **ESTÁGIOS E EMPREGOS**

A **IES**, através de um serviço gratuito e informatizado integrado ao mercado de trabalho, oferece estágios e empregos a seus graduandos ou já graduados por meio de um banco atualizado de empresas parceiras, com sucessivas boas ofertas. De acordo com a legislação em vigor, diretrizes, normas e procedimentos.

Funções principais:

- Incentivar o acesso de alunos e de formados à prática profissional;
- Estabelecer ligação entre os programas de Graduação e de Pós-Graduação com as expectativas do mercado;
- Propor parcerias que colaborem para a melhoria constante da qualificação dos graduandos e graduados.

O acesso, tanto para o aluno (graduando ou formado) quanto para as empresas se cadastrarem, deve ser feito pela Internet, bastando para isso login e senha.

O processamento de avaliação é feito através do sistema, pelo estudante e validado pelo Coordenador do Curso ou pelo Orientador do Estágio, a partir de 90 (noventa) dias.

O corpo docente do curso atende aos parâmetros de qualidade exigidos pela legislação de ensino, bem como a composição do NDE e do Colegiado de curso e sua regularidade de funcionamento. A composição desses órgão está relacionado em anexo a este PPC.

## **CAPACITAÇÃO DOCENTE**

Dispomos hoje de um conhecimento e de uma forma de abordar os problemas relacionados à compreensão dos processos de ensino e aprendizagem eficazes. Sua aplicação, no entanto, exige uma mudança no papel do professor, advinda de uma nova percepção da função social do ensino e das finalidades educativas. Em outras palavras, provêm do perfil profissional do aluno que pretendemos formar e que resulta, por sua vez, do tipo de sociedade a que aspiramos. É urgente a adoção de uma educação voltada à formação integral da pessoa em todas as suas capacidades, entre elas também as profissionais. A finalidade é formar pessoas competentes para a vida. É aqui que se entende que, além do saber (conteúdos conceituais), devem constituir conteúdos de aprendizagens as habilidades, as técnicas e as estratégias, ou seja, o saber fazer (habilidades e competências), a formação em valores, o saber ser e o saber viver (aspecto relacional).

Ensinar implica dominar habilidades, técnicas e estratégias de ensino, isto é o domínio de determinados procedimentos capazes de assegurar os resultados pretendidos. Temos a certeza de que não é suficiente o conhecimento teórico sobre estes processos, para isto é preciso que a formação dos professores esteja estreitamente relacionada à prática real da sala de aula em um processo sistemático, no qual se conjuguem a utilização de modelos de ensino, a fundamentação sobre suas características, a análise de seu funcionamento, a sua revisão e a sua adequação às características do contexto, dos alunos e do próprio professor.

Para oferecer suporte adequado a nossos docentes foi criado o Programa de Incentivo à Qualificação Docente (PIQ), que se constitui em diversos espaços de interlocução com os professores que atuam em cada curso, para fomentar a troca de experiências, permitindo que o docente encontre na relação, no diálogo com o colega, uma reflexão conjunta e partilhada que lhe permita superar os desafios enfrentados cotidianamente.

O PIQ inclui ações que enfatizam a formação continuada com vistas ao aprimoramento acadêmico elaborado em dois eixos fundamentais:

1. O primeiro apresenta módulos básicos centrados na prática pedagógica nos quais serão discutidos os temas: Planejamento de Ensino, Metodologia e Estratégias de Ensino, Avaliação do Processo Ensino-Aprendizagem e Interatividade em sala de aula e que se destinam a todos os professores que atuam nos cursos de Graduação, Graduação Tecnológica e Pós Graduação, nas modalidades presencial e a distância.
2. O segundo eixo está centrado na formação pedagógica específica, e, portanto, numa perspectiva estratégica, na qual serão oferecidos módulos criados para atender a demandas geradas pelos Projetos Pedagógicos dos Cursos, como exemplo o módulo Formação de Professor em Docência online, tendo em vista a expansão da EAD.

Frente à necessidade de abrangência nacional, os módulos que integram o PIQ utilizam a metodologia de ensino à distância, quer na modalidade on line, quer na teletransmissão. Para tanto, a Diretoria de Ensino à Distância apresenta-se como parceira e norteadora das melhores práticas nesse sentido, garantindo a qualidade e o acesso de todos os docentes ao Programa.

Os módulos são disponibilizados ao longo do ano, abrangendo o público docente nacionalmente, que poderá cursá-los a qualquer momento, inclusive de forma simultânea. As inscrições serão realizadas on line, pelo sistema de informações acadêmicas SIA, no limite das vagas disponibilizadas por turma. Os professores contam com a orientação de um tutor da área de Educação que orientam e incentivam o aprofundamento dos temas.

O apoio ao docente dá-se especialmente através do PIQ Programa de Incentivo à Qualificação Docente que oferece oportunidades de formação continuada, através do PIQ FORMAÇÃO; incentivos, na forma de apoio financeiro à participação em eventos e cursos através do CONCURSO INTERNO NACIONAL DE PRODUÇÕES CIENTÍFICAS E PROJETOS DE EXTENSÃO e do FORUM ANUAL DE DOCENTES ESTÁCIO; prêmio de remuneração variável aos melhores docentes, através do PIQ REMUNERAÇÃO.

## **BIBLIOTECA**

### **1- ACERVO**

O acervo disponibilizado na biblioteca é composto por livros básicos e complementares, de acordo com o conteúdo programático das disciplinas do Curso, livros clássicos, periódicos impressos e on-line, Bases de Dados, vídeos e DVD's. A pesquisa ao acervo pode ser realizada em qualquer microcomputador conectado à Internet e permite a consulta por autor, título e assunto.

### **2- SISTEMA INFORMATIZADO DE BIBLIOTECAS - SIB**

O SIB é responsável pelo gerenciamento informatizado das bibliotecas no que se refere à consulta ao acervo local e on-line, aos recursos de pesquisa informatizada, empréstimo domiciliar, reserva e renovação de empréstimos local e on-line. O acesso através da Internet é realizado pelo site <http://biblioteca.br/online.asp>

### **3- SERVIÇOS**

#### **3.1 SERVIÇO DE COMUTAÇÃO BIBLIOGRÁFICA - COMUT**

Importante instrumento para a incrementação de pesquisas e trabalhos acadêmicos o COMUT permite aos pesquisadores o recebimento de cópia de artigos publicados em periódicos técnico-científicos, teses e anais de congressos existentes nas melhores bibliotecas do país.

#### **3.2 BASE DE DADOS**

As Bases de Dados disponibilizadas no Portal da Pesquisa podem ser acessadas pelo site <http://biblioteca.estacio.br/links.asp> ou pelo endereço [www.portaldapesquisa.com.br](http://www.portaldapesquisa.com.br)

Academic on file - Multidisciplinar

A Base de Dados Academic on file disponibiliza artigos científicos de publicações com cobertura retroativa (back-files), e oferece plataforma de pesquisa em português, com recursos de tradução de textos.

Computer Data Base - Informática

A Computer Data Base disponibiliza periódicos internacionais com resumos e full-text, abrangendo as áreas de informática, software, hardware, telecomunicações e indústria eletrônica.

Apresenta um tradutor de texto, inclusive para a língua portuguesa.

Micromedex - Farmácia, Medicina

Reconhecida mundialmente como padrão de excelência de informações em saúde clínica, medicamentos, toxicologia, doenças, tratamento rápido, educação ao paciente e medicina alternativa.

Ovid Dentistry, Oral Surgery and Medicine Collection - Odontologia

Disponibiliza periódicos científicos com cobertura retroativa incluindo referências e artigos com texto completo.

Springer Journal: Medicine Collection - Medicina

A Editora Springer disponibiliza periódicos acadêmicos internacionais com texto completo, na área de Medicina com opção de texto completo em formato HTML e PDF.

### **3.3 PROGRAMA DE TREINAMENTO DE USUÁRIOS**

Objetiva facilitar o aperfeiçoamento acadêmico e profissional e a elaboração de trabalhos acadêmicos através do oferecimento dos seguintes Cursos gratuitos.

3.3.1 Curso de Elaboração de Trabalhos Acadêmicos, Dissertações e Teses

3.3.2 Curso de Pesquisa Informatizada: Internet como Fonte de Pesquisa

3.3.3 Curso de Pesquisa Informatizada: Bases de Dados

### **3.4 FICHAS CATALOGRÁFICAS**

A Biblioteca disponibiliza para seus usuários o serviço de elaboração de fichas catalográficas com o intuito de colaborar com a normatização dos trabalhos de final de curso.

### **3.5 PROGRAMA DE ATENDIMENTO A ALUNOS COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS**

De acordo com a Portaria n. 3.284, de 7 de novembro de 2003, as Bibliotecas dão acessibilidade aos usuários com necessidades educacionais especiais a diferentes fontes de informação, através de recursos diferenciados.

**Auditiva**

As equipes das Bibliotecas recebem treinamento na Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

**Visual**

O Sistema DOSVOX, que interage com o usuário através de síntese de voz, está disponível nas Bibliotecas viabilizando, deste modo, o uso do computador.

