



FACULDADE
CATÓLICA DE FORTALEZA
Seminário da Prainha - Ensino Superior desde 1864

***CURSO SUPERIOR TECNOLÓGICO
EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS***

Modalidade: Educação a Distância

***Projeto Pedagógico do Curso
- autorização -***

***Fortaleza
2021***

SUMÁRIO

I. INFORMAÇÕES GERAIS DO CURSO	5
II. CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES, DA REGIÃO E DO CURSO	6
1. Contexto da Instituição	6
1.1. Dados da mantenedora	6
1.2. Dados da mantida	6
1.3. Breve histórico da instituição.....	6
1.4. Identidade Estratégica da IES.....	9
1.4.1. Missão	9
1.4.2. Princípios institucionais.....	9
1.4.3. Valores institucionais	10
1.4.4. Visão de futuro	10
2. Contexto da região	11
2.1. Área de influência.....	11
2.2. Cenário Socioeconômico	14
2.3. Cenário Educacional	16
2.3.1. Educação Básica.....	16
2.3.2. Educação Superior.....	16
3. Contexto do Curso.....	18
3.1. Missão do curso.....	18
III. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA.....	19
1. Concepção do curso	19
1.1. Objetivos do curso.....	21
1.1.1. Geral.....	22
1.1.2. Específicos	22
1.2. Perfil do egresso do curso.....	22
2. Atribuições no mercado de trabalho.....	25
3. Diferenciais competitivos do curso.....	25
4. Políticas Institucionais e sua correlação com o curso	26
5. Organização curricular.....	29
5.1. Matriz Curricular	30
5.2. Integração da carga horária total do Curso.....	33
5.3. Conteúdos Curriculares.....	33
5.3.1. Coerência dos conteúdos curriculares com o perfil do egresso	33
5.3.2. Adequação dos conteúdos curriculares à Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS	34
5.3.3. Adequação dos conteúdos curriculares à Educação das Relações Étnico- Raciais, ao ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.....	34
5.3.4. Adequação dos conteúdos curriculares à Política Nacional de Educação Ambiental.....	35
5.3.5. Atendimento aos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista	35
5.3.6. Atendimento aos conteúdos da Política de Direitos Humanos	35
5.3.7. Política de atendimento a portadores de necessidade especiais.....	35
5.4. Ementário e Bibliografia	36

5.4.1.	Adequação e atualização das ementas.....	36
5.4.2.	Descrição do ementário e bibliografia do curso	36
6.	Proposta Pedagógica	59
6.1.	Metodologia de Ensino.....	59
6.2.	Desenvolvimento do Processo de Ensino-Aprendizagem	60
6.3.	Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) no Processo Ensino- Aprendizagem.....	61
6.4.	Atividades de Tutoria.....	64
6.5.	Coerência do Currículo com a Proposta Pedagógica.....	65
7.	Atividades articuladas ao ensino	65
7.1.	Atividades Complementares.....	66
7.1.1.	Acompanhamento das atividades complementares.....	67
7.1.2.	Relevância das atividades complementares	67
7.2.	Atividades de Extensão.....	67
8.	Sistema de Avaliação do Curso	69
8.1.	Avaliação do Processo de Ensino-Aprendizagem	69
9.	Núcleo de Educação à Distância	71
9.1.	Equipe Multidisciplinar	72
9.2.	Material Didático	72
10.	Sistema de autoavaliação do curso	77
11.	Avaliações oficiais do curso	78
IV.	CORPO SOCIAL DO CURSO	79
1.	Corpo discente	79
1.1.	Forma de acesso ao curso.....	79
1.2.	Atenção aos discentes	79
1.3.	Apoio psicopedagógico ao discente.....	80
1.4.	Mecanismos de nivelamento.....	81
1.5.	Apoio às atividades acadêmicas.....	82
1.6.	Ouvidoria.....	82
1.7.	Acompanhamento de egressos	83
1.8.	Registros acadêmicos	84
2.	Gestão do Curso	84
2.1.	Coordenação do curso	84
2.1.1.	Formação Acadêmica	84
2.1.2.	Regime de trabalho e carga horária dedicada ao curso	85
2.1.3.	Atuação da coordenação	85
2.2.	Composição e Funcionamento Colegiado de Curso	86
2.3.	Núcleo Docente Estruturante - NDE	87
2.3.1.	Composição	87
2.3.2.	Atuação	88
3.	Corpo Docente	88
3.1.	Relação nominal do corpo docente previsto para os dois primeiros semestres.....	89
3.2.	Titulação e experiência do corpo docente e efetiva dedicação ao curso	91
3.2.1.	Titulação.....	91

3.2.2.	Regime de trabalho do corpo docente.....	91
3.2.3.	Experiência (acadêmica e profissional)	92
3.2.3.1.	Experiência profissional.....	92
3.2.3.2.	Experiência no magistério superior	92
3.2.4.	Produção Docente	93
3.3.	Admissão e incentivos ao Corpo Docente.....	93
4.	Corpo de Tutores	94
5.	Relação docentes e tutores por estudante.....	94
6.	Corpo Técnico-Administrativo	95
6.1.	Formação e experiência profissional do corpo técnico e administrativo	95
6.2.	Remuneração e Incentivos ao Pessoal Técnico-administrativo	95
V.	INFRAESTRUTURA	96
1.	Espaço Físico Geral	96
2.	Infraestrutura de segurança	98
3.	Manutenção e conservação das instalações físicas.....	98
4.	Manutenção e conservação e expansão dos equipamentos	99
5.	Condições de acesso para portadores de necessidades especiais	99
6.	Recursos audiovisuais e multimídia	100
7.	Espaços físicos utilizados no desenvolvimento do curso.....	100
7.1.	Sala de professores e sala de reuniões.....	100
7.2.	Gabinetes de trabalho para docentes/tutores	101
7.3.	Espaço de trabalho para coordenação do curso e serviços acadêmicos	101
7.4.	Salas de aula.....	101
8.	Biblioteca	102
8.1.	Apresentação.....	102
8.2.	Serviço de acesso ao acervo	102
8.2.	Política de aquisição, expansão e atualização	103
8.3.	Acervo Específico para o Curso.....	103
8.3.1.	Bibliografia básica	103
8.3.2.	Bibliografia complementar	104
8.3.3.	Periódicos.....	104
8.4.	Base de dados.....	105
9.	Laboratórios de Informática	106
VI.	Referências	107

I. INFORMAÇÕES GERAIS DO CURSO

INFORMAÇÕES GERAIS DO CURSO						
Denominação do Curso:	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos					
Modalidade:	EaD					
Endereço de Oferta:	Av. Dom Manuel, n. 03 - 60060-090 - Centro - Fortaleza/CE					
Regime de matrícula:	Semestral					
Tempo de integralização	04 semestres (mínimo) - 06 semestres (máximo)					
Turno de Funcionamento:	Integral	Matutino	Vespertino	Noturno	Totais	
Vagas anuais:	-	-	-	300	300	
Carga Horária Total	DISC	ES	AC	AE	TC	TOTAL
	1600	-	70	190	-	1860

Legenda:

DISC: Carga horária destinada às Disciplinas

ES: Carga horária destinada ao Estágio Supervisionado

AC: Carga horária destinada às Atividades Complementares

AE: Carga horária destinada às Atividades de Extensão

TC: Carga horária destinada ao Trabalho de Curso

II. CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES, DA REGIÃO E DO CURSO

1. Contexto da Instituição

1.1. Dados da mantenedora

Mantenedora:	Arquidiocese de Fortaleza			
End.:	Av. Dom Manuel	n.:	03	
Bairro:	Centro	Cidade:	Fortaleza/CE	CEP: 60060-090 UF: CE
Fone:	(85) 3453-2150	Fax:	(85) 3419-6733	
E-mail:	catolicafort@catolicadefortaleza.edu.br			
Site:	www.arquidiocesdedefortaleza.org.br			

Obs.: em dezembro de 2020, deu-se decisão administrativa ministerial (proc. e-MEC n. 202025182), em que a Faculdade Católica de Fortaleza passará a ser mantida pela Associação Educacional e Cultural Católica de Fortaleza (AECAF), situada na Av. Mons. Tabosa, n. 268, Centro, 60165-010, Fortaleza/CE. Até o presente momento, aguarda-se a publicação de portaria no Diário Oficial da União, razão pela qual se apresenta, neste texto, a Arquidiocese de Fortaleza como mantenedora da Faculdade Católica de Fortaleza.

1.2. Dados da mantida

Mantida:	Faculdade Católica de Fortaleza			
End.:	Av. Dom Manuel	n.:	03	
Bairro:	Centro	Cidade:	Fortaleza	CEP: 60060-090 UF: CE
Fone:	(85) 3453-2150	Fax:	-	
E-mail:	catolicafort@catolicadefortaleza.edu.br			
Site:	www.catolicadefortaleza.edu.br			

1.3. Breve histórico da instituição

A história da Faculdade Católica de Fortaleza entrelaça-se com a do Seminário Episcopal (posteriormente Provincial) do Ceará, também conhecido como Seminário da Prainha, o qual, segundo o Prof. Dr. Pe. Edilberto Cavalcante Reis¹, “teve um papel de destaque como uma das matrizes de formação da intelectualidade cearense de meados do século XIX até hoje”.

Criado pela Lei Provincial n. 1.140, de 27/09/1864, o Seminário da Prainha foi instalado no dia 18/10/1864, sendo seu primeiro Reitor o próprio bispo do Ceará, Dom Luiz Antônio dos Santos. Inicialmente, funcionou na sede do atual Colégio da Imaculada Conceição. Quando da conclusão

¹ REIS, Edilberto Cavalcante. Discurso. 2010. Disponível em <<http://www.catolicadefortaleza.edu.br/wp-content/uploads/2013/12/Hist%C3%B3rico.pdf>>. Acesso em 26 jun. 2019.

das obras do prédio da Prainha, o Seminário para ai transferiu-se, tendo por Reitor, ao longo de 20 anos, o Pe. Pierre Auguste Chevalier. À época, quando a cidade de Fortaleza tinha menos que 20 mil habitantes – e apenas quatro escolas secundárias para rapazes e duas para moças –, o Seminário acolheu jovens de todo o Ceará e de outras províncias. A formação, de cunho clássico europeu, era conduzida pelos padres lazaristas² (Congregação da Congregação da Missão, fundada por São Vicente de Paulo, na França, no ano de 1625).

A língua francesa não somente era falada pelos padres formadores, mas também a que constava dos livros e manuais de teologia utilizados. Com o passar do tempo, os egressos do Seminário (nem todos os que nele ingressavam chegavam ao sacerdócio) passaram a ocupar importantes postos na sociedade fortalezense, cearense e brasileira, levando consigo, para a vida, a intelectualidade e a espiritualidade francesa, o estilo de vida e o modo de compreender o mundo³.

Ao longo da história, e sempre sob a égide da Igreja⁴, o Seminário da Prainha passou por modificações em sua estrutura e funcionamento. Assim, em janeiro de 1967, o Seminário da Prainha foi desativado pelo 3º Arcebispo de Fortaleza, Dom José de Medeiros Delgado que, no mesmo ano, aos 02 de fevereiro, fundou o Instituto Superior de Ciências da Religião (ISCRE), posteriormente (em 1968) denominado Instituto de Ciências da Religião (ICRE), “para levar adiante um projeto conjunto de formação de leigos e de vocacionados ao ministério presbiteral”⁵.

Em 19/03/1973, foi reaberto o Seminário Regional e o seu Curso Maior Teológico. Na ocasião, foi inaugurada a Faculdade de Filosofia de Fortaleza (que veio a ser extinta poucos anos mais tarde). Vinte anos depois, aos 26/03/1987, os Bispos do Regional Nordeste I, da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), sob a presidência de Dom Aloísio Cardeal Lorscheider, Arcebispo Metropolitano de Fortaleza, criaram o Instituto Teológico-Pastoral do Ceará (ITEP), para a formação específica dos candidatos ao sacerdócio das dioceses que compunham a Província Eclesiástica do Ceará.

No dia 28/08/2009, o atual Arcebispo Metropolitano de Fortaleza, Dom José Antônio Aparecido Tosi Marques, através do Decreto n. 004, criou canonicamente a Faculdade Católica de Fortaleza (FCF). Rapidamente, no dia 22 de dezembro deste mesmo ano, o Ministério da Educação, através da Portaria n. 1.746 (publicada no D.O.U. de 24/12/2009), credenciou a FCF e, ao mesmo tempo, declarou extintos o ICRE e o ITEP.

² Os padres lazaristas estiveram à frente do Seminário da Prainha desde a sua fundação, em 1864, até o ano de 1963.

³ Dentre os egressos ilustres do Seminário da Prainha, estão o Barão de Studart, Capistrano de Abreu, Alceu Amoroso Lima (Tristão de Athayde), além de inúmeros padres, bispos e cardeais ilustres, a exemplo do Pe. Cícero Romão Batista, Mons. Luis Braga Rocha, Dom Aureliano Matos, Dom Helder Pessoa Câmara, Dom José Tupinambá da Frota, Dom Matias Patrício de Macedo, Dom Zacarias Rolim de Moura, Dom Eugênio de Araújo Cardeal Sales e Dom José Freire Cardeal Falcão.

⁴ A diocese do Ceará foi criada em 1853, por decreto de Dom Pedro II e, aos 06/06/1854, pela Bula *Pro anumarum salute*, do papa Pio IX, erigida canonicamente, com o desmembramento da diocese de Olinda. A diocese do Ceará foi elevada a Arquidiocese de Fortaleza pela Bula *Catholicae Religionis Bonum*, do papa Bento XV, aos 10/11/1915.

⁵ Informação disponível em <<http://www.arquidiocesedefortaleza.org.br/arquidiocese/historia/bispos-e-arcebispos-antigos/5-dom-jose-de-medeiros-delgado-1963-a-05-dom-jose-de-medeiros-delgado-1963-a-1973/>>. Acesso em 27 jun. 2019.

A Faculdade Católica de Fortaleza, instituição de ensino superior mantida pela Arquidiocese de Fortaleza, constitui-se como uma instituição isolada, particular e sem fins lucrativos. Atualmente, a FCF oferta 03 cursos de graduação, dos quais 02 bacharelados e 02 licenciaturas, quais sejam:

CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS – LICENCIATURA		
ATO	INSTRUMENTO LEGAL	PUBLICAÇÃO D.O.U.
Autorização	Portaria SERES/MEC n. 563	28/09/2016
Reconhecimento	-	-
Renovação de Reconhecimento	-	-

CURSO DE FILOSOFIA – BACHARELADO		
ATO	INSTRUMENTO LEGAL	PUBLICAÇÃO D.O.U.
Autorização	Portaria MEC n. 3.426	19/11/2003
Reconhecimento	Portaria MEC n. 677	28/09/2006
Renovação Reconhecimento (última)	Portaria SERES/MEC n. 916	28/12/2018

CURSO DE FILOSOFIA – LICENCIATURA		
ATO	INSTRUMENTO LEGAL	PUBLICAÇÃO D.O.U.
Autorização	Portaria SERES/MEC n. 96	04/04/2016
Reconhecimento	-	-
Renovação de Reconhecimento	-	-

CURSO DE TEOLOGIA – BACHARELADO		
ATO	INSTRUMENTO LEGAL	PUBLICAÇÃO D.O.U.
Autorização	Portaria MEC n. 482	25/02/2002
Reconhecimento	Portaria MEC n. 233	23/03/2007
Renovação de Reconhecimento	Portaria SERES/MEC n. 96	04/04/2017

Além dos cursos de graduação acima listados, a Instituição também oferta cursos de pós-graduação (*lato sensu*), nas áreas filosófica e teológica.

As ações em desenvolvimento associam-se à realidade em que está inserida a FCF, observados os diversos elementos econômicos, financeiros e estruturais no desenvolvimento das atividades de ensino de graduação, iniciação científica/pesquisa e extensão.

1.4. Identidade Estratégica da IES

1.4.1. Missão

A Faculdade Católica de Fortaleza visa contribuir para a formação acadêmica e profissionalizante aliada a uma sólida formação humana de valores, comprometendo o aluno com o exercício consciente de seu papel social de uma cidadania plena.

Nesta perspectiva, tem como missão **“promover o ensino, a pesquisa e extensão, sob os princípios orientadores do diálogo ecumênico e valores humanos universais”**.

Para levar a pleno cumprimento a sua missão, necessária se faz da FCF a permanente atualização das atividades pertinentes ao processo ensino-aprendizado, que é caracterizado pela diversidade na produção e na sadia convivência e transmissão da experiência cultural, religiosa e científica, fundamentadas na ideia de que a educação superior se constitui como uma estratégia para o desenvolvimento do país e para a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e solidária.

1.4.2. Princípios institucionais

Para o cumprimento de sua missão, a Faculdade Católica de Fortaleza fundamenta seu agir em princípios que expressam as convicções e a conduta de seus Mantenedores, Gestores e Colaboradores. Representam os conceitos e ideias considerados norteadores para o comportamento da Instituição em relação ao meio em que está inserida.

Os princípios, para a FCF são parâmetros que norteiam sua existência e pautam o relacionamento com clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros, sociedade e governos. São valores objetivos e verdades fundamentais, universais e atemporais que inspiram atitudes a representar o compromisso institucional, o modo de ser da Faculdade Católica de Fortaleza, configurando-se como um conjunto de posturas inegociáveis, o posicionamento e a indicação do que é correto, e são sintetizados da seguinte forma:

- fidelidade à doutrina cristã e às diretrizes da Igreja Católica, respeitada a liberdade de crença;
- promoção da dignidade da pessoa humana, do bem comum e da inclusão social;
- formação solidária, interdisciplinar e humanística;
- pluralismo de concepções de ensino, iniciação científica/pesquisa e extensão, observados os projetos pedagógicos e as diretrizes institucionais;

- integração entre o ensino, a iniciação científica/pesquisa e a extensão;
- responsabilidade social e ambiental.

1.4.3. Valores institucionais

Os valores institucionais traduzem a forma com que a Faculdade Católica de Fortaleza se relaciona com o meio em que está inserida. Traduzem as crenças, ideais e características dos valores individuais e coletivos dos seus membros.

Tais valores estão incorporados à FCF e definem as regras que norteiam comportamentos e atitudes de todos os colaboradores. São o que permitem à concretização de sua missão e alcance sua visão de futuro. Configuram-se como o suporte, o escopo moral e ético traduzidos em:

- Atuação incentivadora do aprendizado e da cidadania solidária;
- Fortalecimento da solidariedade intercultural;
- Humanização das relações;
- Motivação do diálogo ecumênico e ético, sob os prismas da tolerância e liberdade religiosa e dos ideais democráticos;
- Valorização dos contextos históricos e eclesiais;
- Valorização da ética na reflexão científica e acadêmica;
- Atenção aos discentes, a quem se direcionam as ações e procedimentos institucionais, com foco na formação acadêmica, profissional e cristã do indivíduo;
- Comprometimento com a sustentabilidade institucional.

1.4.4. Visão de futuro

Visão de futuro da Faculdade Católica de Fortaleza é **ser reconhecida e buscada como Instituição Educacional Superior Católica, promotora do ensino receptivo e crítico criativo.**

Assim, o enunciado da Visão de Futuro da FCF explicita-se em:

- Ser referência entre as instituições de ensino superior, a partir da oferta de ensino de excelência, possibilitando o desenvolvimento de projetos de formação para o raciocínio crítico, conquistando o respeito da comunidade acadêmica global pelas contribuições para a sociedade.

- Ser uma instituição emuladora do desenvolvimento local e do crescimento profissional, conduzindo as pessoas à competente atuação e convivência num mundo globalizado, sem perder de vista a importância da formação cristã e cidadã, bases para atuação socioresponsável na sociedade.
- Ser estimuladora da transformação pessoal, integrando os alunos com sua comunidade, fortalecidos na ética cristã e motivados a ir além da fronteira do conhecimento, na busca por uma sociedade mais justa e fraterna.

2. Contexto da região

2.1. Área de influência

O Estado do Ceará está situado no Nordeste Brasileiro e é composto por 184 municípios, abrangendo uma área de 148.825,6km² (correspondente a 9,57% da área do Nordeste e 1,74% da área do Brasil). Trata-se do 4º maior Estado nordestino e do 17º maior estado brasileiro em termos de superfície territorial. Em 2010, segundo o Censo IBGE, a população atingiu a marca de 8.452.381 habitantes.

Sua história remonta ao ano de 1535, quando foi criada a Capitania do Ceará. A sua colonização teve início em 1603, com a expedição de Pero Coelho de Sousa. A partir da foz do Rio Jaguaribe, visou “além de impedir o comércio que aqui faziam os traficantes estrangeiros, descobrir minas e oferecer ‘pazes de Sua Magestade a todo o gentio’” (SOUZA, 1994, p. 26). Após sangrentos combates com os primeiros habitantes da terra às margens do Rio Ceará, o bandeirante, fugindo da seca de 1605-1607, retirou-se.

Neste ano (1607), dá-se a chegada dos primeiros missionários jesuítas, na Serra da Ibiapaba, quais sejam os Padres Francisco Pinto e Luiz Figueira. Informa-nos Abrantes (2017, p. 37) que “os padres tiveram pouco tempo de convivência e missão, pois o seu trabalho foi interrompido pelo martírio de Francisco Pinto pelos Tapuia. Em 1611, é construído o Forte São Sebastião, na Barra do Ceará. Contudo, a indiferença da metrópole para com o povoamento deste recanto esquecido da colônia, aliada à negativa de fornecimento de material bélico, contribuiu para repetidos fracassos.

Os holandeses calvinistas, sob o comando do Major George Gartsman e do Capitão Hendrick Huss, aliados dos índios (numa aliança que durou até 1644), tomaram o Forte São Sebastião. Expulsos os holandeses do Brasil em 1645, retoma-se o vagaroso ritmo colonizador do Ceará. Na orla marítima, contudo, o índice populacional começou a aumentar por causa da fuga de portugueses em decorrência da invasão de Felipe II a Portugal (em 1581).

Em 1726, foi criada a vila de Fortaleza, que permaneceu sem expressão política e econômica por mais de cem anos. No final do século XVIII, a produção e o comércio de algodão e de charque começaram a fortalecer o desenvolvimento comercial e político, possibilitando a separação de Pernambuco, em 1799, e a autonomia administrativa da província do Ceará. No século XIX, a cultura do algodão se robustece, de modo que em 1823, Fortaleza passou à condição

de cidade. A Proclamação da República, em 1889, fez com que a província do Ceará se tornasse Estado.

Desde então, verificou-se uma estagnação na economia cearense, em decorrência dos longos e duros períodos de seca, situação que vem gradativamente sendo revertida a partir da década de 1980, haja vista os novos impulsos econômicos e tecnológicos

Mas, sob o aspecto político, cultural e literário, Fortaleza também se destaca. Entre 1860 e 1930, marcante foi o movimento abolicionista, que culminou na libertação dos escravos do Ceará em 25 de março de 1884, quatro anos antes do que no Brasil. Nesta empreitada política, Francisco José do Nascimento, o Dragão do Mar, liderou o movimento entre os jangadeiros, negando-se a fazer o embarque de escravos no porto de Fortaleza. Por sua vez, o movimento literário conhecido como Padaria Espiritual, de 1892, foi responsável pela divulgação de ideias modernas na literatura do Brasil.

É neste contexto que se insere a Faculdade Católica de Fortaleza.

Localizada na Av. Dom Manuel, n. 03, no Centro da cidade de Fortaleza/CE, a Faculdade Católica de Fortaleza está inserida na Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), composta por Fortaleza e mais 18 municípios, quais sejam Aquiraz, Cascavel, Caucaia, Chorozinho, Eusébio, Guaiúba, Horizonte, Itaitinga, Maracanaú, Maranguape, Pacajus, Pacatuba, Paracuru, Paraipaba, Pindoretama, São Gonçalo do Amarante, São Luís do Curu e Trairi. No entanto, em se tratando da capital, Fortaleza atrai pessoas de todo o Estado do Ceará, que a ela acorrem em busca de ensino superior de qualidade. No que tange à Católica de Fortaleza, há estudantes de todas as regiões do Estado do Ceará, enviados que são pelos seus bispos e dioceses a realizar estudos filosóficos e teológicos.

Os cursos ofertados pela FCF assistem à RMF, oportunizando graduação, aperfeiçoamento profissional (extensão) e inserção nas áreas filosófica, teológica e sociológica, além de programas e projetos voltados ao bem-estar social da comunidade em sua área de influência.

Desse modo, a FCF reforça seu compromisso com o Estado do Ceará, mormente a Região Metropolitana de Fortaleza.

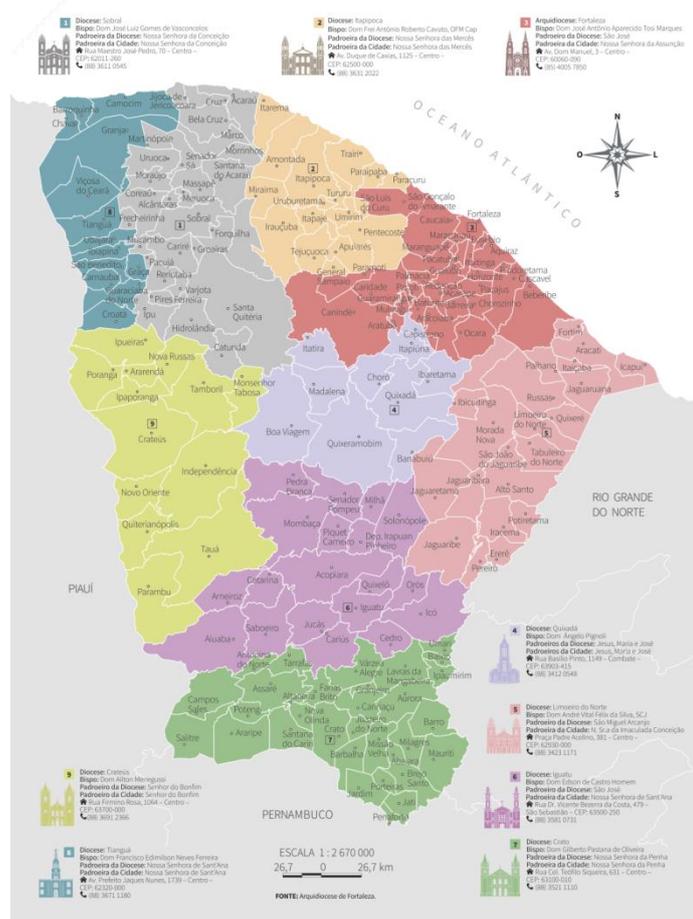
A figura a seguir retrata graficamente a área de influência da Instituição.

Figura 1 - Região de influência da Faculdade Católica de Fortaleza.



Fonte: Ipece.

Contudo, pode-se considerar que a área de influência da Faculdade Católica de Fortaleza, sob o aspecto eclesial é bem mais ampla, uma vez que, em sendo umbilicalmente ligada à Arquidiocese de Fortaleza (composta de 147 paróquias, distribuídas em 31 municípios) e à Província Eclesiástica do Ceará (composta de 08 dioceses, além da Arquidiocese, sufragâneas desta), seu raio se amplia para todo o território do Estado do Ceará, conforme se pode verificar no mapa abaixo:



Destaca-se que a área de influência recebe benefícios diretos da Faculdade Católica de Fortaleza e contribuição social significativa que deve estar aliada aos compromissos dos governos estadual, municipal e federal, e também da Igreja Católica Apostólica Romana, na busca pelo desenvolvimento regional, sobretudo no campo da formação humanística.

O Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Fortaleza insere-se neste contexto social. A Arquidiocese de Fortaleza sempre esteve na vanguarda da defesa dos direitos humanos nacionais. À frente de seu governo pastoral, já passaram figuras de grande envergadura, tais como Dom Frei Aloísio Leo Arlindo Cardeal Lorscheider O. F. M. que, durante uma visita ao Instituto Penal Paulo Sarasate, foi tomado como refém por detentos.

A visita, como atividade da Pastoral Carcerária, havia sido marcada pelo próprio dom Aloísio, devido a reclamações dos presos em relação às instalações e à superlotação. A vistoria começou

às 9h e já havia passado por todas as celas quando, por volta das 10h, um dos detentos imobilizou Dom Aloísio. As negociações pela libertação do Arcebispo duraram 13 horas, quando, por volta de meia noite, os presos fugiram do presídio em direção ao interior do Estado do Ceará.

A pedido do próprio Dom Aloísio, ele foi o último dos reféns a ser libertado, o que veio a ocorrer 20 horas depois. Ao ser libertado, o Arcebispo disse que rezaria pelos sequestradores e chegou a, posteriormente, lavar os pés de alguns deles, durante uma missa da Quinta-Feira Santa.

Este gesto de grandeza extraordinária simboliza todo o afã da Mantenedora da Faculdade Católica de Fortaleza pela questão da defesa dos direitos humanos, razão pela qual se justifica a oferta do Curso de Gestão de Recursos Humanos.

2.2. Cenário Socioeconômico

O município de Fortaleza está situado na Região Metropolitana de Fortaleza, com uma população de 2.643.247 habitantes, segundo dados do IBGE (Estimativa de 2018). Considerando a área de influência da Católica de Fortaleza, o contingente populacional é de 4.074.730 habitantes (IPECE/IBGE – Estimativa de 2018). A tabela a seguir apresenta a população dos municípios da área de abrangência da Faculdade Católica de Fortaleza:

Tabela 1 - Dados demográficos - municípios da área de abrangência da Faculdade Católica de Fortaleza, Estimativa 2018.

MUNICÍPIOS	População Total	Densidade Demográfica Hab./Km ²	Dist da Capital (Km em linha reta)	Área Km ²
FORTALEZA	2.643.247	7.786,44	0	314,9
Aquiraz	79.563	150,5	21	482,4
Cascavel	71.499	78,99	50	835
Caucaia	363.982	264,91	20	1.228,5
Chorozinho	19.345	67,94	62	278,4
Eusébio	52.880	582,66	18	79
Guaiúba	26.472	90,19	38	267,1
Horizonte	66.114	344,96	39	160
Itaitinga	39.518	236,51	27	151,60
Maracanaú	226.128	1.960,25	22	106,6
Maranguape	127.098	192,19	28	590,9
Pacajus	71.193	243	48	254,6
Pacatuba	83.157	547,74	31	132
Paracuru	34.097	105,35	72	303,3

Paraipaba	32.700	99,83	82	300,9
Pindoretama	20.748	256,06	36	75,1
São Gonçalo do Amarante	48.516	52,6	58	834,4
São Luis do Curu	12.938	100,74	84	122,4
Trairi	55.535	55,55	105	925,7
Total	4.074.730	-	-	7.442,80

Fonte: IBGE (<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/por-cidade-estado-estatisticas.html?t=destaques&c=23>) IPECE (<https://www.ipece.ce.gov.br/perfil-municipal-2017/>). Acesso em 10 jul. 2019.

Conforme demonstrado, o município de Fortaleza concentra cerca de 2,7 milhões de habitantes, sendo uma média de quase 8 mil/hab por km². Possuía, em 2010, população concentrada exclusivamente na zona urbana do município, sendo que, neste mesmo ano, a esperança de vida ao nascer era de 74,41 anos.⁶

Em termos territoriais, o município de Fortaleza representa 4,24% da extensão geográfica da área de influência da Faculdade Católica de Fortaleza, concentrando, contudo, em 2018, cerca de 64,87% da população desta. O contingente populacional da área de influência é formado por 53,19% de mulheres e 46,81% de homens, sendo que a população de 15 a 29 anos (718.163 pessoas) responde por 29,28% de todos os habitantes da região. A tabela a seguir apresenta um recorte do cenário demográfico da população:

Tabela 2 – Dados demográficos. Estado do Ceará e Área de Influência da Faculdade Católica de Fortaleza, Estimativa 2018.

POPULAÇÃO	Brasil		Estado do Ceará		Área de Influência da FCF	
	Dados	(%)	Dados	(%) da população brasileira	Dados	(%) da população cearense
Área (km ²)	8.502.015	100%	148.825,6	1,75%	7.442,8	5%
População	208.494.900	100%	9.076.426	4,35%	4.074.730	44,9%

Fonte: IBGE (<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/por-cidade-estado-estatisticas.html?t=destaques&c=23>). Acesso em 10 jul. 2019

Fortaleza, de acordo com o último censo (2010) possuía 91,43% de sua população alfabetizada⁷. O crescimento demográfico, no período entre 2000 e 2010, foi de 1,39%, superior ao

⁶ ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/fortaleza_ce>. Acesso em 10 jul. 2019.

⁷ ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/fortaleza_ce>. Acesso em 10 jul. 2019.

do Brasil no mesmo período (1,17%). Considerando a área de influência da Faculdade Católica de Fortaleza, segundo dados do IPECE, o PIB da Região Metropolitana de Fortaleza foi, em 2015, de R\$ 84.830.288 bilhões (PIB *per capita* de R\$ 22.092,58), sendo que o Estado do Ceará, no mesmo ano, obteve R\$ 130 bilhões (PIB *per capita* de R\$ 14.669,14)⁸.

A região de influência da Faculdade Católica de Fortaleza teve participação de 64,94% no total do PIB do Estado do Ceará, no ano 2015. Este fato demonstra que não somente o potencial de crescimento, considerando o PIB e os valores atualmente investidos, como também o excelente contexto de inserção da Católica de Fortaleza.

2.3. Cenário Educacional

2.3.1. Educação Básica

Em 2018, o Brasil teve 48.455.867 matrículas na educação básica, segundo dados do Censo da Educação Básica, sendo que 8.745.184 matrículas se referiam à educação infantil, 27.183.970 matrículas no ensino fundamental e 7.709.929 no ensino médio⁹. Segundo dados do Censo Escolar, em 2018, no Estado do Ceará, foram registradas 2.175.664 matrículas na educação básica, sendo 410.608 na educação infantil, 1.198.116 no ensino fundamental e 367.781 no ensino médio¹⁰.

Em Fortaleza, no ano de 2018, o número de matrículas na educação infantil foi 97.946, no ensino fundamental 300.444 e, no ensino médio, 99.635, o que demonstra a demanda regional por ensino superior.

2.3.2. Educação Superior

Em relação à educação superior, segundo o Censo da Educação Superior 2017, apurou-se, em 2017, a existência de 2.448 instituições de educação superior, 35.380 cursos de graduação (33.272 presenciais e 2.108 a distância), 7.900.060 novas vagas (3.857.572 em cursos presenciais e 4.042.488 em cursos a distância) e 8.286.663 alunos matriculados em cursos de graduação (6.529.681 em cursos presenciais e 1.756.982 em cursos a distância) no Brasil. O quadro a seguir apresenta também o cenário da educação superior no Brasil e no Estado do Ceará, onde está instalada a Faculdade Católica de Fortaleza.

⁸ Informação disponível em <<http://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/pesquisa/10060/60147>>. Acesso em 19 sets 2018.

⁹ Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sinopse da Educação Básica 2018 [online]. Brasília: Inep, 2019. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em 11 jul. 2019.

¹⁰ Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sinopse da Educação Básica 2018 [online]. Brasília: Inep, 2019. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em 11 jul. 2019.

Tabela 03 - Quadro de Instituições, cursos, matrículas e vagas no Ensino Superior 2017

INDICADOR	BRASIL	CEARÁ
Instituições (Presenciais e EaD)	2.448	104
Cursos (Presenciais e EaD)	35.380	2.181
Vagas (Presenciais e EaD)	7.900.060	126.194
Matrículas (Presenciais e EaD)	8.286.663	289.158
Ingressantes (Presenciais e EaD)	2.868.340	83.755

Fontes: Sistema e-MEC. Disponível em <<http://emec.mec.gov.br/emec/nova#>>. Acesso em 11 jul. 2019.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sinopse da Educação Básica 2018 [online]. Brasília: Inep, 2019. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em 11 jul. 2019.

Observa-se que a contribuição da Faculdade Católica de Fortaleza para a região é importante para o desenvolvimento da formação humanística regional, pois, **sendo a única instituição privada de caráter católico-confessional**, serve também aos municípios circunvizinhos, para além da Região Metropolitana de Fortaleza.

Há, ainda, uma demanda não atendida, muito particularmente nos municípios da Região Metropolitana de Fortaleza, que apresentam considerável potencial de crescimento, necessitando de ampliação na atual oferta de cursos em face dos atuais e futuros investimentos.

É sob este prisma que a Faculdade Católica de Fortaleza vem contribuindo para o desenvolvimento acadêmico, intelectual e profissional da população de seu entorno. Por meio de seus cursos ora ofertados, bem como dos que constam no cronograma de abertura de cursos, entre os quais o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a FCF visa ofertar à sociedade profissionais aptos a contribuir para o desenvolvimento de todo o Ceará.

São licenciados (professores de filosofia e ciências sociais) e bacharéis (filósofos e teólogos) – e, brevemente, juristas, administradores, contabilistas, tecnólogos em gestão de RH etc. formados pela Faculdade Católica de Fortaleza, com a excelência educacional que lhe é reconhecida e com o viés humanista tão necessário aos dias atuais.

Neste sentido, vislumbra-se a plena viabilidade e adequação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Fortaleza. O pedido de autorização para oferta apresentado ao Ministério da Educação fundamenta-se em estudos e análises de mercado aprofundadas realizados pela IES, no fito de averiguar a sua pertinência e adequação à realidade local.

Vislumbra-se, pois, que, diante da demanda por CST em Gestão de Recursos Humanos em Fortaleza, sobram vagas no mercado de trabalho e faltam profissionais capacitados para o exercício da advocacia pública e privada nestas regiões. Além disso, um CST em Gestão de Recursos Humanos sempre cumpre função social relevante.

3. Contexto do Curso

3.1. Missão do curso

Em sintonia com a missão institucional da Faculdade Católica de Fortaleza, Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem por missão **a formação de profissionais de Recursos Humanos imbuídos de senso humanístico com competências e habilidades que os torne aptos para atuar em organizações de quaisquer natureza, comprometidos com a transformação social e econômica a realidade, a produtividade e a sustentabilidade do negócio, com responsabilidade social e ambiental.**

III. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

1. Concepção do curso

Concebido sob os princípios humanístico-cristãos, ponto de partida e princípio diretor fundamental, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Fortaleza (FCF) está respaldado na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), bem como na Portaria MEC n. 413/2016, que aprovou o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.

O Parecer nº 134/2003, do Conselho Nacional de Educação, e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional ajudam a fortalecer o conceito iluminador, segundo o qual os Cursos devem atentar para uma maior flexibilização, tendo em vista a crescente e variada demanda. A partir das expectativas e interesses dos alunos, procurou-se desburocratizar o Curso, tornando-o congruente com as sadias tendências contemporâneas, segundo as quais a formação acadêmica é a estimuladora da formação continuada.

Atualmente, pequenas e grandes empresas cearenses dos mais variados setores carecem das diversas competências do moderno profissional de Gestão. As demandas por este profissional não mais se limitam aos processos administrativos tradicionais, mas requerem visões aprofundadas, críticas e analíticas das diversas necessidades organizacionais, inclusive aquelas que envolvem o pensamento estratégico e o papel de liderança, levando o profissional a buscar mais do que uma formação técnica, mas também acadêmica.

O atual ritmo de crescimento da economia cearense reforça ainda mais a demanda por gestores prontos para atuar sob um ambiente competitivo e em constante mudança. Entretanto, atualmente se observa uma pequena oferta de profissionais com este perfil dada a real necessidade local.

Especificamente, em Fortaleza, considerando suas características econômicas e sociais, observam-se alguns problemas que limitam o desenvolvimento e crescimento das empresas locais:

- o déficit de capital humano no Estado, em termos quantitativos e qualitativos, que afeta as decisões de investimentos de maior valor agregado em várias áreas;
- a economia de Fortaleza é marcada pela presença de micro e pequenos negócios, que pouco se diferenciam uns dos outros, apresentando baixa sustentabilidade econômica e financeira, além do alto grau de informalidade dos negócios, resultado de falta de competitividade das empresas no ambiente formal;

- o despreparo dos empresários locais em lidar com o ambiente de contínua mudança tecnológica, com a dinâmica dos mercados e com os novos paradigmas da gestão de pessoas;
- o despreparo dos futuros empreendedores no que diz respeito ao conhecimento das técnicas de planejamento e gestão e à visão estratégica dos negócios;
- a dificuldade da grande maioria das indústrias de pequeno porte, como de confecções e de produção de calçados, em se inserir no mercado brasileiro e internacional, devido a problemas de produtividade, qualidade e de marketing dos produtos;
- a falta de foco nos resultados nos negócios e na administração pública, sendo desconsiderados aspectos como eficiência, eficácia e efetividade;
- o pouco conhecimento e utilização das técnicas/tecnologias de gestão de recursos humanos, o que acabar por comprometer a produtividade e a qualidade do trabalho;
- a pouca valorização da cultura empreendedora.

Considerando as demandas dos principais setores e atividades da economia do Estado e da Região Metropolitana de Fortaleza e as tendências para a economia cearense, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos irá atuar diretamente sobre os problemas que limitam o desenvolvimento e crescimento das empresas locais. Mais especificamente, o curso enfatizará a necessidade de uma visão empreendedora capaz de mudar a realidade das organizações e de gerar novas ideias e abordagens.

Entende-se que o estímulo à abertura, expansão e renovação de negócios é o meio mais efetivo para suprir às demandas da sociedade cearense por oportunidades de emprego e pelo aumento e distribuição da renda.

Justifica-se a necessidade da oferta do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Fortaleza haja vista a grande demanda por Tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos com excelente formação e que atuem diretamente na modernização e dinamização da gestão empresarial, especificamente nos departamentos de RH e nas decisões estratégicas das organizações locais, que possam vir a desenvolver e disseminar novas tecnologias de gestão, que exerçam a gestão de organizações com ética, eficiência e eficácia, e que, enfim, contribuam para desenvolvimento regional e para diminuição das desigualdades regionais no país.

Para tanto, a FCF primará pela manutenção de sua filosofia de formação em todos os componentes que interagem com o currículo proposto. Todo o Curso pautar-se-á conforme delineado na legislação específica determinada pelo MEC e nos pressupostos teórico-epistemológicos e jurídicos aqui já mencionados.

A estruturação curricular apresentará um Curso moderno e que não apenas atende às novas exigências do mercado profissional, mas, também e primordialmente, promove o acesso a instrumentos voltados para o atendimento ao perfil do profissional estabelecido, capacitado e apto para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da gestão de RH, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do profissional gestor de RH.

Pleiteia-se, para a FCF, número de vagas adequado, levando-se em consideração as peculiaridades para a região que a circunda. Nessa linha, o CST em Gestão de RH atenderá não somente a Região Metropolitana de Fortaleza, como também todo o território da Arquidiocese de Fortaleza (composta de 147 paróquias distribuídas em 31 municípios, todas empreendendo esforços pelo avanço da FCF), em que conste a índole institucional católica da Instituição proponente, reconhecidamente especialista em educação (histórico em ensino superior da FCF remonta ao ano de 1864, quando da fundação do Seminário da Prainha, para a formação filosófica e teológica dos candidatos ao sacerdócio).

De se destacar a importância da FCF para o desenvolvimento da formação humanística regional, pois, sendo a única instituição privada de caráter católico-confessional, serve também aos municípios circunvizinhos, para além da Região Metropolitana de Fortaleza.

Diante dessas perspectivas, aliadas à acirrada competitividade pelos melhores talentos, a FCF buscará constantemente a excelência, oferecendo ensino de qualidade para que seus egressos sejam um desses profissionais disputados pelo mercado.

A FCF compreende que sem uma educação superior de qualidade não haverá a formação de recursos humanos e a produção do conhecimento que possam assegurar desenvolvimento da capacidade para a transmissão de princípios críticos e reflexivos da realidade social em que se inserem, capazes de reduzir as disparidades crescentes na formação educacional que separam as regiões brasileiras com níveis diferenciados de desenvolvimento.

Os graves problemas de educação na Região, consequência das condições gerais de vida de sua população, se impõem como tema obrigatório do ensino para todos aqueles que entendem a educação superior como indissolúvelmente ligada à sociedade na qual está imersa e para a qual devem retornar os frutos de seu trabalho.

1.1. Objetivos do curso

O CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza, munido de critérios éticos e humanísticos, propiciará uma formação voltada à função social da profissão, pautando-se nos objetivos que, de forma ampla, segue as diretrizes de condução desta IES

1.1.1. Geral

Contribuir, a partir do desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes fundamentais, na efetiva formação de pessoas aptas a exercerem com eficiência e senso crítico a profissão de Gestor de Recursos Humanos, capazes de assumir posições de liderança nas organizações e comprometidas com a atualização permanente, com os princípios éticos que norteiam a profissão e com o desenvolvimento econômico-social do país.

1.1.1. Específicos

- Proporcionar aos alunos oportunidades para desenvolverem a capacidade de raciocínio lógico e abstrato, a fim de refletirem a respeito da heterogeneidade das demandas sociais e organizacionais e de analisarem o contexto geral em que estão inseridos, tornando-se capazes de renovar continuamente suas competências, a partir de um processo de auto-aprendizado;
- Possibilitar aos alunos uma efetiva compreensão dos modernos instrumentos e técnicas de gestão e despertar a capacidade de liderança e o espírito empreendedor dos mesmos;
- Criar condições para a assimilação da visão estratégica na condução das organizações, estimular um olhar crítico da realidade organizacional e socioeconômica.

1.2. Perfil do egresso do curso

Atualmente, o mercado de trabalho oferece diversas oportunidades ao Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Entretanto, vem-se apresentando muito mais exigente no que diz respeito à formação do profissional. O egresso do CST em Gestão de RH deve apresentar um conjunto de competências que venham a atender às diferentes demandas organizacionais e da sociedade.

De acordo com o Conselho Nacional de Educação, deve-se entender por competência a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho. O conhecimento é entendido como o que muitos denominam simplesmente saber. A habilidade refere-se ao saber fazer relacionado com a prática do trabalho, transcendendo a mera ação motora. O valor se expressa no saber ser, na atitude relacionada com o julgamento da pertinência da ação, como a qualidade do trabalho, a ética do comportamento, a convivência participativa e solidária e outros atributos humanos, tais como a iniciativa e a criatividade (Parecer CNE/CP n. 209/2002).

As transformações pelas quais a economia vem passando, marcadas por um forte processo de desenvolvimento tecnológico, abertura econômica, aumento da concorrência e a busca pela eficiência e eficácia no uso dos recursos estão mudando a face da gestão nas organizações. Este novo contexto requer visões aprofundadas, críticas e analíticas da realidade organizacional, assim como, um desenvolvido senso estratégico.

O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos possui competências multidisciplinares, capacidade de autoaprendizagem, liderança e senso empreendedor, além do domínio de novas ferramentas tecnológicas e de gestão, enfrentando as rápidas transformações da sociedade, das relações de trabalho e das condições de exercício profissional. Estar apto para atuar em empreendimentos dos mais diversos setores, nas mais diversas posições, estando preparado para se adaptar e agir frente às mudanças do ambiente organizacional, econômico, político e social.

Nesta direção, o CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza contribuirá para a formação de um profissional que atue com responsabilidade social e ética, com excelente atuação técnica e gerencial, que possua visão sistêmica, holística e interdisciplinar das organizações, que use o raciocínio lógico-crítico-analítico para a solução de problemas e que lidere equipes multidisciplinares para o atendimento de metas.

O CST em Gestão de RH estimulará seus egressos a desenvolver um conjunto de competências e habilidades fundamentais, e incentivará um conjunto de valores/atitudes importantes ao moderno gestor, que será apresentado em seguida.

Competências e habilidades:

- Visão global e sistêmica dos ambientes interno e externo às organizações;
- Capacidade de pensar estrategicamente e analiticamente, de modo antecipar ameaças e oportunidades;
- Pensar e agir de modo criativo e inovador diante dos diferentes contextos organizacionais, econômicos e sociais;
- Desenvolver raciocínio lógico e abstrato de modo compreender relações causais entre os fenômenos;
- Capacidade para realizar consultoria em Gestão de Recursos Humanos;
- Capacidade de comunicar-se com clareza e utilizar a linguagem oral e escrita de modo adequado aos diferentes contextos organizacionais;
- Capacidade de envolver as pessoas nas estratégias e objetivos da empresa;
- Habilidade para criar, desenvolver e analisar sistemas de informação e controle gerencial de recursos humanos, utilizando-se de inovações tecnológicas e considerando os impactos organizacionais;
- Capacidade de compreender e analisar sistemas e métodos na organização;

- Capacidade de recrutar, formar, integrar e motivar equipes multidisciplinares;
- Capacidade de autoaprendizado, iniciativa e empreendedorismo;
- Aplicação criativa dos conhecimentos de gestão;
- Capacidade de tomar decisões e de avaliar riscos e viabilidade de projetos que envolvam o ambiente organizacional, além de implementá-los e consolidá-los em organizações;
- Compreensão das relações humanas nas organizações, capacidade de liderar/trabalhar em equipes multidisciplinares e de delegar responsabilidades;
- Organização e planejamento do trabalho;
- Flexibilidade e adaptabilidade às mudanças na organização e no mercado, e absorção de novas tecnologias;
- Capacidade de promover mudanças e desenvolvimento social;
- Conhecimento e domínio dos processos e técnicas de Gestão de Recursos Humanos;
- Capacidade de busca e processamento de informações;
- Elaborar políticas e métodos visando o crescimento empresarial pautado nos resultados;
- Desenvolver processos de geração, organização, acesso e uso de informações que facilitem a gestão do conhecimento das organizações;
- Desenvolver a capacidade de gestão de diferentes configurações organizacionais e de processos de mudanças.

Valores e atitudes:

- Comprometimento com a ética pessoal e profissional e com a construção de valores que explicitem a responsabilidade social;
- Proatividade e iniciativa na busca de soluções;
- Flexibilidade e versatilidade;
- Curiosidade, competitividade e visão empreendedora;
- Compromisso com o aperfeiçoamento profissional e com a educação continuada, e valorização do autoaprendizado;
- Persistência na busca de seus objetivos e do crescimento pessoal, autoconfiança e

disciplina;

- Espírito de cooperação e colaboração na atividade profissional;
- Abertura às mudanças, sensibilidade para percebê-las e dinamismo para executá-las;
- Compromisso com o bem-estar e progresso social e econômico da região e do país.

2. Atribuições no mercado de trabalho

Antes de elencar as atribuições no mercado de trabalho, ressalta-se que o egresso, sobretudo, deverá portar-se conforme a ética e os valores cristãos, pois antes de aplicar os conhecimentos adquiridos no CST em Gestão de RH, importa que o profissional proceda com aguda ponderação das implicações morais de seus atos.

Ademais, o egresso da Faculdade Católica de Fortaleza deverá ter especial consideração na sua atividade profissional das dificuldades enfrentadas. Assim, interessa-nos que não se perca de vista a inserção cidadã, através da prática de ações de voluntariado, das camadas sociais mais desfavorecidas.

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para os egressos do CST em Gestão de RH são variadas, inclusive em face do desenvolvimento econômico que se verifica na Região, demandando profissionais especializados no setor de RH.

A heterogeneidade das mudanças sociais, sempre acompanhadas de novas e mais sofisticadas tecnologias, exigem, portanto, do Tecnológico em Gestão de RH grande versatilidade, adquirida somente com uma formação sólida e voltada para a satisfação das exigências do mercado de trabalho.

3. Diferenciais competitivos do curso

O CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza estimulará, abrangerá e valorizará todo o potencial criativo do aluno, a partir da implementação de metodologias e tecnologias de abordagem da pessoa e de grupos.

A priori, cumpre destacar que um dos grandes diferenciais competitivos do CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza reside na índole institucional desta, o que habilitará o aluno a conjugar, harmonicamente, o binômio pensamento crítico científico e de base cristã. A conjugação desses fatores permitirá ao profissional realizar análise técnico-administrativa acertada, com um *plus*, consubstanciado na convicção de que é necessário compartilhar, dividir, para, pelo menos, minimizar os sofrimentos dos mais necessitados.

Em outro ponto, merece especial menção, como diferencial competitivo, é a localização geográfica da Faculdade Católica de Fortaleza. Implantada na capital do Ceará, o Curso será emulador dos estudos aos que aqui acorrem de todo o Estado em busca de uma formação de qualidade. Mas, não só, os tecnólogos formados pela Católica de Fortaleza, aqui estando, poderão dar continuidade acadêmica à sua formação em programas de pós-graduação *stricto sensu* ofertados em Fortaleza, por outras instituições e, no futuro, pela própria Católica.

Fixar o alunado em sua própria região, formando-o nas suas especificidades, permitindo-lhe a convivência, durante a etapa formativa, com a sua gente, facilitar-lhe a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos diretamente no público que conforme a sua realidade, constitui-se em evidente diferencial competitivo do curso.

Do ponto de vista da concentração de área de atuação, os alunos serão formados para atuar no gerenciamento, supervisão, planejamento, organização, controle e na assessoria das organizações em diversas áreas e setores ligados à gestão de recursos humanos.

Não menos relevante, assinala-se a preocupação da Faculdade Católica de Fortaleza com os conhecimentos que o aluno trará consigo antes de adentrar no CST em Gestão de RH, ofertando, gratuitamente, cursos de nivelamento em, por exemplo, Língua Portuguesa.

A Instituição igualmente preocupar-se-á com que os conhecimentos adquiridos pelos alunos em seu Curso tornem-se públicos e ganhem dimensão acadêmico-científica, pelo que pretende instituir, anualmente, sua semana científica, espaço em que alunos, professores e convidados poderão expor sua produção textual e seus pontos de vista, principalmente no tocante ao acompanhamento das mudanças que ocorrem muito frequentemente no campo da gestão.

4. Políticas Institucionais e sua correlação com o curso

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Faculdade Católica de Fortaleza pretende não só atender ao Sistema de Educação Superior, como também aperfeiçoar seu próprio modelo institucional e de gestão, através da adoção de uma metodologia participativa, tanto na elaboração, quanto na implantação de suas metas, e da institucionalização de um processo sistemático de avaliação em cumprimento aos dispositivos da Lei n. 10.861/2004 e das demais diretrizes e normas do SINAES.

A política para o ensino da Faculdade implica, entre outras medidas, na adoção de currículos flexíveis, atualizados e mais condizentes com as mudanças da realidade mundial e regional, em que os saberes se interrelacionem e se complementem por meio da utilização de modernas tecnologias de ensino.

As diretrizes pedagógicas dos Cursos da Instituição se fundamentam em princípios dinâmicos e flexíveis, valorizando a integração dos saberes em detrimento de práticas disciplinares atomizadas. Integram pensamentos, sentimentos e ações. Enfatizam um desenvolvimento

curricular gerador de integração em diferentes disciplinas e saberes que tornam possível a aprendizagem significativa.

O princípio pedagógico da interdisciplinaridade é realizado através de planejamento conjunto e participativo, valorizando as competências, os valores, as atitudes, o saber ser, o saber aprender, o saber-fazer, o saber-estar, o desenvolvimento de capacidades de criatividade, comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas, responsabilidade, empreendedorismo, ferramentas importantes na adaptação à geografia mutacional e organizacional do mundo do trabalho.

A interdisciplinaridade exige de todo o corpo docente o desenvolvimento de uma ação pedagógica articulada com a diversidade dos saberes. A ação de cada um está articulada com a de todos os outros. Todos os envolvidos no processo pedagógico são capazes de perceber a sua totalidade e planejar a sua ação.

A Instituição tem um destacado perfil religioso e atua de forma intensa na Região, com abrangência em mais de trinta e um Municípios, considerando-se o território da Arquidiocese de Fortaleza, a que a Faculdade está umbilicalmente ligada. A extensão universitária é entendida pela Faculdade como um processo educativo, cultural e científico que articula o ensino e a pesquisa/iniciação científica, viabilizando as funções básicas da Instituição junto à sociedade. Nesse sentido, possibilita uma relação de interação, intercâmbio e transformação mútua e de complementaridade recíproca entre as diferentes áreas de conhecimento em que atua e os diferentes segmentos da sociedade.

Destacam-se, como ponto forte, as atividades de extensão da Faculdade que, além das ações regulares dos Cursos, promove atividades voltadas para a capacitação profissional e humana das pessoas, como, por exemplo, os cursos de Literatura Universal, Mitologia Greco-Romana, Música Litúrgica, Informática para a Terceira Idade, Inclusão social da pessoa com deficiência, Cuidador de Idosos, dentre outros.

A política da Instituição para o ensino de graduação fundamenta-se na integração do ensino com a iniciação científica/pesquisa e com a extensão, objetivando a formação da qualidade acadêmica e profissional.

O CST em Gestão de RH visa, quando de sua oferta, cultivar e promover uma prática calcada em princípios éticos que possibilitem a construção do conhecimento técnico-científico, o aperfeiçoamento cultural e o desenvolvimento de um pensamento reflexivo, crítico e responsável, que impulse a transformação sócio-político-econômica da sociedade.

A política definida para a pesquisa/iniciação científica baseia-se nas metas da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional quanto à formação de profissionais nas diferentes áreas do conhecimento, incentivando o trabalho de pesquisa e a investigação científica, promovendo a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem o patrimônio da humanidade.

Esta divulgação ocorre por meio do ensino, da pesquisa/iniciação científica e da extensão. A associação destes três elementos constitui o eixo da formação do estudante.

A proposta do CST em Gestão de RH foi concebida em consonância com as políticas institucionais da Faculdade Católica de Fortaleza e visando manter a articulação entre a gestão institucional e a gestão do curso. Buscará desenvolver as propostas institucionais delineadas para o ensino, pesquisa e extensão no Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI. A Faculdade Católica de Fortaleza, mediante sua proposta pedagógica e políticas institucionais instituídas, define os direcionamentos para o seu corpo docente, discente e técnico-administrativo.

Seguem abaixo as políticas a serem operacionalizadas no Curso Gestão Recursos Humanos:

- Política para o Ensino:
- Política para as Atividades Vinculadas ao Ensino:
 - ✓ Prática Profissional;
 - ✓ Atividades Complementares;
- Política para Iniciação Científica/Pesquisa.
- Política para Extensão.
- Política Para a Gestão de Pessoas:
 - Corpo Docente:
 - ✓ Capacitação;
 - ✓ Carreira;
 - ✓ Apoio a Participação em Eventos.
 - Corpo Técnico-Administrativo:
 - ✓ Capacitação;
 - ✓ Carreira.
 - Corpo Discente:
 - ✓ Acesso, Seleção e Permanência;
 - ✓ Nivelamento;
 - ✓ Bolsa;
 - ✓ Apoio;
 - ✓ Intercâmbios;
 - ✓ Acompanhamento ao Egresso.

- Política para Responsabilidade Social.

O detalhamento e a operacionalização das políticas institucionais supracitadas estão apresentados no PPI – Projeto Político-Pedagógico Institucional –, no PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional – e nos itens subsequentes deste Projeto Pedagógico.

5. Organização curricular

Uma das grandes dificuldades na elaboração de projetos de qualquer natureza é a articulação entre conteúdo e forma. Ademais, os modelos curriculares sempre privilegiaram uma estrutura indutora do trabalho isolado dos professores nas suas áreas específicas ou disciplinas, naquilo que concerne exclusivamente à divulgação de conteúdos.

Estas características das organizações curriculares são consequências de uma visão de mundo fragmentária, oriunda de um modelo de ciência atomística e focada apenas em seus objetos de estudo, sem nenhuma preocupação com os contextos.

Tal situação, reproduzida em grande parte nas escolas e universidades, tem redundado na formação de profissionais despreparados para enfrentar a complexidade dos problemas do mundo real e incapaz de apontar soluções criativas e inovadoras para os mesmos.

Ações pedagógicas que objetivem reverter o quadro descrito são muito difíceis de vingarem em virtude de múltiplos fatores, a saber expectativa dos alunos por uma educação meramente teórica, despreparo de professores formados dentro da perspectiva que se quer combater e, principalmente, a ausência de projetos que orientem práticas pedagógicas integradoras, pautadas na aprendizagem significativa e construída com ativa participação de professores e alunos.

Outro aspecto importante nessa problemática é a incoerência observada entre os propósitos pretendidos nos objetivos de ensino e as ações didático-pedagógicas sistematizadas, além dos descompassos entre ambos e o foco das avaliações de aprendizagem.

Admite-se, também, a extrema urgência em se propor projetos que articulem, na prática de ensino, as dimensões de iniciação científica/pesquisa, extensão e prática profissional, único modo de permitir ao aluno dar significado à aprendizagem.

Objetivando superar essa situação, a Faculdade Católica de Fortaleza, na proposta de organização curricular de seus cursos, busca de forma criativa e inovadora dar uma contribuição efetiva ao mundo acadêmico.

O currículo do CST em Gestão de RH da FCF está organizado em 04 semestres letivos concebidos para garantir ao discente a compreensão de contextos e pertinência dos conhecimentos, atitudes e procedimentos técnico-científicos necessários à solução de problemas do mundo real relativos à atividade profissional específica.

Destacam-se os pontos relevantes a seguir explicitados:

- ✓ Integralização da Carga Horária Total – 1.860 horas obrigatórias, assim distribuídas: 1600 horas de disciplinas, 70 horas de atividades complementares, 190 horas de extensão. Os conteúdos curriculares são oferecidos em regime semestral, integralizados em um período mínimo de 02 (dois) anos, ou 04 (quatro) semestres e máximo de 03 (três) anos, ou 06 (seis) semestres.
- ✓ Metodologia de Ensino: A metodologia adotada no Curso está sedimentada numa concepção de professor como sujeito profissional, cultural e político, e requer do currículo do Curso uma articulação consistente, coerente e orgânica entre conhecimentos científicos, competências cognitivas e motivações. Mais do que apenas apresentar conteúdos das disciplinas educacionais, a metodologia adotada pretende, desta forma, levar o aluno a aprender a conhecer, a fazer e a ser.

Os procedimentos metodológicos buscarão utilizar métodos interacionistas através de técnicas de problematização.

5.1. Matriz Curricular

A Faculdade Católica de Fortaleza concebe que a integralização da carga horária dos cursos de graduação ultrapassa a lógica de tempo e de lugar e se desenvolve por meio da atuação docente em sala de aula e do Trabalho Efetivo Discente, orientado pelas bases teóricas e conceituais previstas no projeto pedagógico de cada curso, validando os componentes curriculares delineados para o mesmo, de acordo com o Regulamento de Integralização de Carga Horária.

É observado os conteúdos e atividades que atendam às seguintes perspectivas formativas:

- I. Formação geral, que tem por objetivo oferecer ao discente os elementos fundamentais dos Recursos Humanos, em diálogo com as demais expressões do conhecimento filosófico e humanístico, das ciências sociais e das novas tecnologias da informação, abrangendo estudos que, em atenção ao PPC, envolvam saberes de outras áreas formativas, tais como: Estudos Teológicos, Economia, Ensino e Aprendizagem em EaD, Letramento Acadêmico e Produção Textual, Matemática, Socioantropologia;
- II. Assimilação dos conhecimentos técnicos necessários para atuação de nível intermediário de execução de rotinas de pessoal, como assistente de RH, demonstrando aptidão para exercício profissional nas áreas típicas da atividade, compreendendo a importância dos aspectos legais e éticos envolvidos em sua atividade, tais como Comunicação Empresarial, Direito do Trabalho, Fundamentos do RH, Empreendedorismo e Carreira, Fundamentos de Estatística, Gestão de RH e Recrutamento de Pessoas, Organização e Modelos de Gestão, dentre outras.

- III. Além das aptidões anteriores, capacidade e segurança para o exercício profissional também em nível de planejamento e controle das operações e sistemas de RH, envolvendo inclusive recrutamento e seleção de pessoal, análise de cargos e salários e ações para o desenvolvimento de equipes. Atuando como analista de RH, o profissional deverá apresentar conhecimentos técnicos e tecnológicos mais avançados, dentro de um enfoque multidisciplinar, de modo poder interferir na execução das atividades buscando maior eficiência e economicidade.
- IV. Além das aptidões anteriores, capacidade de planejar estrategicamente o negócio, observando a organização como um sistema inserido em um ambiente complexo, adequando as modernas tecnologias e métodos de gestão de modo melhor colocar o negócio no mercado, buscando a sustentabilidade de longo prazo. O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos deve apresentar sólidos conhecimentos das tecnologias de gestão, sendo capaz de confrontar teoria e prática, ter visão empreendedora, entender o ambiente institucional e mercadológico que cerca as organizações, ter capacidade de liderança e coordenação, além de capacidade de antecipar desafios e enxergar oportunidades ao negócio.

Ainda, conforme previsto no art. 3º, § 2º, do Decreto nº 5.626/2005, o estudo de LIBRAS está inserido como componente opcional no currículo do Curso.

Numa perspectiva transversal, abrangendo atividades de ensino e de extensão, e na disciplina de Socioantropologia, o Curso abordará estudos das relações étnico-raciais, cultura afro-brasileira e africana, destacando o papel fundamental da educação no redimensionamento do novo paradigma de sociedade calcada na pluralidade étnico-racial, considerando o que estabelece a Resolução CNE n. 01/2004 e o Parecer CNE/CP n. 03/2004.

Os aspectos relacionados às questões socioambientais também são trabalhados na operacionalização do currículo do Curso, conforme disposição da Lei n. 9795/99, precisamente na disciplina de Responsabilidade Social, Econômica e Ambiental. A formação complementar envolve, ainda, as Atividades de Extensão e as Atividades Complementares.

A matriz curricular do Curso está organizada em 04 (quatro) períodos letivos, totalizando 1.860 horas, sendo que deste total, 70 horas estão destinadas às atividades complementares a serem integralizadas ao longo do Curso e 190 dedicadas às atividades de extensão, conforme se verifica abaixo.

SEMESTRE	GESTÃO DE RH - EaD - FCF - AUTORIZAÇÃO	CH
1º	Estudos Teológicos	60
	Economia	60
	Ensino e Aprendizagem em EaD	40
	Fundamentos de RH	60
	Letramento Acadêmico e Produção Textual	60
	Matemática	60
	<i>Subtotal</i>	340



	<i>Atividades Complementares</i>	20
	<i>Atividades de Extensão</i>	50
	<i>Subtotal</i>	410
2º	Comunicação Empresarial	60
	Direito do Trabalho	60
	Empreendedorismo e Carreira	60
	Fundamentos de Estatística	60
	Gestão de RH e Recrutamento de Pessoas	60
	Organização e Modelos de Gestão	60
	Socioantropologia	60
	<i>Subtotal</i>	420
	<i>Atividades Complementares</i>	20
	<i>Atividades de Extensão</i>	50
	<i>Subtotal</i>	490
	3º	Análise de Cargos e Sistemas de Recompensas
Avaliação e Gestão de Desenvolvimento		60
Consultoria Organizacional		60
Métodos Quantitativos		60
Negociação e Administração de Conflitos		60
Seminário de Questões Contemporâneas		60
Tecnologia da Informação		60
<i>Subtotal</i>		420
<i>Atividades Complementares</i>		20
<i>Atividades de Extensão</i>		45
<i>Subtotal</i>		485
4º		Auditoria em Recursos Humanos
	Direito Tributário	60
	Gestão de Convênios, Contratos e Terceirização	60
	Optativa	60
	Psicologia das Organizações	60
	Responsabilidade social, econômica e ambiental	60
	Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	60
	<i>Subtotal</i>	420
	<i>Atividades Complementares</i>	10
	<i>Atividades de Extensão</i>	45
	<i>Subtotal</i>	475
		TOTAL
	DISCIPLINAS OPTATIVAS	CH
	Gestão de Competências	60

	Organização e Gestão de Eventos	60
	Idioma Instrumental	60
	Inovação e Sustentabilidade	60
	LIBRAS	60
	Logística Internacional	60
	Marketing	60

QUADRO RESUMO - CST GESTÃO DE RH		
Demonstrativo	Carga Horária	(%)
Conteúdos curriculares / Disciplinas	1600	86%
Atividades Complementares	70	4%
Atividades de Extensão	190	10%
Carga Horária Total do Curso	1860	100%

5.2. Integralização da carga horária total do Curso

O CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza atende à Resolução CNE/CES n. 3/2007 e ao Parecer CNE/CES n. 261/2006, no que tange à integralização da carga horária mínima prevista e ao trabalho efetivo discente.

A carga horária mínima é mensurada em horas (60 minutos), de atividades acadêmicas e de trabalho discente efetivo, sendo este devidamente regulamentado pela Instituição.

5.3. Conteúdos Curriculares

5.3.1. Coerência dos conteúdos curriculares com o perfil do egresso

Através do desenvolvimento de um currículo amplo, pautado no desenvolvimento de todos os eixos essenciais acrescidos de disciplinas de formação humanístico-cristãs, é possível, nas atividades complementares validadas pela Faculdade Católica de Fortaleza, formar tecnólogos com formação humanista, crítica e reflexiva, para atuar com base no rigor técnico e científico.

Neste sentido, são formados profissionais com visão estratégica e senso crítico-analítico, acerca do mundo do trabalho e das organizações, fundamentados em uma formação técnico-humanística que os possibilite contribuir no processo de construção de um modelo de desenvolvimento sustentável no Estado do Ceará e no País, sem, contudo, desconectar-se da realidade dos mercados internacionais, e pautado em princípios éticos, legais e na compreensão

social, cultural e econômica do seu meio, dirigindo sua atuação para a transformação da realidade em benefício da sociedade.

Da mesma forma, os profissionais terão vasta vivência empresarial, obtida pelo exercício de técnicas modernas de análise, comunicação, inclusive através de mídias alternativas, TI, metodologia científica, sustentabilidade ambiental, responsabilidade social, sem descuidar-se de uma formação sólida nas ciências básicas, a fim de exercer a profissão não só em empresas de grande porte, mas também em micro e pequenas empresas, empresas familiares, organizações do terceiro setor, dentre outras.

5.3.2. Adequação dos conteúdos curriculares à Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS

O Estudo da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) insere-se como disciplina optativa transdisciplinar nos currículos de todos os cursos de graduação oferecidos pela Faculdade Católica de Fortaleza, à exceção das licenciaturas, em que a sua inserção se dá entre as disciplinas obrigatórias.

A abordagem curricular adotada considera a dimensão social e o compromisso pedagógico que envolve a temática em questão, bem como compatibiliza a exigência posta em Decreto com os princípios que embasam a organização da educação superior, precisamente os contidos nas Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação, no Parecer CNE/CES n. 776/1997 e demais normas complementares, em especial, as que expressam o citado parecer. Esta disciplina integra a carga horária prevista para esses Cursos, sem acarretar ampliação de carga horária para integralização da formação pretendida.

Permitirá o desenvolvimento nos estudantes de competências para interagirem com pessoas portadoras de deficiência auditiva. No CST em Gestão de RH, a referida disciplina poderá ser cursada pelo aluno no 4º semestre.

5.3.3. Adequação dos conteúdos curriculares à Educação das Relações Étnico-Raciais, ao ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana

Em atendimento à Resolução n. 1/2004, que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-Raciais e também para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, a Faculdade Católica de Fortaleza contempla esta diretriz nos conteúdos desenvolvidos nas disciplinas de Estudos Teológicos e Socioantropologia, bem como em atividades de extensão desenvolvidas ao longo do Curso.

5.3.4. Adequação dos conteúdos curriculares à Política Nacional de Educação Ambiental

No atendimento às exigências da Lei n. 9.795/1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental, a organização curricular do CST em Gestão de RH contempla os assuntos relacionados à educação ambiental dentro dos temas transversais, possibilitando aos alunos uma integração interdisciplinar. Além disso, o curso possui disciplina específica (Responsabilidade Social, Econômica e Ambiental, a ser ofertada no 4º semestre), reunindo, ao mesmo tempo, uma abordagem política e legal acerca do meio ambiente.

A Faculdade Católica de Fortaleza, nos eventos programados no calendário acadêmico, trata dessa temática, promovendo um diálogo com a comunidade local.

5.3.5. Atendimento aos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista

Na Faculdade Católica de Fortaleza é assegurado às pessoas com o transtorno do autista o acesso à educação nas classes comuns de ensino regular e, nos termos do parágrafo único, do art. 2º, da Lei n. 12.764/2012, o direito a acompanhante especializada.

A Instituição, através do Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP), possibilitará aos docentes do CST em Gestão de RH e aos colaboradores técnico-administrativos orientação técnica, objetivando a identificação, apoio e proteção às pessoas com transtorno do espectro autista.

5.3.6. Atendimento aos conteúdos da Política de Direitos Humanos

Em cumprimento à determinação legal trazida pela Resolução CNE/CP n. 1/2012, e entendendo a importância da educação em direitos humanos, a organização curricular do CST em Gestão de RH contempla este assunto dentro dos temas transversais, possibilitando aos alunos uma integração interdisciplinar e, ainda, na disciplina de Estudos Teológicos (1º semestre).

Na Faculdade Católica de Fortaleza, nos eventos programados no calendário acadêmico, a temática é também tratada de forma transversal.

5.3.7. Política de atendimento a portadores de necessidade especiais

Como agente de transformação social, a Faculdade Católica de Fortaleza mantém o acesso e a inclusão das pessoas com necessidades especiais. Neste sentido, não obstante estar situada em imóvel tombado, suas instalações físicas observam as normas de atendimento aos portadores de necessidades especiais e atendimento à legislação vigente, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Atualmente, toma como referência a Norma Brasileira ABNT NBR 9050:2020, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que trata da Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos, bem como a Portaria MEC

n. 3.284/2003, que dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições, bem como o inciso II, § 1º, art. 13, do Decreto n. 5.622/2005 e ao Decreto n. 5.296/2004.

Entre as medidas adotadas, destacam-se as vagas disponíveis no estacionamento, rampas de acesso, plataforma para PPD, corrimão e banheiros adaptados e com barras de apoio, móveis que possam ser usados por deficientes físicos e outros espaços adequados em cumprimento à legislação. Além disso, dispõe de comunicação e sinalização informativa, indicativa e direcional da localização do acesso adequado às pessoas portadoras de deficiências.

De igual modo, a Faculdade Católica de Fortaleza assegura o atendimento e tratamento adequados aos alunos portadores de deficiência auditiva, nos termos do Decreto n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005, para os quais são oferecidos serviços de tradutor e intérprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS.

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) são os órgãos responsáveis para identificar as necessidades dos alunos e apontar as providências cabíveis para cada caso como, por exemplo, carteiras especiais e intérprete.

5.4. Ementário e Bibliografia

5.4.1. Adequação e atualização das ementas

A Coordenação do CST em Gestão de RH, com o apoio da Secretaria Acadêmica, exigirá semestralmente o programa de disciplina e o plano de aula de cada professor, em conformidade com as ementas e bibliografia previstas no PPC. Estes documentos serão analisados, aprovados pelo Coordenador de Curso e pelo NDE e arquivados no controle acadêmico. O Coordenador acompanhará a execução do programa de disciplina e do plano de aula através do lançamento do conteúdo lecionado, realizado pelos professores, no diário eletrônico.

Com periodicidade, o NDE atualizará as ementas e bibliografias das disciplinas do Curso, de acordo com a legislação pertinente, as diretrizes institucionais e nacionais, bem como o avanço da literatura na área do curso. Do mesmo modo, o NDE analisará e referendará relatório de adequação, comprovando a compatibilidade, em cada referência, seja da bibliografia básica, seja da complementar.

5.4.2. Descrição do ementário e bibliografia do curso

Os ementários com as respectivas bibliografias das disciplinas constantes na matriz curricular do CST em Gestão de RH estão apresentados abaixo, seguindo a ordem de apresentação dos semestres.

1º SEMESTRE

DISCIPLINA: ESTUDOS TEOLÓGICOS

EMENTA: Fé e Razão: diálogo entre ciência e fé. O Homem que crê racionalmente. A resposta do ser humano a Deus. Abertura à Transcendência. Dimensão bíblico-antropológica do homem. Direitos humanos e ameaças à dignidade humana na sociedade contemporânea. Os valores cristãos: a Lei Natural e a Lei Divina. A moralidade dos atos humanos. A consciência moral. As virtudes. Ética para os dias atuais, na vida e na profissão. A comunidade humana, a pessoa e a sociedade. O fim último da vida.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BORDINI, Gilberto Aurélio. **Teologia moral:** aspectos históricos e sistemáticos. Curitiba: Intersaberes, 2019. 254 p. (Série Princípios de Teologia Católica).

DIEHL, Rafael de Mesquita. **Documentos contemporâneos da igreja:** Evangelium Vitae, Deus Caritas Est e Evangelii Gaudium. Curitiba: Intersaberes, 2020. 218 p. (Série Princípios de Teologia Católica).

MORAES, Mariana Maciel de. **Teologia da educação.** Curitiba: Intersaberes, 2015. 182 p. (Série Conhecimentos em Teologia).

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CESCON, Eraldo. **Fenomenologia da consciência e da mente.** Caxias do Sul, RS: EDUCS, 2013. 215 p.

ESPINOSA. **Breve tratado de Deus, do homem e do seu bem-estar.** Belo Horizonte: Autêntica, 2012. 178 p. (Col. FILÓ/ESPINOSA).

FRIESEN, Albert. **Teologia moral:** ética cristã. Curitiba: Intersaberes, 2015. 170 p. (Série Conhecimentos em Teologia).

NAUROSKI, Everton Araújo. **Entre a fé e a razão: Deus, o mundo e o homem na filosofiamedieval.** Curitiba: Intersaberes, 2017. 218 p. (Série Estudos de Filosofia).

SANTI, Pedro Luiz Ribeiro de. **A Crítica ao Eu na Modernidade: (em Montaigne e Freud).** São Paulo: Casa do Psicólogo: FAPESP. 2003. 280 p.

DISCIPLINA: Economia

EMENTA: Aspectos gerais e problemas fundamentais da economia. Evolução da economia como ciência. Sistemas econômicos. Intervencionismo e liberalismo. Microeconomia e macroeconomia. Elementos conjunturais e estruturais. Economia internacional.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

MENDES, Judas Tadeu Grassi. **Economia**. São Paulo: Pearson, 2012. 184 p. (Bibliografia Universitária Pearson).
MICHELIS, Erico; OLIVEIRA, Ney; WOLLENHAUPT, Sandro. **Fundamentos da Economia**. Curitiba: Intersaberes, 2013. 180 p. (Série Administração e Negócios).
O'SULLIVAN, Arthur; SHEFFRIN, Steven, NISHIJIMA, Marislei. **Introdução a Economia: princípios e ferramentas**. São Paulo: Pearson, 2004. 488 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

MENDES, Judas Tadeu Grassi. **Economia: fundamentos e aplicações**. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2009. 282 p.

MOCHÓN, Francisco. **Princípio de Economia**. São Paulo: Pearson, 2007. 352 p.

PARKIN, Michael. **Economia**. 8. ed. São Paulo: Pearson, 2009. 832 p.

SILVA, Felipe Calabrez da. **Economia Política**. Curitiba: Contentus, 2020. 47 p.

SOUZA, Jobson Monteiro de. **Economia Brasileira**. São Paulo: Pearson, 2009.

DISCIPLINA: Ensino e aprendizagem em EAD

EMENTA: Conceitos e características da Educação a Distância. Ambientes Virtuais de Aprendizagem – AVA, Trabalho docente e discente nos AVA.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

KENSKI, Vani Moreira. **Educação e Tecnologias: o Novo Ritmo da Informação**. 7.ed. Campinas, SP Papirus, 2010. 144 p. (Col. Papirus Educação).

KOLBE JÚNIOR, Armando. **Ambientes virtuais de aprendizagem**. Curitiba: Contentus, 2020. 137 p.

SPANHOL, Fernando José; FARIAS, Giovanni Ferreira de; SOUZA, Márcio Vieira de (orgs). **EAD, PBL e o desafio da Educação em rede: metodologias ativas e outras práticas na formação do educador coinvestigador**. São Paulo: Blucher, 2018. 243 p. (Col. Mídia, Educação, Inovação e Conhecimento, 4).

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ARROS, Joy Nunes da Silva. **Educação a distância**: democracia e utopia na sociedade do conhecimento. Campinas, SP Papyrus, 215. 276 p.

BORBA, Marcelo de Carvalho; MALHEIROS, Ana Paula dos Santos; AMARAL, Rúbia Barcelos. **Educação a distância online**. 3.ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2011. 164 p. (Col. Tendências em Educação Matemática, 16).

MUNHOZ, Antonio Siemsen. **O estudo em ambiente virtual de aprendizagem**: um guia prático. Curitiba: Intersaberes, 2012. 228 p. (Série Tecnologias Educacionais).

GUAREZI, Rita de Cássia Menegaz; MATOS, Márcia Maria de. **Educação a distância sem segredos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. 148 p

VALENTINI, Carla Beatris; SOARES; Eliana Maria do Sacramento (orgs). **Aprendizagem em ambientes virtuais**: compartilhando ideias e construindo cenários. 2.ed. rev. e atual. Caxias, RS: EDUCS, 2010. 334 p.

DISCIPLINA: Fundamentos de RH

EMENTA: A evolução da Administração de Recursos Humanos e as diversas teorias das organizações. Moderna visualização da problemática de RH. A abordagem sistêmica das funções de RH. Planejamento de recursos humanos. Funções básicas do RH: análise e Ementa de cargos, salários e benefícios, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, planejamento de carreira e formulação de políticas de pessoal. Problemas de comunicação e administração de conflitos na organização. Ética e responsabilidade na administração de pessoas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2003. 344 p.

KOPS, Lúcia Maria Horn. **Gestão de pessoas**: conceitos e estratégias. Curitiba: Intersaberes, 2012. 176 p. (Série Gestão em Foco).

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2005. 560 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DEITEL, H. M.; DEITEL, P. J.; STEINBUHLER, K. **E-business e E-commerce para administração**. São Paulo: Pearson, 2004. 458 p.

GOULART, Iris Barbosa (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos** 3.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. 382 p.

HORNSTEIN, Havey A. **O abuso do poder e o privilégio nas organizações**. Paulo: Pearson, 2003. 184 p.

PEQUENO, Álvaro. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson, 2012. 188 p.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Rodrigues Garcia. **Gestão de Pessoas: ferramentas estratégias de competitividade**. Curitiba: Intersaberes, 2014. 188 p.

DISCIPLINA: LETRAMENTO ACADÊMICO E PRODUÇÃO TEXTUAL

Ementa

Leitura e compreensão. Recursos de argumentação. Funções da escrita. Texto e textualidade. Escrita acadêmica. Gêneros textuais acadêmicos.

Bibliografia Básica

HARTMMAN, Schirley Horácio de Goes; SANTAROSA, Sebastião Donizete. **Práticas de escrita para o letramento no ensino superior**. Curitiba Intersaberes, 2012. 300 p. (Série Língua Portuguesa em Foco).

KOCh, Ingedore G. Villaça. **O Texto e a Construção dos Sentidos**. 10.ed. São Paulo: Contexto, 2010.

PAVIANI, Neires Maria Soldatelli; AZEVEDO, Tania Maria (orgs). **Universo acadêmico em gêneros discursivos**. Caxias do Sul, RS: EDUCS, 2010. 204 p.

Bibliografia Complementar

COSTA, Iara Bemquerer; FOLTRAN, Maria José (orgs). **A tessitura da escrita**. São Paulo: Contexto, 2013. 210 p.

HARTMMAN, Schirley Horácio de Goes; SANTAROSA, Sebastião Donizete. **Práticas de Leitura para o Letramento no Ensino Superior**. Curitiba Intersaberes, 2012. 288 p. (Série Língua Portuguesa em Foco).

SANTOS, Leonor Werneck; RICHE, Rosa Cuba; TEIXEIRA, Cláudia Souza. **Análise e produção de textos**. São Paulo: Contexto, 2012. 194 p. (Col. Linguagem & Ensino).

SQUARISI, Dad; SALVADOR, Arlete. **Escrever Melhor: guia para passar os textos a limpo**. São Paulo: Contexto, 2008. 228 p.

WACHOWICZ, Teresa Cristina. **Análise Linguística nos Gêneros Textuais**. Curitiba

Intersaberes, 2012. 168 p. (Série Língua Portuguesa em Foco).

DISCIPLINA: Matemática

EMENTA: Números naturais, inteiros, racionais e reais. Conceitos de função polinomial, logaritmo, exponencial e racional simples. Aplicações: função receita, custo, lucro. Análise de ponto de equilíbrio. Noções de limite. Derivadas. Regras de derivação; derivada da função composta. Derivadas sucessivas. Aplicação das derivadas – máximos, mínimos, concavidades, pontos de inflexão, gráficos. Noções de integração.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

GONÇALVES, Mirian Buss; FLEMMING, Diva Maria. **Cálculo B:** funções de várias variáveis integrais múltiplas, integrais curvilíneas e de superfície. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: Pearson, 2007. 448 p.

JACQUES, Ian. **Matemática para economia e administração.** 6.ed. São Paulo: Pearson, 2010. 554 p.

JARLETTI, Celina. **Cálculo numérico.** Curitiba Intersaberes, 2018. 160 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BONAFINI, Fernanda Cesar (org.). **Matemática.** São Paulo: Pearson, 2011. 139 p.

FRANCO, Neide Maria Bertoldi. **Cálculo numérico.** 2.ed. São Paulo: Pearson, 2006. 520 p.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Maziozeki. **Matemática.** Curitiba Intersaberes, 2016. 210 p. (Col. EJA: Cidadania Competente, v.6)

SPERANDIO, Décio; MENDES, João Teixeira; SILVA, Luiz Henry Monken. **Cálculo numérico.** 2.ed. São Paulo: Pearson, 2014. 360 p.

WINTERLE, Paulo. **Vetores e geometria analítica.** 2.ed. São Paulo: Pearson, 2014. 256 p.

2º SEMESTRE

DISCIPLINA: Comunicação Empresarial

EMENTA: A comunicação nas organizações. Teoria da comunicação e função da linguagem. Elementos da comunicação verbal e não verbal. Elementos da textualidade. Estrutura do parágrafo. Redação Empresarial.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ADAM, Jean-Michel. **Textos:** tipos e protótipos. São Paulo: Contexto, 2019. 322 p.

CECATO, Valdete. **Comunicação corporativa:** gestão, imagem e posicionamento. São Paulo: Contexto, 2011. 146 p.

LUIZARI, Kátia. **Comunicação empresarial eficaz:** como falar e escrever bem. 2.ed.

Curitiba: Intersaberes, 2014. 212 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BARBOSA, Severino Antônio M; AMARAL, Emília. **Redação**: escrever é desvendar o mundo. 21. ed. Campinas, SP: Papyrus, 2010. 196 p. (Série Educando).

BRAGA, Maria Alice da Silva. **Redação empresarial**. Curitiba Intersaberes, 2012. 124 p. (Série Por Dentro do Texto).

GUIMARÃES, Thelma de Carvalho. **Comunicação e linguagem**. São Paulo: Pearson, 2012. 202 p.

KYRILLOS, Leny; SARDENBERG, Carlos Alberto. **Comunicação e liderança**. São Paulo: Contexto, 2019. 226 p..

SILVA, Saulo César Paulino e. **Redigindo textos empresariais na era digital**. Curitiba Intersaberes, 2012. 152 p.

DISCIPLINA: Direito do Trabalho

EMENTA: Origem e evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Direito individual do trabalho. Relação de trabalho e relação de emprego. Contrato de Trabalho. Alteração, interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Remuneração e Salário. FGTS. Cessação do contrato de Trabalho. Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho. Direito Coletivo do Trabalho. Direito da Seguridade Social. Nova legislação trabalhista.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 17.ed. rev. e atual. São Paulo: Redeel, 2017. 420 p.

PRAZERES, Irley Aparecida Correia. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Rideel, 2018. 380 p.

PRETTI, Gleibe. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Ícone, 2014. 498 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. 4.ed. rev. e atual. Curitiba, PR: Intersaberes, 2020. 237 p.

ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros de. **Auditoria trabalhista e previdenciária**. Curitiba, PR: Intersaberes, 2021. 400 p.

GLASENAPP, Ricardo Bernd (org.) **Auditoria trabalhista e previdenciária**. São Paulo: Pearson, 2019. 195 p.

PRETTI, Gleibe. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2012. 1345 p.

SOUZA, Fabiano Coelho de; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (orgs.). **Consolidação das leis do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Rideel, 2020 1056 p.

DISCIPLINA: Empreendedorismo e Carreira

EMENTA: Evolução do pensamento empreendedor. O sujeito empreendedor. Características empreendedoras. O processo de empreender. Empreendedorismo e desenvolvimento sustentável. A ideia e visão de um negócio. A identificação de oportunidades de negócio. A criatividade e inovação como imperativos organizacionais. Novos caminhos para o desenvolvimento: empreendedorismo social e intraempreendedorismo, a realidade da pequena empresa, incubadoras tecnológicas e sociais, clusters, arranjos produtivos locais e parcerias estratégicas. Projeto Empreendedor.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

DEGEN, Ronald Jean. **O empreendedor**: empreender como opção de carreira. São Paulo: Pearson, 2009. 466 p.

EMPREENDEDORISMO. 2ª ed. São Paulo: Pearson, 2019. 195 p.

NYEGRAY, João Alfredo Lopes. **Diplomacia e empreendedorismo corporativo**. Curitiba: Contentus, data72 p..

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

MORETI, Sérgio et. al. **Marketing empreendedor**: novos rumos para o sucesso nos negócios de micro, pequenas e médias empresas. Curitiba: Intersaberes, 2012. 320 p.

SAADE, Alessandro et. al. **Dominando estratégia de negócios**: ideia e tendências do novo universo corporativo. São Paulo: Pearson, 2006. 224 p.

SCHNEIDER, Elton Ivan; BRANCO, Henrique José Castelo. **A caminhada empreendedora a jornada de sonhos em realidade**. Curitiba: Intersaberes, 2012. 202 p.

SILVA, Marcos Ruiz da. **Empreendedorismo**. Curitiba: Contentus, 2020. 82 p.

STADLER, Adriano (org.). **Empreendedorismo e responsabilidade social**. Curitiba: Intersaberes, 2014. 172 p. (Col. Gestão Empresarial, v.4).

DISCIPLINA: Fundamentos da Estatística

EMENTA: Conceitos básicos; observações; os tipos de variáveis; estatística descritiva: medidas de tendência central, medidas de dispersão, distribuições de frequência, representações gráficas; noções de probabilidade; amostragem; distribuições discretas e contínuas de probabilidade; estimação; testes de significância; análise de regressão e correlação.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Estatística aplicada a todos os níveis**. 2. ed. Curitiba: Intersaberes, 2018. 280 p.

LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística aplicada**. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2003496p.

MORETTIN, Luiz Gonzaga. **Estatística Básica: probabilidade e inferência**. São Paulo: Pearson, 2009. 394 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BONAFINI, Fernanda Cesar (org.). **Probabilidade e estatística**. São Paulo: Pearson, 2015.

BONORA JÚNIOR, Dorival. **Estatística básica**. São Paulo: Icone, 2019.

COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. **Estatística**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Blucher, 2018.

LEVIN, Jack; FOX, James Alan; FORDE, David R. **Estatística para ciências humanas**. São Paulo: Pearson, 2012.

MCCLAVE, James T.; BENSON, P. George; SINCICH, Terry. **Estatística para Administração e Economia**. 10.ed. São Paulo: Pearson, 2009.

SILVA, Rodolfo dos Santos. **Estatística Aplicada**. Curitiba, PR: Contentus, 2020.

DISCIPLINA: Gestão de RH e Recrutamento de Pessoas

EMENTA: Visão geral da área de gestão de pessoas. O ambiente da ARH e análise do trabalho humano. Planejamento, recrutamento e seleção. Treinamento e desenvolvimento. Planejamento e desenvolvimento de carreira. Avaliação de desempenho e administração de resultados. Administração de cargos e salários, remuneração e benefícios sociais. Administração de saúde, medicina e segurança do trabalho. Administração das relações de trabalho. Demandas contemporâneas para o gestor de pessoas. O futuro da ARH.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012. 360 p

KOPS, Darci. **Gestão organizacional e empresarial**. Caxias do Sul, RS: EDUCS, 2019.

QUENEHEN, Rômulo. **Gestão de pessoas**. Curitiba: Contentus, s.d. 70 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIUZI, Rafael Marcus. **Recursos humanos ou gestão de pessoas?** São Paulo: Metodista, 2011.

GARCIA, Arthur Augusto. **Relações trabalhistas e sindicalismo**. Curitiba: Contentus, 2020. 79 p.

NERI, Aguinaldo (org.). **Gestão de RH por competência e a empregabilidade**. Campinas,

SP: Papyrus, 2013. 228 p.

OLIVEIRA, Cláudio Antonio Dias de. **Segurança e saúde no trabalho**: guia de prevenção de riscos. São Caetano do Sul, SP: Yendis, 2007. 177 p.

PEQUENO, Álvaro (org). **Administração de recursos humanos**. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2018. 217 p.

SCHMIDMEIER, Janete. **Remuneração estratégica**. Curitiba: Contentus, s.d. 98 p.

DISCIPLINA: Organização e modelos de gestão

EMENTA: A contextualização da Administração para as organizações. Definição e tipificação das organizações. A organização como um sistema. Funções do administrador, processo decisório e estrutura organizacional. Introdução às áreas funcionais da organização: Marketing, Finanças, Recursos Humanos e Operações. A organização e o ambiente. A administração sob diferentes contextos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti; PANNO, Cláudia Caravantes; KLOECKNER; Monica Caravantes. **Administração**: teorias e processos. São Paulo: Pearson, 2005. 594 p.

EBERSPACHER, Aline Mara Gumz. **Gestão empresarial**. Curitiba: Contentus, s.d. 101 p.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A. **Fundamentos de administração**: conceitos essenciais e aplicações. 4.ed. São Paulo: Pearson, 2004. 416 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BARNEY, Jay. B.; HESTERLEY, William S. **Administração estratégica e vantagem competitiva**: conceitos e casos. 3ª ed. São Paulo: Pearson, 2007. 434 p.

COLTRO, Alex. **Teoria geral da administração**. Curitiba: Intersaberes, 2015. 320 p.

DINIZ, André Luiz Moreno (org.). **Estratégias de gestão e organização empresarial**. São Paulo: Pearson, 2014. 132 p. (Série Bibliografia Universitária Pearson).

ORLICKAS, Elizenda. **Modelos de Gestão**: das teorias da administração à gestão estratégica. Curitiba: Intersaberes, 2012. 256 p. (Série Administração Estratégica).

VIZEU, Fabio. **Teorias da administração**: origem, desenvolvimento e implicações. Curitiba: Intersaberes, 2019. 314 p. (Série Tudo Sobre Administração).

DISCIPLINA: Socioantropologia

EMENTA: Breve histórico da sociologia. A sociologia como ciência. O processo de socialização. Grupos sociais e organizações. Estudo das teorias sociológicas: Comte, Weber, Durkheim e Marx. Métodos e conceitos básicos da antropologia. A antropologia e as outras ciências. A tipologia da antropologia: física, cultural e filosófica. A gênese do problema do homem. A estrutura sistemática do ser humano: categoria do corpo, categoria do psiquismo e categoria do espírito. A constituição ontológica do ser humano: autocompreensão do ser humano, a subjetividade e a intersubjetividade.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

DIAS, Reinaldo. **Introdução à Sociologia**. São Paulo: Pearson, 2004. 352 p

OLVEIRA, Ranieri Carli de. **Antropologia Filosófica**. Curitiba: Intersaberes, 2012. 176 p. (Série Estudos de Filosofia).

STIPPE, Cláudia Stippe.(org.) **Aspectos Socioantropológicos**. 2.ed.São Paulo: Pearson, 2019. 195 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ARAÚJO, Silva Maria; BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde Lenzi. **Sociologia: um olhar crítico**. São Paulo: Contexto, 2009. 5537 KB.

GOMES, Mércio Pereira. **Antropologia: ciência do homem, filosofia da cultura**. São Paulo: Contexto, 2008. 242 p.

MARCON, Kenya J. (org.). **Sociologia Contemporânea**. São Paulo: Pearson, 2015. 172 p.

MARTINS, José de Sousa. **Sociologia da vida cotidiana**. São Paulo: Contexto, 2015. 226 p.

VIÉGAS, Ligia Sousa; ANGELUCCI, Carla Biancha. **Políticas Públicas em Educação: uma análise crítica a partir da psicologia escolar**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. 244 p.

3º SEMESTRE

DISCIPLINA: ANÁLISE DE CARGOS E SISTEMAS DE RECOMPENSA

EMENTA: Conceito de Remuneração e Administração de Salários. A Gestão de Cargos no contexto da Administração de Recursos Humanos: Ementa e Análise de Cargos, Avaliação e Classificação de Cargos, Pesquisa Salarial. Planejamento de Carreiras e Remuneração Variável. Programas de Incentivos. Recompensas Organizacionais, Objetivos de um Sistema de Recompensas. Tipos de Sistemas de Recompensas, Fatores de Motivação que influenciam os Sistemas de Recompensas. Recompensas Extrínsecas e Intrínsecas, Componentes da Remuneração, Sistema de Recompensas face a Gestão de Recursos Humanos, Relações Sindicais.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVEIRA, **Manual de salários e benefícios - ATLAS**

PONTES. B. R. **Administração de cargos e salários**. 11ª ed. São Paulo: LTR, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na Organização**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da remuneração**. São Paulo: Pioneira Thonsom Learning, 2002.

FRANÇA, **Qualidade de vida no trabalho - ATLAS**

PAMELA, **Stress e qualidade de vida no trabalho - ATLAS**

WOOD Jr, T.; PICARELLI, V. **Remuneração Estratégica: a nova vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 2004.

DISCIPLINA: Avaliação e gestão de desenvolvimento

EMENTA: A gestão do desempenho organizacional como sistema global de gestão. Sistema de avaliação de desempenho individual. Objetivos da avaliação de desempenho. Critérios de avaliação, avaliadores e periodicidade. Métodos de avaliação de desempenho: métodos tradicionais e métodos contemporâneos de avaliação de desempenho. Erros comuns na avaliação de desempenho. Feedback sobre o desempenho. Avaliação de desempenho face à gestão de recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

LEME, R. **Avaliação de desempenho com foco em competências: a base para a remuneração por competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

PONTES, Rodrigues Benedito. **Avaliação de Desempenho**. 11ª edição, São Paulo: LTR, 2010.

SOUZA, V. L et al. **Gestão de Desempenho**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ARAUJO, Luís César G. de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BERGAMINI, **Avaliação de desempenho humano nas empresas - ATLAS**

BERGAMINI, Cecilia Whitaker & BERALDO, Deobel G.R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1992.

BERGAMINI, **Competência a chave do desempenho - ATLAS**

FLEURY, Afonso; FLEURY, M.T. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira.** São Paulo: Atlas, 2001.

DISCIPLINA: Consultoria Organizacional

EMENTA Mudança organizacional e consultoria empresarial. O mercado do Consultor. Tipos de Consultoria. Perfil e habilidades do Consultor. Ferramentas básicas do consultor. Etapas do projeto de consultoria. Diagnóstico Empresarial. Planejamento, análise, proposição e desenvolvimento de sistemas administrativos. Contrato de serviço de Consultoria Empresarial.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

FEITOSA, Consultoria organizacional – ATLAS

MOCSANY, D. C. **Consultoria: o que fazer, como vender.** São Paulo: Gente, 1997.

OLIVEIRA, D.P.R. **Manual de Consultoria Empresarial - Conceitos, Metodologia, Práticas.** São Paulo: Atlas, 1996.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BERGAMINI, **Psicologia aplicada a administração de empresas - ATLAS**

BLOCK, Peter. **Consultoria: o desafio da liberdade.** São Paulo: Makron Books, 1991.

CASTOR, **Estratégias para pequena e média empresa - ATLAS**

OLIVEIRA, Djalma de P. Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PARREIRA, Francisco E. **Consultoria: consultores e clientes.** São Paulo: Érica, 1997.

DISCIPLINA: Métodos Quantitativos

EMENTA: Distribuição contínua de probabilidade. Distribuição uniforme e normal. Distribuição amostral: teorema do limite central, estimativa de uma população, estimativa da proporção de uma população, distribuição t de student. Teste de hipótese: testes de médias, testes de proporção, teste do qui-quadrado. Análise de variância: distribuição F. Testes não paramétricos. Estudo de Regressão e correlação: linear, não linear, múltiplas. Análise fatorial.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

FONSECA, Jairo Simon da; MARTINS, Gilberto de Andrade; TOLEDO, Geraldo Luciano. **Estatística aplicada 2.** ed. São Paulo: Atlas S.A., 1995.

LEVIN, Jack. **Estatística aplicada a ciências humana.** 2. ed. São Paulo: Harbra, 1987.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estatística geral e aplicada**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2008.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

HAIR JR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MORETTIN, Pedro A. **Estatística básica**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SIEGEL, S.; CASTELLAN Jr., N. J. **Estatística não-paramétrica para as ciências do comportamento**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

SILVER, Mick. **Estatística para a administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

TOLEDO, Geraldo L; OVALLE, Ivo I. **Estatística básica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DISCIPLINA: Negociação e administração de conflitos

EMENTA: Conceitos e princípios de conflito e negociação e suas interfaces. Tipos de conflitos. Fontes de conflitos. Ações que influenciam as negociações. Comportamento na Negociação. Técnicas de negociação no ambiente empresarial.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ALYRIO, R., ANDRADE, R. O. B. e MACEDO, M. A. S. **Princípios de Negociação**. São Paulo: Atlas, 2007.

CARVALHAL, E. **Negociação e Administração de Conflitos**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

FLEURY M. T. L.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

FREITAS, M.E. **Cultura organizacional: formação, tipologias e impacto**. São Paulo: Atlas, 1997.

JONES, G. R. **Teoria das Organizações**. 6ª ed. São Paulo: Pearson, 2010.

REIS, A. M. V., BECKER JR., L. C. e TONET, H. **Desenvolvimento de Equipes**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

VIZIOLI, M. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson, 2010.

DISCIPLINA: Seminário de questões contemporâneas

EMENTA: Relações Étnicas e Raciais. Democracia, ética e cidadania, Vida urbana e rural, Violência, Direitos Humanos. Relações de Trabalho. Sociodiversidade: multiculturalismo e

cultura afro-brasileira, tolerância, inclusão/exclusão, relações de gênero. Ecologia e Biodiversidade; Educação Ambiental; Políticas Públicas: educação, habitação, saneamento, saúde, transporte, segurança, defesa e desenvolvimento sustentável. Avanços tecnológicos. Ciência, tecnologia e inovação. Arte e Cultura. Tecnologias de Informação e Comunicação. Globalização e Geopolítica.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

SANTOS, Gevanilda GOMES. **Relações raciais e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

HILLING, Flávia (Org.). **Direitos Humanos e Educação - outras Palavras**, outras Práticas. São Paulo, Cortez Ed. 2005.

JULLIEN, Francois / JORGE ZAHAR. **O Diálogo Entre as Culturas - Do Universal ao Multiculturalismo**. Vozes, 2008.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DEL'OLMO, Florisbal de Souza; Santos, André Leonardo Copetti. **Diálogo e Entendimento - Direito e Multiculturalismo & Cidadania e Novas Formas de Solução de Conflitos**. Ed. Forense, 2010.

HEYWOOD, Andrew. **Ideologias Políticas: do Feminismo Ao Multiculturalismo**- Volume 2, Ática, 2010 - Edição 1.

LIMA, Firmino Alves / Elsevier. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. Campus, 2011.

OLIVEIRA, Nilson Vieira. **Insegurança Pública - Reflexões Sobre a Criminalidade e a Violência Urbana**. Nova Alexandria, 2002.

PINSKY, Jaime. **Cultura e Elegância - As Artes, o Mundo e as Regras Sociais**. Contexto, 2012.

DISCIPLINA: Tecnologia da Informação

EMENTA: Inovação: conceitos, formas, tipos, modelos, sistemas, mitos e marco regulatório da inovação e do desenvolvimento da C,T&I (Ciência, Tecnologia e Inovação) no Brasil. Inovação e sustentabilidade como valores. Inovação e sustentabilidade como pilares estratégicos da competitividade. Análise crítica dos conceitos: inovação sustentável, inovação ambientalmente sustentável, inovação ambiental, inovação verde/green innovation, eco-inovação/eco-innovation, inovação limpa e inovação para a sustentabilidade. O perfil do profissional que adota estratégias de inovação para a sustentabilidade no ambiente organizacional. Cenários futuros da inovação para a sustentabilidade nas organizações: processos colaborativos, inovação aberta, TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) e smart cities, economia material no contexto da criatividade, redes sociais e os novos paradigmas de produção, distribuição e consumo nas cadeias de valor e encadeamentos produtivos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BARBIERI, J. C; SIMANTOB, M. **Organizações inovadoras sustentáveis**: uma reflexão sobre o futuro das organizações. São Paulo, Atlas, 2007.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental**: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2006.

TIDD, J.; BESSANT, J. **Gestão de Inovação**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BAUTZER, D. **Inovação**: repensando as organizações. São Paulo: Atlas, 2009.

BURGELMAN, R. A., CHRISTENSEN, C. M., WHEELWRIGHT, S. C. **Gestão Estratégica da Tecnologia e da Inovação**: Conceitos e Soluções. 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2012.

MOREIRA, D. A; QUEIROZ, A. C. **Inovação organizacional e tecnológica**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

SILVA, C. et al. **Inovação e sustentabilidade**. Curitiba: Aymará Educação, 2012.

TIGRE, P. B. **Gestão da Inovação**: a economia da tecnologia no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

4º SEMESTRE

DISCIPLINA: Auditoria em Recursos humanos

EMENTA: A abordagem sistêmica e a organização de funções e tarefas. Estruturas e modelos organizacionais. Instrumentos de análise de processos organizacionais: organogramas, levantamentos de cargos, funções e procedimentos, fluxograma de papéis e serviços, relatórios, manuais de normas e procedimentos, análise de formulários. Racionalização de procedimentos. Conexões possíveis dos procedimentos administrativos. Ritmo e condições locais de trabalho. Tecnologia, equipamentos, sistemas de arquivo e layout. A informática nas organizações. Tecnologia da Informação.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ARAÚJO, L. C. G. de. **Organização e Métodos**: integrando comportamento, estrutura, Estratégia e tecnologia. São Paulo: Atlas, 1994.

CHINELATO FILHO, J. **O&M integrado à informática**. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

OLIVEIRA, D. de P. R. **Sistemas de Informações Gerenciais**: Estratégias e Táticas Operacionais. 9a ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ASSIS, Marcelino Tadeu. **Indicadores de gestão de recursos humanos**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

BALLESTREO-ALVAREZ, M. E. **Manual de Organizações, Sistemas e Métodos**: uma abordagem teórica e prática da engenharia da informação. São Paulo: Atlas, 2000.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos**, v. 1. São Paulo: Pioneira, 1993.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1991.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Sistemas, Organizações e Métodos: uma Abordagem gerencial**. São Paulo: Atlas, 1998.

DISCIPLINA: Direito Tributário

EMENTA: Aspectos Legais do Direito Tributário; Competência Tributária; Receitas Públicas e Tributos; Normas Gerais de Direito Tributário; Ilícito Tributário; Contencioso Tributário.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BALEEIRO, Aliomar. **Direito tributário brasileiro**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

CASSONE, Vittorio. **Direito tributário: fundamentos constitucionais da tributação, definição de tributos e suas espécies, conceito e classificação dos impostos, doutrina, prática e juris**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FABRETI, Láudio Camargo. **Código Tributário Nacional Comentado**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BRASIL. **Código Tributário Nacional**. 1966.

HARADA, Kiyoski. **Direito Financeiro e Tributário**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MACHADO, Hugo de Brito. **Curso de Direito Tributário**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito Tributário**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SABBAG, Eduardo. **Manual de Direito Tributário**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DISCIPLINA: Gestão de convênios, contratos e terceirização

EMENTA: Procedimentos para admissão de empregados. Documentação básica para admissão de empregados. Noções de arquivo conforme legislação vigente. Contrato de trabalho. Contratos coletivos ou individuais. Folha de pagamento e encargos sociais. Retenção de INSS sobre serviços prestados. Obrigações acessórias. Rescisões. Tipos de demissões. Contribuições ao INSS da empresa, do funcionário e autônomo. Conflitos sindicais. Negociações trabalhistas e sindicais. Ações trabalhistas. 13º salário. Férias.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

FERREIRA, M. P. et all. **Gestão empresarial**. Lisboa: Lidel, 2010.

FORMICA, Gualdo Amaury. **Curso de Atividades do Departamento de Pessoal**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 1998.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas, Problemas Práticos na Atuação Diária**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BRASIL, República Federativa do Brasil. **CLT e Constituição Federal**. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988** (atualizada com as emendas constitucionais).

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELO, M.A.N. et alii. **Processo decisório**: considerações sobre a tomada de decisões. Curitiba: Juruá, 2011.

RIBEIRO, F. P; COLMENERO, M.R.P. **Administração integrada**. Teoria e prática para êxito empresarial. São Paulo: LCTE Editora, 2008.

DISCIPLINA: Psicologia das Organizações

EMENTA: Fundamentos do Comportamento Humano nas organizações. Problemas e necessidades humanas nas organizações. A motivação para o trabalho e suas concepções. Liderança e processo decisório. Administração de conflitos. Estrutura e gestão dos grupos nas organizações. Paradigmas organizacionais e suas influências.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

WOOD JR, Thomas; CALDAS, Miguel P. **Comportamento organizacional**: uma perspectiva brasileira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DEJOUR, C. A. **loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortêz, 1991.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Org). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

NADLER, D. A. & HACKAMAN, Jr. & LAWLER, E. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

WAGNER III, John A. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DISCIPLINA: Responsabilidade Social, Econômica e Ambiental

EMENTA: Estudo do ambiente socioambiental e econômico local, regional, nacional e internacional. A sustentabilidade do planeta. Desafios socioambientais. Legislação ambiental do Brasil e da região de abrangência. Ações de desenvolvimento local.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão socioambiental**. São Paulo: Campus, 2011.

DUARTE, Fábio; ULTRAMARI, Clóvis. **Desenvolvimento local e regional**. São Paulo: IBPEX, 2009.

SIRVINSKAS, Luis Paulo. **Legislação de direito ambiental**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2012.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHAUVEL, Marie Agnes (Org); COHEN, Marcos. **Ética, sustentabilidade e sociedade: desafios da nossa era**. São Paulo: Mauad, 2009.

FERNANDEZ, Juan Carlos Arneiros; MENDES, Rosilda. **Promoção da saúde e gestão local**. São Paulo: Cepedoc, 2007.

PAULO SIRVINSKAS, Luis. **Manual de direito ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2009.

PHILIPPI JR, Arlindo. **Gestão de natureza pública e sustentabilidade**. São Paulo: Manole, 2012.

THEODORO, Suzi Huff (org). **Mediação de conflitos socioambientais**. São Paulo: Garamond, 2006.

DISCIPLINA: Segurança do Trabalho e Saúde Operacional

EMENTA: Evolução histórica da prevenção de acidentes no Brasil; Noções gerais do trabalho (medicina do trabalho, saúde ocupacional, legislação, acidente do trabalho, causas de acidentes do trabalho); Riscos ocupacionais (riscos físicos, químicos e biológicos); Doença do trabalho. Doença profissional. Programa de controle médico e saúde ocupacional- PCMSO; Atestado de saúde ocupacional- ASO; Normas regulamentadoras- NR's. Segurança do trabalho. Comissão Interna de prevenção de acidentes. Avaliação do programa de higiene e segurança do trabalho. Previdência social na saúde ocupacional (acidente do trabalho, auxílio-doença, auxílio-acidente); Qualidade de vida no trabalho- QVT.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: no novo papel dos Recursos Humanos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, Joel S. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIUZI, Rafael Marcus. **Recursos humanos ou gestão de pessoas?** São Paulo: Metodista, 2011.

CORREA, José A. P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competência.** São Paulo: Gente, 2001.

FONSECA, Maria Hemília. **Departamento pessoal e relações trabalhistas e sindicais.** Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.

WOOD JR, Tomaz. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva.** São Paulo: Atlas, 1999.

OPTATIVAS

DISCIPLINA: Gestão de Competências

EMENTA: Definição de Competências. Competências individuais e competências organizacionais. As dimensões organizacionais da competência. Aprendizagem Organizacional. A Gestão de Competências. Modelos de gestão de competências. Os métodos de identificação de competências. O Desenvolvimento de Competências. As competências face à gestão de recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional.** São Paulo: Atlas, 2006.

LEME, R. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências**, 2ª edição, Editora Qualitymark.

RUAS, Roberto; ANTONELLO, Cláudia Simone; COLS, Luiz Henrique Boff e. **Os novos horizontes de gestão: aprendizagem organizacional e competências.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIUZI, Rafael Marcus. **Recursos humanos ou gestão de pessoas?** São Paulo: Metodista, 2011.

BITENCOURT, Cláudia Cristina. **Gestão por Competências e Aprendizagem nas Organizações.** São Paulo: Unisinos, 2005.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a administração de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2012.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competência.** São Paulo: Gente, 2001.

WOOD JR, Tomaz. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva.** São Paulo: Atlas, 1999.

DISCIPLINA: Organização e gestão de eventos

EMENTA: Conceitos, características e objetivos dos eventos. Impactos socioeconômicos das atividades de eventos. Captação, planejamento, comercialização, divulgação, organização, coordenação de eventos. Planejamento de marketing para o evento. Gestão Financeira e materiais para a estruturação e organização de eventos. Integração entre a realização de eventos e a infraestrutura. Cerimonial e protocolo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CIACAGLIA, M. C. **Organização de Eventos:** teoria e prática. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

FERREIRA, R. S; WADA, E.K. (org) **Eventos** – uma alavanca de negócios: como e por que implantar PEGE. São Paulo: Aleph, 2010.

MATIAS, Marlene. **Organização de eventos:** procedimentos e técnicas. São Paulo: Manole, 2010.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CESCA, Cleusa G. Gimenez. **Organização de Eventos: Manual para Planejamento e Execução.** 9ª ed. São Paulo: Summus, 2008.

FONTES, Nena. **Estratégia para eventos: uma ótica do marketing e do turismo.** São Paulo: Aleph, 2002.

MELO NETO, Francisco Paulo de. **Criatividade em eventos.** São Paulo: Contexto, 2008.

que medir ROI. São Paulo: Aleph, 2008.

ZANELLA, Luiz Carlos. **Manual de organização de eventos: planejamento e operacionalização.** São Paulo: Atlas, 2012.

ZITTA, Carmem. **Organização de Eventos: da ideia à realidade.** Brasília: Editora SENAC, 2009.

DISCIPLINA: Idioma Instrumental

EMENTA: Comunicação oral e escrita em língua estrangeira moderna, com a terminologia específica da Gestão em RH.

CARGA HORÁRIA: 60 h/a

PROFESSOR:

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

De acordo com o idioma a ser ofertado.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

De acordo com o idioma a ser ofertado.

DISCIPLINA: Inovação e Sustentabilidade

EMENTA: Inovação: conceitos, formas, tipos, modelos, sistemas, mitos e marco regulatório da inovação e do desenvolvimento da C,T&I (Ciência, Tecnologia e Inovação) no Brasil. Desenvolvimento sustentável versus Sustentabilidade. Ética e as dimensões da sustentabilidade: ambiental, social, cultural e econômica. Inovação e sustentabilidade como

valores. Inovação e sustentabilidade como pilares estratégicos da competitividade. Análise crítica dos conceitos: inovação sustentável, inovação ambientalmente sustentável, inovação ambiental, inovação verde/green innovation, eco-inovação/eco-innovation, inovação limpa e inovação para a sustentabilidade. O perfil do profissional que adota estratégias de inovação para a sustentabilidade no ambiente organizacional. Cenários futuros da inovação para a sustentabilidade nas organizações: processos colaborativos, inovação aberta, TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) e smart cities, economia material no contexto da criatividade, redes sociais e os novos paradigmas de produção, distribuição e consumo nas cadeias de valor e encadeamentos produtivos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BARBIERI, J. C; SIMANTOB, M. **Organizações inovadoras sustentáveis: uma reflexão sobre o futuro das organizações.** São Paulo, Atlas, 2007.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável.** 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2006.

TIDD, J.; BESSANT, J. **Gestão de Inovação.** 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BAUTZER, D. **Inovação: repensando as organizações.** São Paulo: Atlas, 2009.

BURGELMAN, R. A., CHRISTENSEN, C. M., WHEELWRIGHT, S. C. **Gestão Estratégica da Tecnologia e da Inovação: Conceitos e Soluções.** 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2012.

MOREIRA, D. A; QUEIROZ, A. C. **Inovação organizacional e tecnológica.** São Paulo: Thomson Learning, 2007.

SILVA, C. et al. **Inovação e sustentabilidade.** Curitiba: Aymarã Educação, 2012.

TIGRE, P. B. **Gestão da Inovação: a economia da tecnologia no Brasil.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

DISCIPLINA: LIBRAS

EMENTA: Implicações sócio-psico-lingüísticas da surdez. A comunidade, cultura e identidade surda. Origem e características básicas da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS); noções de fonologia, léxico, morfologia e de sintaxe com apoio de recursos audiovisuais. Semelhanças e Diferenças da LIBRAS e do Português. Prática de LIBRAS.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

GESSER, A. **Libras? Que língua é essa? Crenças e preconceitos em trono da língua de sinais e da realidade surda.** São Paulo: Parábola, 2009.

SILVA, M. P. M. **Identidade e surdez: o trabalho de uma professora surda com os alunos ouvintes.** São Paulo: Plexus, 2009.

SKLIAR, C. **A surdez: um olhar sobre as diferenças.** 2. ed. São Paulo: Editora Mediação, 2001.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CAPOVILLA, F. C. **Dicionário: enciclopédia ilustrada trilingue língua de sinais brasileiras-LIBRAS**. São Paulo: Edusp, 2008.

GUARIMELLO, A.C. **O papel do outro na escrita de sujeitos surdos**. São Paulo: Plexus, 2007.

QUADROS, R. M. **Língua de sinais brasileira: estudos lingüísticos**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SACKS, O. W. **Vendo Vozes: Uma viagem ao mundo dos surdos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

SOARES, M.L.A. **A educação do surdo no Brasil**. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

DISCIPLINA: Logística internacional

EMENTA: Logística de negócios internacionais. A magnitude da logística global, mercados globais e estratégia competitiva global. Fatores críticos de sucesso e principais tendências. Ambientes políticos e legais em mudança. Opções de transporte globais. Intermediários estratégicos: companhias de gestão de exportação, trading companies, ship brokers, etc.

CARGA HORÁRIA: 60 h/a

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

DORNIER, Philippe-Pierre et al. **Logística e operações globais: textos e casos**. São Paulo: Atlas, 2000.

KEEDI, Samir e MENDONÇA, Paulo C.C. **Transportes e seguros no comércio exterior**. 2. ed. São Paulo: Aduaneiras, 1997.

LUDOVIVO, Nelson. **Logística Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHRISTOPHER, M. **Logística e gerenciamento da cadeia de suprimentos: estratégias para a redução de custos e melhoria dos serviços**. São Paulo: Pioneira, 1997.

DE LUCCA, J. L. **Dicionário de transporte internacional**. São Paulo: Aduaneiras, 1992.

DIAS, Marco Aurélio P. **Administração de materiais: uma abordagem logística**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NOVAES, Antonio Galvão. **Logística e gerenciamento da cadeia de distribuição: estratégia, operação e avaliação**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

NOVAES, Antônio Galvão. **Sistemas logísticos: transportes, armazenagem e distribuição física de produtos**. São Paulo: Blucher, 1993.

DISCIPLINA: Marketing

EMENTA: A posição do marketing na estrutura da empresa. A força de vendas. Sistema de Informações em vendas. Composto de Marketing. Comportamento do Consumidor. Marketing e Ambiente.

CARGA HORÁRIA: 60 h/a

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BAKER, Michael J. **Administração de marketing**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de Marketing**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing: conceitos, exercícios, casos**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

GRACIOSO, Francisco. **Marketing Estratégico: Planejamento Estratégico Orientado para o Mercado**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HOOLEY, G. J.; SAUNDERS, J. A., PIERCY, N. F. **Estratégia de marketing e posicionamento competitivo**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2001.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin L. **Administração de Marketing**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

LAMB JR. C. W.; HAIR JR., J. F.; MCDANIEL, C. **Princípios de marketing**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MOWEN, John C.; MINOR, Michael S. **Comportamento do consumidor**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

6. Proposta Pedagógica

6.1. Metodologia de Ensino

A proposta curricular do CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza baseia-se em dois pilares: o trabalho coletivo dos professores/tutores e alunos e o conceito de aprendizagem significativa. Esses dois pilares fazem interface com a interdisciplinaridade.

De fato, somente uma elaboração coletiva pode garantir a efetivação dos processos de transposição dos currículos e promover uma aprendizagem pautada pela construção e apropriação crítica do conhecimento, ampliada pela necessidade de uma formação que garanta ao egresso a inserção não só no mercado de trabalho, mas também na vida em sociedade. Para tanto, o ensino pode ajudar a aumentar ainda mais as possibilidades de o aluno transformar o que aprende em comportamentos socialmente significativos.

O conceito de aprendizagem significativa, por sua vez, ancorado principalmente na contextualização do conhecimento e na atribuição de sentidos a ele, aparece ressignificado em

nosso contexto educacional, deixando de se reportar apenas ao aspecto cognitivo da aprendizagem e passando a compreender também seus aspectos afetivos, como a motivação e outros fatores de origem sociocultural, como a interação e a colaboração.

Esta nova forma de pensar a aprendizagem significativa está voltada para a articulação da teoria com a prática por meio da pesquisa e da extensão, para a construção de uma relação de sentidos entre o conhecimento e a realidade dos alunos, os quais têm chegado ao ensino superior cada vez mais despreparados para a vida acadêmica e suas implicações, exigindo uma relação cada vez mais estreita entre os conteúdos aprendidos e a sua realidade. Ademais, para a inserção desses alunos em contextos econômicos, políticos e socioculturais, de forma a garantir o pleno exercício da cidadania e a promover o desenvolvimento de uma cultura profissional, humanística, cristã e ética.

Nesse contexto, destacam-se a orientação dada pelo professor e as suas práticas pedagógicas, uma vez que, enquanto se percebe, os alunos não são capazes de construir todos os processos explicitados quando estimulados à reflexão crítica. Os processos de ensino são também essenciais, visto que práticas pedagógicas inovadoras e transformadoras estimulam a formação da autonomia dos alunos.

Quanto à interdisciplinaridade, apresenta-se essencialmente como uma crítica à “compartimentalização” do saber e ao isolamento das disciplinas em grades, pois busca o acesso à totalidade e à complexidade do conhecimento no diálogo e na interação entre as várias disciplinas das diferentes áreas, visando à superação da dicotomia entre o teórico e o prático e à constituição de novos espaços de investigação.

A perspectiva interdisciplinar clama por uma construção do conhecimento fundamentado numa conscientização plena que forme sujeitos capazes de intervir socialmente a partir dos saberes, possibilitando reflexos da aprendizagem para além dos muros da sala de aula. Para isso, a sua função teleológica busca diálogos do conhecimento com o mundo em sua integralidade.

6.2. Desenvolvimento do Processo de Ensino-Aprendizagem

O processo ensino-aprendizagem, no CST em Gestão de RH, se dará através da construção do conhecimento de maneira integral e gradativa, através do desenvolvimento da construção do conhecimento baseado nas metodologias ativas que possibilitem o entendimento do conteúdo profissional sem nunca se afastar dos conceitos gerais e progressos necessários ao desenvolvimento da formação cristã. Acredita-se que a aprendizagem ganha seu sentido de existência quando a mesma é proposta a partir de uma prática situada do sujeito que ensina em relação intersubjetiva com o sujeito que aprende, contextualizando o conhecimento e dando sentido e possibilidades à sua existência.

O processo de interdisciplinaridade será realizado através de planejamento conjunto e participativo, no sentido de valorizar as competências, os valores, as atitudes, o saber-fazer, o saber-estar, saber-ser, o desenvolvimento de capacidades de criatividade, comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas, responsabilidade, poder empreendedor, ferramentas importantes na adaptação à geografia mutacional e organizacional do mundo do trabalho.

O desenvolvimento da estrutura curricular se dará de forma dinâmica e flexível, valorizando a integração dos saberes em detrimento de práticas disciplinares atomizadas, integra pensamentos, sentimentos e ações, e dá ênfase ao desenvolvimento curricular gerador de projetos integradores de diferentes disciplinas e saberes que torna possível a aprendizagem significativa.

A interdisciplinaridade exige de todo corpo docente o desenvolvimento de uma ação pedagógica articulada com a diversidade dos saberes. A ação de cada um deverá estar articulada com a de todos os outros. Todos os envolvidos no processo pedagógico deverão ser capazes de perceber a sua totalidade e, a partir dela, planejar a sua ação em particular, sem a desligar do todo.

Assim, conclui-se que o trabalho no processo ensino-aprendizagem deixa de ser rígido e estático, exigindo que as decisões sejam tomadas antes, durante e depois, como ponto de referência para o desenvolvimento das atividades complementares materializáveis sob a forma de ensino, pesquisa/iniciação científica, extensão, seminários, simpósios, congressos, conferências, monitorias e disciplinas pertinentes a outros cursos que concretizarão a integração, o aprofundamento temático e a interdisciplinaridade.

6.3. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) no Processo Ensino- Aprendizagem

Os recursos tecnológicos, de informação e de comunicação, utilizados pela Faculdade Católica de Fortaleza asseguram a satisfatória execução do que se prevê no PDI, viabilizam as ações acadêmico-administrativas institucionais, garantem a acessibilidade comunicacional, possibilitam a interatividade entre os membros da comunidade acadêmica e apresentam soluções tecnológicas inovadoras.

O início do acesso ao discente no processo de ensino e aprendizagem se dará pelo portal (www.catolicadefortaleza.edu.br), que centraliza diversos acessos e informações para alunos, colaboradores e professores, dentre os quais: - informações detalhadas referentes aos cursos; - inscrições; - vestibular; - matrículas; - notícias; - eventos; - história da FCF; - calendário acadêmico; - consulta de diplomas; - normas institucionais; - protocolos diversos; - revistas; - acervos; - artigos; - ouvidoria; - fale conosco; - redes sociais; - contatos dos setores e núcleos; - chat para informações e solicitações; - acessibilidade que permite a navegação de deficientes visuais e auditivos; - acessos aos sistemas de gestão acadêmica; - acervo digital; - biblioteca etc.

Através do Sistema Acadêmico o discente poderá acessar link, aba, que lhe dará acesso a plataforma EAD-FCF que contará com as ferramentas e os recursos do Moodle.

A plataforma Moodle, utilizada no suporte ao AVA da FCF, possui algumas características importantes como:

- enfoque sistêmico, que consiste na definição de qualquer número de níveis ou instâncias, na flexibilidade de navegação entre os níveis, e no uso dos recursos em vários níveis;
- quadro de navegação e disponibilização dos recursos numa única tela;
- conceitualmente, as instâncias definem as estruturas formais de instituições;

- comunidades virtuais, estruturas informais, como grupos temáticos, ligados a vários das estruturas formais;
- simplicidade de uso para os professores, alunos e tutores, gerando baixo curso de helpdesk e apoio ao desenvolvimento.

Ademais, o uso dos recursos audiovisuais, especialmente o vídeo, amplia a capacidade de aprendizagem dos estudantes bem como atua no sentido da manutenção dessas informações na memória, por mais tempo. Estes vídeos serão produzidos num estúdio que se encontra dentro de um espaço apropriado, ao lado do NEAD, para melhor dar suporte às gravações, e postados semanalmente por tutores no AVA.

O AVA da FCF apresentará múltiplas possibilidades pedagógicas e usos diversificados, como:

- videochats;
- sinalização dos alunos ativos;
- envio de torpedos (como nos telefones celulares);
- recursos de gerenciamento (como estatísticas e filtros de pesquisa);
- facilidade para ativação de vários aplicativos (MS Office e outros) e o foco para a interação, destacando-se recursos como fóruns e chats (ou videochats).

Podemos mencionar 6 principais ferramentas relativas a recursos do programa, a saber:

- livro, que possibilita ao professor elaborar temas com diversas páginas em formato de livro, com capítulos e subcapítulos;
- página de web, que possibilita que seja criada página na web;
- diretório de arquivos (ferramenta que permite em uma só pasta efetuar a exibição de vários arquivos relativos ao tema proposto otimizando o acesso aos dados);
- arquivo (viabiliza anexar documentações em diversos formatos para acesso a pesquisas a serem realizadas pelos alunos);
- URL (permite inserir um endereço na internet para outro site, ou informação relacionada ao assunto);
- pesquisa de opinião (ferramenta que possibilita obter a integração do aluno com o modelo praticado no curso, sendo uma ferramenta poderosa de qualidade).

Quanto às ferramentas relativas às atividades podemos citar a existência de também 6 ferramentas principais:

- chat e fórum (ferramentas de comunicação entre alunos e professores e alunos visando

esclarecimentos e levantamento de temas e dúvidas, podendo utilizar arquivos anexos em vários formatos);

- base de dados (onde se encontram as informações do programa como arquivos, imagens, vídeos etc., podendo ser compartilhados por todos os participantes e também permite que sejam inseridos comentários sobre os assuntos);
- glossário (permite que sejam consultados e editados termos e respectivas definições, sendo permitido criar links para que os itens constantes desta ferramenta sejam identificados no material disponibilizado pelo curso);
- diário (possibilita que seja feita a avaliação por parte do professor sobre os temas e avaliações dos participantes), a que somente o professor possui acesso e serve como um elemento de apoio para orientação e redirecionamento didático, com atribuição de conceitos e notas, assim como feedback, permitindo o acompanhamento efetivo sobre o aprendizado;
- lição (refere-se ao resultado prático da aula ministrada possibilitando a inclusão de conteúdo lecionado com questões a serem respondidas ou pesquisadas) que permite que sejam feitos esclarecimentos de imediato e melhoria da qualidade de ensino;
- tarefa (permite que as atividades realizadas sejam enviadas e recebidas através de arquivo externo, sendo visualizado apenas pelo professor).

Além disso, esse espaço será programado em software livre, com enfoque multidisciplinar que conta com o apoio da administração, assim como apoios da educação, informática e comunicação da FCF.

A finalidade central do AVA será o de ofertar o máximo de interação entre professores, tutores e alunos. Isto proporcionará motivação dos alunos, ampliação da capacidade de comunicação e apresentação, agilidade e aumento da produtividade, pois permite maior interação entre os participantes, economia de recursos, com a redução dos gastos com viagens, economia de tempo, evitando o deslocamento físico para um local especial, comodidade de estar em mais de um lugar ao mesmo tempo, pois permitirá a comunicação simultânea entre pessoas distantes umas das outras e a resolução parcial de problemas de planejamento e agendamento de encontros, aulas ou reuniões, pois não será necessário deslocamento pelos participantes, resultando em praticidade.

Será possível também a visualização de documentos e alteração pelos integrantes do diálogo em tempo real, o que proporcionará o compartilhamento de aplicações buscando a interação. Todos esses recursos e essas ferramentas passarão por revisões contínuas visando reparar possíveis falhas do sistema ou de comunicação no intuito de aprimorar cada vez mais tal espaço virtual de aprendizagem.

6.4. Atividades de Tutoria

A equipe de tutoria do CST em Gestão de RH estará apta a atuar nas relações de ensino-aprendizagem na modalidade a distância. Esta equipe participará de atividades de capacitação oferecida pela FCF.

Os tutores acompanharão a elaboração e a escolha dos materiais didáticos, sendo os conteúdos específicos e as funções dos mesmos, responsabilidade destes tutores. Apoiar o professor nas demandas dos discentes também será papel dos tutores, uma vez que estes poderão mostrar as demandas mais urgentes para o professor, pois os primeiros, como já dito, são responsáveis por essa ponte.

Faz-se necessário, assim, uma constante comunicação entre os professores e os tutores. Essa comunicação será elaborada por meio de formulários eletrônicos como forma sintética de apresentar as demandas entre os discentes, professores e Instituição. O tutor a distância medeia os processos de ensino e aprendizagem dos estudantes, conforme as demandas didático-pedagógicas da estrutura curricular, por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem (plataforma Moodle), que disponibiliza ferramentas de comunicação, acompanhamento e gestão de cursos.

Vale ressaltar que a esse tutor caberá, também, acompanhar e avaliar o desempenho dos alunos nas atividades virtuais, promovendo espaços de construção coletiva de conhecimento, por meio da interação entre os alunos, de forma a manter os processos de ensino e aprendizagem estimulantes e motivadores, facilitando a interdisciplinaridade e a adoção de atitudes pautadas na solidariedade, no respeito e na cordialidade ao/com o outro.

Os Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância, definidos pelo Ministério da Educação (MEC, 2007), estabelecem três dimensões essenciais na qualificação de tutores:

- domínio específico do conteúdo;
- domínio do uso das mídias de comunicação;
- competência em fundamentos da EaD e no modelo de tutoria adotado pela Instituição.

Para que tais competências sejam atingidas, a FCF, por meio do Núcleo de Educação a Distância (NEAD), oferecerá um Programa de Formação Inicial e Continuada aos docentes e tutores, viabilizando a integração dos recursos tecnológicos e midiáticos com os conhecimentos específicos dos cursos. Esse programa de formação ocorrerá periodicamente, com intervalo máximo de 1 (um) semestre.

Os tutores deverão possuir titulação mínima em nível de graduação na área da disciplina ou em áreas correlatas, com qualificação para atuarem na modalidade de Educação a Distância. Acerca da política de capacitação e formação continuada da FCF para o corpo de tutores presenciais e a distância, ela possibilita cursos de desenvolvimento pessoal e profissional.

A Instituição manterá constante apoio e motivação para a capacitação acadêmica e profissional do corpo de tutores e demais técnicos/administrativos com foco na EaD, visando aprimorar os instrumentos e as estratégias de atuação no processo do trabalho, atualizando-os periodicamente, conforme os avanços da tecnologia disponíveis em suas áreas, integrando-os aos

interesses da instituição. Vale destacar que a Instituição reserva, para os tutores e profissionais que trabalham em EaD, estratégias de contratação, capacitação e aperfeiçoamento, visando ao desenvolvimento profissional e à melhoria da qualidade dos serviços prestados.

6.5. Coerência do Currículo com a Proposta Pedagógica

A maneira como o processo de ensino-aprendizagem será conduzido pelo corpo docente buscará a formação de profissionais críticos, reflexivos e comprometidos com o meio social. Esse processo se dará através de metodologias ativas, potencializando o estudante na construção do conhecimento, de maneira que possa percebê-lo como partícipe nesse processo.

As metodologias ativas e as atividades complementares propiciarão ao aluno a oportunidade de realizar, em complementaridade ao currículo pleno, uma trajetória autônoma e particular, com conteúdos que lhe permitirão enriquecer o conhecimento propiciado pelo Curso.

As avaliações de aprendizagem serão realizadas ao longo do processo, visando a construção/reconstrução gradativa e consciente do conhecimento. Com a intenção de perceber o aluno nas suas múltiplas dimensões, serão utilizadas as mais diversas estratégias, tais buscando sempre problematizar o conhecimento frente ao contexto da sua natureza e o contexto atual.

Os principais instrumentos para este fim serão testes e provas escritas, pareceres analíticos, portfólios, registros e anotações organizados para fins determinados, trabalhos escritos individuais, incluindo trabalhos de equipe, apresentação oral ou procedimental (por meio da organização de dinâmicas dirigidas/executadas pelos alunos).

Todas as técnicas e instrumentos empregados terão critérios definidos que possibilitarão a avaliação da aprendizagem em sua dimensão da aquisição do saber (conteúdos), do saber-ser (atitudes) e do saber-fazer (procedimentos).

7. Atividades articuladas ao ensino

A educação à distância é uma modalidade de ensino que permite a Instituição a flexibilização do currículo e promover mudanças específicas na organização do ensino-aprendizagem, pois possibilita a criação de uma metodologia que vise formar um cidadão e profissional capaz e qualificado na área de gestão de RH.

O presente Projeto de Curso prevê a integração entre os componentes curriculares, as atividades complementares e as atividades de extensão, de forma que estes componentes curriculares se complementem.

Tais atividades proporcionarão ao aluno a realização, em complementaridade ao currículo, de uma trajetória autônoma e particular, com conteúdos que lhe permitirão enriquecer o conhecimento propiciado pelo Curso.

Os professores do CST em Gestão de RH estarão, desde o primeiro semestre de ensino, estimulando o aluno a integrar-se e conhecer a realidade social, empresarial, econômica e do trabalho de seu Curso.

Através da ampla oferta de disciplinas optativas, o Curso permitirá também que o discente direcione parte da sua matriz curricular para as áreas do conhecimento em que apresente o maior interesse ou mais afinidade pessoal. Ademais, o Curso passará por processo constante de avaliação através da CPA e do diálogo entre o corpo discente, docente e a coordenação.

7.1. Atividades Complementares

Além das disciplinas teóricas e das disciplinas práticas, ditas "laboratoriais", formatadas em um padrão de turma/docente/horas-aula semanais, são previstas atividades complementares para os cursos de graduação da Instituição, visando propiciar ao aluno a oportunidade de realizar uma trajetória autônoma e particular, no desenvolvimento do currículo.

As atividades complementares são desenvolvidas em três níveis e funcionam como instrumento de:

- Integração e conhecimento do aluno da realidade social, econômica, empresarial e do trabalho de sua área/curso;
- Iniciação à pesquisa/iniciação científica e ao ensino;
- Iniciação profissional.

Competente para normatizar as atividades complementares é o Conselho Superior (CONSUPE) da Instituição, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo MEC.

São computadas na carga horária curricular para efeito de integralização do total previsto para o Curso, modo a enriquecer o conhecimento propiciado pelo Curso. No CST em Gestão de RH, observarão o limite de 4% (quatro por cento) da carga horária total, sendo orientadas e avaliadas por docentes de acordo com os critérios estabelecidos pelo Projeto Pedagógico, englobando os seguintes:

- Atividades de Iniciação à Docência e à Pesquisa/Iniciação Científica;
- Congressos, seminários, conferências e outras atividades assistidas;
- Disciplinas pertencentes a outros cursos superiores;
- Estudos desenvolvidos em organizações empresariais ou públicas;
- Publicações;
- Produções técnicas;

- Eventos culturais.

As modalidades a serem aproveitadas como atividades complementares e os respectivos percentuais de aproveitamento estão descritos no Regulamento específico.

Caberá ao Coordenador do CST em Gestão de RH aprovar o plano de atividades complementares de cada aluno e validar a comprovação documental pertinente, controlar e lançar as atividades cumpridas na ficha individual de cada aluno, conforme estabelece a Resolução que regulamenta Atividades Complementares no âmbito da instituição.

7.1.1. Acompanhamento das atividades complementares

Os alunos serão informados sobre a regulamentação das atividades, as modalidades permitidas para o aproveitamento em carga horária complementar, sendo-lhes disponibilizado o conteúdo da norma instituição de regência da matéria. Desde o 1º semestre do Curso, os alunos serão orientados a ir compondo carga horária, para fins de cômputo como atividade complementar. A Coordenação do Curso será responsável pelo acompanhamento do processo.

Semestralmente, no período previsto em calendário acadêmico, o aluno dará entrada na documentação (cópias dos certificados), através da Secretaria Acadêmica, que encaminhará estas comprovações ao Coordenador de Curso, o qual, por sua vez, realizará o cálculo da carga horária complementar e devolverá os processos à Secretaria para o registro das atividades complementares realizadas, no histórico do aluno.

7.1.2. Relevância das atividades complementares

A participação dos alunos do CST em Gestão de RH em atividades extracurriculares promoverá um auxílio na integração com o setor produtivo e com a sociedade. Estas atividades configuram-se como importantes no desenvolvimento das competências delineadas no Projeto Pedagógico, pois envolverão os discentes nas mais diversas atividades (atividade de extensão, eventos científicos, cursos, projetos assistenciais, pesquisas científicas etc.).

Esta abrangência favorecerá um incremento na formação profissional e proporciona o contato com novas tendências tecnológicas e de mercado.

7.2. Atividades de Extensão

A Extensão é definida por atividades de atendimento à comunidade, de natureza cultural, artística, científica, técnica e social relacionadas às atividades de ensino e pesquisa/iniciação científica.

A Faculdade Católica de Fortaleza pauta sua política de extensão, visando promover a interação transformadora entre a Instituição e a sociedade, integrando as artes e a ciência ao ensino, à pesquisa e ao desenvolvimento social. Entende que toda atividade de extensão acadêmica pressupõe uma ação junto à comunidade, tornando disponível o conhecimento adquirido com o ensino e a pesquisa/iniciação científica.

A articulação entre a academia e a sociedade, por meio da extensão, é um processo que permite a transferência para a sociedade dos conhecimentos desenvolvidos com as atividades de ensino e pesquisa, bem como receber dela as novas demandas que incrementarão planos e programas.

A captação das demandas e necessidades da sociedade, por outro lado, orienta a produção e o desenvolvimento de novos conhecimentos. Esse processo estabelece uma relação dinâmica entre a Faculdade e seu contexto social, permitindo estabelecer políticas para:

- articulação ensino/pesquisa e sociedade, por meio de ações de extensão desenvolvidas por discentes e docentes;
- construção da cidadania do estudante, através do conhecimento e da interação com situações desafiadoras da realidade social;
- aproximação entre os currículos de formação profissional e a realidade social;
- estímulo à problematização como atitude de interação com a realidade;
- experimentação de novas metodologias de trabalho comunitário ou de ação social;
- desenvolvimento de uma atitude questionadora diante dos desafios impostos pela realidade social;
- identificação de produtos e processos adequados aos interesses e demandas da comunidade;
- valoração de tendências e vocações regionais;
- estímulo aos processos de aprendizagem em temáticas relevantes para a comunidade, através da articulação entre a produção do conhecimento e desenvolvimento social;
- incentivo à formação de grupos empreendedores, com vistas à geração de renda e melhoria da qualidade de vida;
- elaboração de diagnóstico e planejamento de ações de forma participativa (incubadoras de cooperativas, grupos artísticos e de trabalho em áreas diversas).

No CST em Gestão de RH, em observância ao que estabelece o art. 4º, da Resolução CNE/CES n. 7/2018, as atividades de extensão compõem 10,% do total da carga horária curricular.

8. Sistema de Avaliação do Curso

8.1. Avaliação do Processo de Ensino-Aprendizagem

Os critérios adotados pela Faculdade Católica de Fortaleza para o estabelecimento de processos de avaliação são viabilidade temporal, flexibilidade, utilidade, justiça, ética, precisão, transparência e participação.

A modalidade em EAD apresenta formas singulares, que a diferencia da concepção do modo presencial no processo de ensino-aprendizagem. Para a EaD, o ato pedagógico deve articular o professor, o aluno e o corpo de tutores para que se tenha uma aprendizagem consolidada. A ênfase da avaliação da aprendizagem será as competências que se hão de formar nos alunos para que estes adquiram o perfil desejado. Os conteúdos serão entendidos e usados mais como um meio para o aluno demonstrar a aquisição das competências selecionadas para sua formação.

Busca-se, ainda, avaliar competências baseando-se em procedimentos inovadores, diversificados e interdependentes, usando variados instrumentos, a fim de consolidar a avaliação e a medida.

Para que o discente tenha um bom desempenho, faz-se necessário que este potencialize suas atividades de aprendizagem adotando algumas rotinas e procedimentos como:

- ler os livros-textos, refletindo acerca dos conceitos, ideias e exemplos apresentados pelos autores;
- registrar todas as dúvidas; algumas dessas dúvidas podem ser esclarecidas no decorrer da leitura do texto, mas outras persistem e precisa de orientações externas para seu esclarecimento. O serviço de Tutoria presencial e a distância estará à disposição para ajudar no que for necessário e o aluno não se sentir desamparado no processo de construção do conhecimento.

A avaliação requer que todos os passos do processo ensino-aprendizagem tenham sua relevância, por isso que as modalidades de avaliação diagnóstica, formativa e somativa serão aqui empregadas.

A avaliação diagnóstica será utilizada no processo seletivo de ingresso ao Curso, por meio da análise dos resultados do vestibular, a título de classificação e inclusão, admitida, igualmente, a nota do ENEM para os mesmos fins admissórios.

A avaliação formativa será a modalidade marcante de acompanhamento do desenvolvimento da aprendizagem dos alunos. A avaliação de processo permitirá não somente a verificação da situação do aluno, mas também será útil para corrigir falhas nas estratégias pedagógicas e nos materiais didáticos utilizados.

A avaliação somativa terá como principal finalidade à classificação ao final de cada disciplina. Nessa modalidade de avaliação, deverão ser considerados os conteúdos aprendidos

pelo aluno e os procedimentos e atitudes relativos à prática vinculada a cada tema avaliado, tudo isso atrelado a um contexto significativo.

Para se obter uma avaliação fidedigna, as técnicas e instrumentos avaliativos deverão ser diversificados e viáveis, com objetivos claros para a aplicação de cada um.

No Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que o aluno terá acesso mediante *login* e senha, existem materiais de apoio como textos complementares, biblioteca virtual, link's e outros recursos que podem ajudar a dirimir dúvidas.

Todas as técnicas e instrumentos empregados deverão ter critérios definidos. Eis alguns critérios básicos que possibilitam a avaliação da aprendizagem em sua dimensão da aquisição do saber:

- grau de participação do aluno em atividades que exijam produção individual e em equipe;
- planejamento, organização, coerência de ideias e clareza na elaboração de trabalhos escritos ou destinados à demonstração de seu domínio profissional;
- desempenho cognitivo;
- criatividade e o uso de recursos diversificados.

São elementos balizadores da avaliação do processo de ensino e aprendizagem no CST em Gestão de RH:

- todos os aspectos do desempenho de um aluno devem ser avaliados, conforme especificado no módulo da disciplina;
- o professor deve garantir que o método selecionado para atribuição de nota ou conceito seja claramente entendido pelo aluno, explicando como cada conceito é determinado e delineando o que o aluno deve fazer para alcançá-lo;
- a avaliação deve ser de fácil compreensão, com linguagem viabilizadora de satisfatórias execução e resultado;
- os alunos devem ser informados ao início da disciplina sobre os critérios de desempenho;
- os conceitos devem basear-se em critérios imparciais que avaliem o desempenho no decorrer da disciplina.

A avaliação da aprendizagem em cada disciplina será realizada através de trabalho individual, obrigatório, podendo ser acrescida com trabalho de grupo ou outras atividades, tais como participação em fóruns, questionários, trabalhos, exercícios ou outras atividades no AVA, que deverão ser mensurados mediante notas das avaliações parciais, expressas de 0,0 (zero) a 10,0 (dez), considerando-se apenas uma casa decimal, sem arredondamentos. Haverá

obrigatoriamente duas avaliações parciais de aprendizagem (AP1 e AP2) e uma terceira avaliação de caráter facultativo e substitutivo (AP3).

Estará automaticamente aprovado o aluno que obtiver nota igual ou superior a 7,0 (sete) na média final (cujo cálculo considera as duas maiores notas obtidas pelo aluno nas avaliações que ele realizar) e que tenha atingido a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas ministradas no semestre acadêmico, podendo o aluno realizar a AP3, caso queira melhorar sua média final.

Estará reprovado numa disciplina o aluno que não obtiver a frequência mínima exigida e/ou obtiver um total de pontos menor que 4,0 (quatro) em um dos trabalhos escolares, ou obtiver média final inferior a 7,0 (sete vírgula zero).

Poderá requerer a realização de segunda chamada o aluno que se encontrar, no dia da realização da Avaliação da Aprendizagem (AP1, AP2 ou AP3), nas situações previstas no art. 1º, do Decreto-Lei n. 1.044/69.

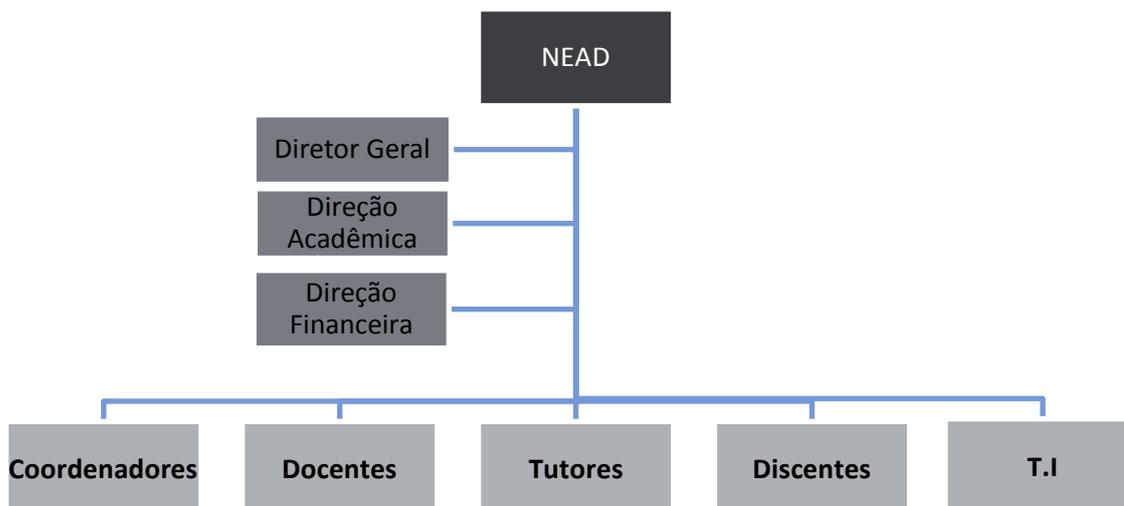
9. Núcleo de Educação à Distância

O Núcleo de Educação à Distância (NEAD) possui um papel importante na estruturação desse modelo de ensino. Caberá ao NEAD, juntamente com a Direções (acadêmica, financeira e geral), a competência para implementar políticas e diretrizes para Educação a Distância, estabelecidas no âmbito do Faculdade Católica de Fortaleza, bem como garantir a implantação, implementação, desenvolvimento e aperfeiçoamento de produtos, processos e métodos para ensino, pesquisa e extensão, no âmbito da educação por meio de ações didático-pedagógicas, tecnológicas e administrativas adequadas.

O NEAD desenvolverá práticas voltadas para a criação, aperfeiçoamento e divulgação de conhecimentos, dando primazia ao diálogo com tutores, docentes, coordenadores de curso, discentes e direção. Para dar bases sólidas às suas finalidades, o NEAD possui os seguintes objetivos:

- oferecer apoio aos cursos de graduação a distância;
- fomentar o conhecimento sobre Educação a Distância e o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nos processos de ensino e aprendizagem;
- apoiar e coordenar a criação de conteúdos didáticos e/ou multimídia para à educação a distância;
- promover a qualificação de docentes, tutores e equipe técnica para atuarem em EaD;
- promover aprendizagem colaborativa entre professores e alunos;
- sugerir políticas tecnológicas institucionais para o bom desempenho da Educação a Distância na FCF.

A Figura a seguir apresenta o organograma da Coordenação de Educação a Distância:



9.1. Equipe Multidisciplinar

A equipe multidisciplinar irá compor o NEAD da FCF será constituída por profissionais capacitados nas áreas do conhecimento em que atuam. A equipe será responsável pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a educação a distância. Haverá uma articulação entre todos os professores da Instituição, prevalecendo, assim, a abertura para o diálogo.

Este método (diálogo) será utilizado de forma contínua, de modo a favorecer e ampliar as interações sociais, as relações entre os colegas de trabalho e a comunicação como via de solução de problemas possíveis. A equipe multidisciplinar será responsável pelo acompanhamento contínuo das atividades realizadas no campo da EaD. Haverá reuniões periódicas em que se problematizará, refletirá e aprimorará os métodos utilizados.

9.2. Material Didático

A FCF produzirá seu próprio material didático em EAD. Contudo, enquanto esse processo se desenvolve a Católica adotará o Material Didático da Intersaberes. O processo de controle de produção ou distribuição será formalizado através de fluxo contínuo de etapas, atenderá à demanda e contará com plano de contingência para a garantia de continuidade de funcionamento.

Disporá de um sistema informatizado de acompanhamento para gerenciamento dos processos, com uso de indicadores bem definidos. Serão observados princípios pedagógicos na construção deste e contaremos com a colaboração dos professores, designer gráfico, designer instrucional, conseqüentemente com a equipe multidisciplinar. Até o estabelecimento do processo

acima previsto, a FCF utilizará livros virtuais com acesso para os alunos, tutores e professores, o que orientará os conteúdos a serem ministrados pelos docentes, bem como elegerá materiais didáticos disponíveis e plenamente compatíveis com os componentes curriculares.

Além do material, livro, que será disponibilizado num sistema de biblioteca virtual, o Ambiente Virtual de Aprendizagem fomentará mais recursos para a relação de ensino-aprendizagem, como: fóruns, grupos de discussão, slides didáticos, além do fomento de metodologias ativas. Além desse material, cada curso disponibilizará links de acesso gratuito de periódicos, material de apoio, dissertações e teses que contribuam e acrescentem mais para a relação de ensino-aprendizagem dos alunos EaD da FCF.

Ademais, consideram-se material ou ambiente de apoio os recursos do Moodle, como - arquivo – possibilita disponibilizar um arquivo (em vários formatos) diretamente na semana ou tópico do curso, para consulta e/ou download pelos participantes; - livro - exibe conteúdos divididos por capítulos e subcapítulos; - página - exibe uma página (tipo WEB) que pode conter textos, links de sites/vídeos, imagens e outros elementos multimídia; - pasta - exibe uma pasta com vários arquivos, para consulta ou download pelos participantes; - rótulo - permite inserir textos, imagens e vídeos no meio dos links de uma semana ou tópico. Pode ser utilizado como cabeçalho ou separador e a URL - disponibiliza um link para uma página da Internet.

Considerando alguns princípios pedagógicos a serem observados na construção do material didático que será utilizado nos cursos EaD ofertados pela FCF, o professor deverá estar atento a:

- construção dos textos do material a partir dos princípios pedagógicos que fundamentam os cursos da FCF. Isto significa dizer que, para o aluno construir o seu conhecimento, é necessário partir das suas experiências, de suas vivências, de seu processo de trabalho, para que, a partir deles, o aluno possa refletir sobre sua prática. Portanto, a partir da temática a ser trabalhada, é importante questionar o aluno sobre seus conceitos, vivências e percepções, favorecendo um movimento de prática-teoria-prática.
- possibilidade de o aluno assumir um papel ativo dentro do processo de ensino aprendizagem, considerando-o como um profissional-aluno, sendo importante convocá-lo a analisar o contexto profissional no qual se insere o curso, identificando os problemas de possíveis realidades de trabalho, analisando-os e buscando soluções para eles. Neste contexto de aprendizagem, a teoria ganha sentido, pois subsidia a compreensão dos problemas, contribuindo para avançar na busca de resolução desses problemas – aprendizagem significativa.
- respeito aos conceitos-chave do curso e das unidades de aprendizagem. A observância deste princípio, no processo de produção de um material didático, facilita o desenvolvimento do conteúdo, evitando que os autores se excedam em aspectos que possam ser irrelevantes para o desenvolvimento daquele tema, além de nortear a elaboração das atividades.

A produção de um material didático sempre precisa ser cuidadosa em relação à linguagem de seus textos, qualquer que seja o nível do curso ou o grau de escolaridade de seu público-alvo. Ressaltamos, nos itens que seguem, alguns desses cuidados.

- privilegiar uma linguagem clara, objetiva e coloquial, adequada às características da clientela, especialmente quanto ao nível de interesses. Isto permite uma leitura leve e agradável, de fácil compreensão, uma vez que o aluno estará estudando a distância e a referência cultural de processos educativos que ele tem normalmente é o ensino presencial. Além disso, esse tipo de linguagem possibilita uma sensação de maior proximidade com os autores e, conseqüentemente, com o curso, visto que o material é uma das vias de materialização da figura do docente.
- elaborar o texto de forma a dialogar o máximo possível com o aluno. Algumas estratégias podem ser adotadas na produção de um material didático, de modo a garantir a interpretação do texto, e que vão ao encontro dos princípios pedagógicos adotados pela FCF. Dentre essas estratégias, podemos adotar, por exemplo, a inclusão de questionamentos, questões para reflexão e atividades voltadas para a realidade de trabalho ou de vida do aluno.

A busca da articulação entre forma e conteúdo deve ser uma preocupação constante, ao se construir um material didático, qualquer que seja a natureza do curso. Nesse sentido, é importante que os autores se perguntem sempre:

- como podemos desenvolver melhor este determinado conteúdo?
- que recursos podem ser utilizados: Figuras, fotografias, mapas, diagramas, gráficos, tabelas, filmes e vídeos. Outras linguagens, como, por exemplo, poesias, músicas, pequenos contos, relatos de experiências, pinturas, quadrinhos, jornais, desenhos?

É importante lembrar que esses recursos devem ser selecionados e incluídos no material sempre na perspectiva de agregar elementos que possam contribuir para a reflexão e o enriquecimento do assunto tratado. Portanto, quando adequadamente selecionados, os recursos apoiam a difícil tarefa de tornar o estudo mais prazeroso, pois podem ajudar a dar “asas aos pensamentos e aos sentimentos”. Os recursos incluídos no material didático devem vir acompanhados das respectivas fontes e datas, quando for o caso.

A formação dos discentes dos cursos a distância da FCF parte do conceito de atividade consciente, em que a ação intencional, na resolução de problemas do mundo real, em diversas instâncias – técnica, interpessoal, política e social – é construída a partir de uma enorme gama de conhecimentos e metodologias que ele articula, mobiliza e usa, quando se depara com um problema que precisa ser resolvido no exercício de sua atividade. Nesse sentido, ao se adotar a abordagem baseada em problemas/casos, é importante atentar para os seguintes aspectos:

- selecionar fatos reais, possíveis de o aluno se deparar em seu campo de trabalho e que sejam representativos da complexidade deste campo;
- buscar construir um "esqueleto" do curso, tentando relacionar os casos selecionados com as competências que ele visará desenvolver. Este exercício possibilitará avaliar se o conjunto de atividades (casos) atende aos objetivos do curso e ao desenvolvimento das competências necessárias ao perfil de saída do profissional;

- descrever, em detalhes, o contexto e a história que envolve o caso selecionado, para que o aluno tenha elementos suficientes para compreender as diversas dimensões que envolverão a prática profissional e, portanto, sua complexidade.
- elaborar questões que conduzam o aluno à reflexão e ao questionamento, de tal forma que ele se envolva com a situação-problema, buscando analisá-la e sentindo-se desafiado a encontrar soluções. Sendo assim, as questões deverão remetê-lo à prática, à articulação teoria-prática para uma atuação profissional consistente.

As atividades de avaliação propostas no material didático deverão refletir o sistema de avaliação definido para o curso. Este sistema, por sua vez, considerará os seguintes aspectos preconizados pela FCF, numa perspectiva de avaliação que pretende envolver todos os participantes como sujeitos do processo:

- a avaliação do processo educativo não é um fim em si mesma, mas parte indissociável da própria concepção pedagógica;
- o desenvolvimento da compreensão sobre avaliação como formativa, processual e possibilitadora de mudanças;
- a clareza nos critérios de avaliação, os quais deverão estar em consonância com o regimento da Instituição, com o nível do curso e certificação;
- o uso de diferentes formas de avaliação (relatórios, sínteses, reflexões, elaboração de textos, questionários etc.) como instrumentos que deverão auxiliar o aluno a avançar no processo de construção do conhecimento;
- e, finalmente, a relação necessária entre as atividades de avaliação escolhidas e os objetivos e competências estabelecidos para cada disciplina.

A estrutura do material didático, ou seja, o modo como o conteúdo será organizado e apresentado ao aluno, deverá ser definida antes de os autores iniciarem a elaboração dos textos propriamente dita. Nesse processo, algumas reflexões se fazem necessárias, quais sejam:

- analisar o conteúdo e as atividades da disciplina sob a responsabilidade dos autores, tendo em vista os demais componentes curriculares e, também, o curso como um todo. Nesse processo de análise, que possibilitará a busca da coerência interna do material, é importante, por exemplo, identificar os *links* entre os semestres e as possíveis articulações que favorecem a constituição da unidade do curso.
- construir um material que amplie a visão do aluno, que permita o aprofundamento dos assuntos principais, fornecendo sempre uma vasta bibliografia de apoio, sugestões de sites para navegação, textos para complementação dos assuntos abordados etc.
- estruturar o material de forma clara, que propicie fácil manuseio e identificação de cada uma de suas partes/elementos.
- prever a inclusão, no material didático, de seções especiais, como, por exemplo, de questões para reflexão, de dicas, de glossário etc., que se constituem recursos para maior interação do aluno com o material, para dialogar com o texto e, ainda, para

facilitar a navegação e articulação dos conteúdos. Estas seções, definidas principalmente em função dos objetivos e conteúdos do curso e do público a que ele se destina, deverão ser apresentadas de modo a serem claramente identificadas/percebidas pelo aluno quanto ao que elas propõem, devendo estar em perfeita harmonia com o conteúdo e a estrutura do material. Nesse sentido, vale destacar a importância de se buscar um equilíbrio entre a variedade de seções definidas para um mesmo material didático impresso, como, também, entre o número de cada uma delas, lembrando que o excesso pode “poluir” o material e/ou comprometer a clareza e a objetividade dos assuntos tratados.

Dentre os itens que podem compor a estrutura de um material didático, a FCF propõe aqueles considerados básicos, embora outros também possam ser agregados, tendo em vista as especificidades do curso a que o material se destina, a saber:

- Sumário Geral, abrangendo os grandes itens contemplados no material e o objetivo, apresentando, preferencialmente, títulos e subtítulos;
- Unidades de Aprendizagem (aula 1, aula 2, aula 3), sendo composta, cada uma, de uma página especial de abertura – que trará itens e subitens –, o desenvolvimento da unidade propriamente dito e as atividades ao final.
- Referências bibliográficas, que serão apresentadas para o material como um todo, vindo ao final de todos os textos e antes dos anexos (as referências observarão o que preconiza o Plano de Disciplina, onde se consignam as bibliografias básicas e complementares). Contudo, cada Unidade de Aprendizagem da disciplina poderá dispor de referências específicas.

Em se tratando de um material didático *online*, que poderá ser impresso pelo aluno, o seu formato está diretamente relacionado ao seu feitiço, às suas dimensões (largura e altura) expressas em centímetros.

A FCF adotará o formato A4 (bastante usual, no formato retrato), editor de texto (word ou análogo) fonte Arial, tamanho 12, parágrafo justificado com os títulos em caixa alta e baixa em todo o material. Cada módulo ou outro componente de uma Unidade de Aprendizagem apresentará um número médio de 05 (cinco) laudas. A postagem de arquivos no Moodle deverá ser preferencialmente no formato PDF.

Com o objetivo de estimular a auto-avaliação do material didático produzido, nas suas diferentes etapas de elaboração, a FCF promoverá junto aos autores algumas questões para problematização.

- os conteúdos estão dando suporte ao desenvolvimento das competências identificadas?
- a linguagem está clara, compreensível, propiciando entendimentos e reflexões?
- as estratégias pedagógicas propostas (atividades, questões para reflexão, uso de imagens, casos etc.) possibilitam que o aluno realize uma atividade consciente, reflexiva e crítica?

- o material permite partir do contexto do aluno, de suas experiências e vivências para que, a partir delas, ele possa construir o seu próprio conhecimento?
- as atividades de avaliação estão contemplando todo o percurso do processo educativo?

10. Sistema de autoavaliação do curso

Todo o processo avaliativo é regulado e instituído pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Faculdade Católica de Fortaleza, que acompanhará e aplicará o processo autoavaliativo do CST em Gestão de RH, em conjunto com o processo autoavaliativo institucional.

O princípio de avaliação do Curso inspira-se na homologia de processos, que afirma serem os procedimentos e atitudes adotados pelos formadores espelhos para uma futura postura dos alunos em formação.

A avaliação é ética e democrática, utiliza instrumentos e técnicas adequados que cubram todos os aspectos relevantes para um resultado fidedigno. É ainda dialógica, pois integra as partes envolvidas; justa, garantindo o direito a questionamentos e defesa, e orientadora, conduzindo a uma reflexão que permita a ação e a busca de novos caminhos.

Para isso, o pessoal envolvido atua com uma postura avaliativa, o que exige o delineamento prévio de fatores envolvidos em um trabalho dessa natureza: quais os dados e as informações a serem considerados, instrumentos e formas de obtenção desses dados, organização das informações coletadas, controle do processo avaliativo, interpretação e análise dos resultados para correções de falhas no percurso, dentre outros.

As etapas do processo de autoavaliação constituem-se de: Sensibilização, Consolidação, Coleta e Tabulação de Dados, Difusão, Reavaliação e reflexão crítica.

A primeira etapa resulta na criação de um espaço para discussão da relevância e concepção de avaliação, de questões importantes no trabalho acadêmico. Objetivando subsidiar a escolha das informações a serem coletadas, apresentam-se um conjunto de indicadores adaptados a partir da legislação atual referente à Avaliação Institucional, que tem como fundamento a Lei n. 10.861/2004, que instituiu o SINAES.

As dimensões avaliadas são Acesso, Corpo docente, Pessoal técnico-administrativo, Custo do ensino, Desempenho do aluno, Pesquisas e bolsas de estudo etc. Ocorre, então, a aplicação dos instrumentos de avaliação; elaboração do programa de dados para compilação das informações provenientes dos vários instrumentos; análise estatística; treinamento de alguns bolsistas e secretárias para uso do programa; elaboração de “Instruções Gerais” e “Roteiro” para elaboração do relatório de autoavaliação do Curso; confecção dos relatórios de autoavaliação; e distribuição ao conjunto dos envolvidos no processo.

Há discussões para efetivar as modificações nos Cursos, sendo divulgados os relatórios de autoavaliação dos Cursos de graduação no âmbito das Coordenações, da IES, contendo os

resultados, as propostas para melhoria, os encaminhamentos das propostas para melhoria e os anexos.

As estratégias planejadas servirão não somente para a avaliação da aprendizagem, mas, também, para desenvolver competências nos alunos, tendo em vista de que estes atuarão ativamente no desenvolvimento desse projeto, por meio da informação clara de seus objetivos e até mesmo participando dos momentos de planejamento e desenvolvimento da sistemática.

Em uma sistemática de autoavaliação de Curso, o mais importante é o estímulo à ação. Os resultados e as recomendações enfatizam a escolha de políticas internas, proporciona uma base objetiva para o planejamento, informa a administração da IES sobre a necessidade da ação gerencial e estimula esforços para o desenvolvimento organizacional e profissional. O aperfeiçoamento de um Curso não resulta da avaliação ou das recomendações, ou mesmo das decisões tomadas, mas do compromisso, a longo prazo, para a ação nessa área estratégica de decisão.

O CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza, por meio da sua Coordenação e do seu Núcleo Docente Estruturante (NDE), buscará, mediante reuniões e oficinas pedagógicas, consolidar o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) e, ao mesmo tempo, avaliar sua efetividade na construção do conhecimento nos diversos ambientes de ensino-aprendizagem.

Com base nos resultados da autoavaliação do Curso, o NDE deverá reunir-se e discutir a efetivação do PPC, seus avanços, limites, mudanças e (re)significações necessárias, para que a formação dos alunos atenda às demandas da sociedade em nível local, estadual e nacional, sempre com vistas às exigências de uma sociedade justa e o caráter humanístico da formação de um profissional em Gestão de RH.

Semestralmente, serão avaliadas as ementas, bibliografias, programas de disciplina e cronograma de atividades a serem desenvolvidas nos diversos ambientes de ensino, em que, num processo crítico-analítico, acompanha-se o que foi planejado em cada disciplina e o que realmente foi efetivado, visando, desta forma, contribuir para cada vez mais aprimorar a qualidade do ensino.

Pretende-se, desta forma, criar e implementar um instrumento de avaliação formal que possa balizar as tomadas de decisões acerca do andamento do Curso e as correções de rumo.

11. Avaliações oficiais do curso

A Faculdade Católica de Fortaleza obteve, no ano de 2017, conceito 3, no Índice Geral de Cursos (IGC) e, no mesmo ano, Conceito Institucional (CI) 4. Cumpre registrar que a Instituição se utiliza das diversas avaliações a que é submetida (interna e externa) para implementação de processos de melhoria.

IV. CORPO SOCIAL DO CURSO

1. Corpo discente

1.1. Forma de acesso ao curso

O processo seletivo da Faculdade Católica de Fortaleza destina-se:

- a avaliar a formação recebida pelos candidatos e a classificá-los dentro do limite de vagas oferecidas;
- às vagas oferecidas são autorizadas;
- as inscrições para o processo seletivo são abertas em edital, no qual constam os Cursos oferecidos com as respectivas vagas, os prazos de inscrição, a documentação e demais exigências contidas na legislação vigente.

O processo seletivo abrange conhecimentos comuns às diversas formas de escolaridade do Ensino Médio, sem ultrapassar este nível de complexidade, a serem avaliados em provas escritas, podendo utilizar-se do boletim do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM).

A classificação realiza-se pela ordem decrescente dos resultados obtidos, sem ultrapassar o limite de vagas fixado pelo órgão competente do Ministério da Educação, excluídos os candidatos que não obtiverem os níveis mínimos estabelecidos:

- A classificação obtida é válida para matrícula no período letivo para o qual se realiza o processo, tornando-se nulos seus efeitos se o candidato classificado deixar de requerê-la, ou em o fazendo não apresentar a documentação regimental completa dentro dos prazos fixados;
- Na hipótese de restarem vagas não preenchidas, nelas poderão ser recebidos alunos transferidos de outro Curso ou Instituição, ou portadores de diploma de graduação;
- A hipótese anterior não se configura quando o número de inscritos no processo seletivo for inferior ao número das vagas oferecidas.

1.2. Atenção aos discentes

A Faculdade Católica de Fortaleza preocupa-se com a formação integral dos seus alunos. Portanto, realiza anualmente movimentos de natureza científica e de extensão como elemento de complementação da formação dos alunos e atualização do seu corpo docente. Neste sentido, o Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) realiza as boas vindas aos alunos novatos (Introdução à Vida Acadêmica), introduzindo-os às regras gerais de convivência no ambiente acadêmico, aos setores que poderão ajudá-los durante o curso de seus estudos, bem como aos serviços

oferecidos na Faculdade, e a Abertura do Ano Letivo e Aula Inaugural, no começo do segundo semestre, ocasião em que um docente explana sobre sua tese recém-defendida ou sobre uma pesquisa/publicação realizada.

Será disponibilizado aos discentes o Programa de Nivelamento, operacionalizado pelo Núcleo de Atividades Vinculadas ao Ensino (NAVE), visando promover um espaço de enriquecimento dos conhecimentos básicos para o acompanhamento satisfatório das disciplinas curriculares e sobre os quais os ingressantes apresentam evidentes dificuldades.

Este programa será realizado através de um plano alternativo de aulas e estudos complementares orientados por professores com o suporte de monitores para os alunos com deficiência de aprendizagem nos conteúdos básicos em oficinas de Língua Portuguesa, Escrita Acadêmica e Conhecimentos Gerais, dentre outras. Serão selecionados e convidados os alunos que apresentarem baixo rendimento no vestibular ou durante o Curso.

Os professores do Programa de Nivelamento serão selecionados através de comprovada experiência no ensino médio por uma equipe de professores da Instituição responsável por identificar as carências mais comuns, compondo núcleos temáticos de nivelamento. Qualquer aluno interessado pode inscrever-se no programa, embora os que se enquadram no perfil tenham prioridade.

O Programa de Monitoria Acadêmica (PMA) oferecerá ao aluno, mediante processo de seleção, a oportunidade de alavancar o rendimento que já vem demonstrando e ajudar os colegas a melhorar seu rendimento com vistas a um maior nivelamento acadêmico.

1.3. Apoio psicopedagógico ao discente

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) é um órgão de apoio acadêmico, cuja finalidade é apoiar os alunos no desenvolvimento dos seus cursos de graduação, buscando a sua permanência, integração e participação no espaço universitário.

O NAP desenvolve o acompanhamento ao discente através de diferentes formas que buscam dar conta de soluções que minimizem as variáveis que interferem nas condições de permanência dos alunos na Instituição. Esse serviço conta com a atuação de um psicólogo.

São objetivos desse atendimento:

- identificar e minimizar as lacunas que os alunos trazem de sua formação anterior, promovendo mecanismos de nivelamento e oferecendo condições para aprendizagens significativas na educação superior (Programa de Nivelamento);
- identificar e minimizar os problemas de ordem psicológica ou psicopedagógica que interfiram na aprendizagem;
- oferecer um acolhimento especial aos novos alunos, ingressantes por processo seletivo ou por transferência viabilizando sua integração ao meio universitário;

- incluir os alunos com necessidades educacionais especiais por meio de ações específicas, direcionadas;
- enfatizar a participação discente no processo de Autoavaliação Institucional, utilizando seus resultados como forma de articulação do apoio que necessitam.

O apoio aos discentes é realizado pelo NAP extensivamente visando alcançar os objetivos propostos, por meio de atividades, tais como:

- analisar os resultados da Avaliação do Desempenho Docente e Autoavaliação do Aluno, detectando necessidades de apoio dos alunos;
- analisar os dados estatísticos referentes ao rendimento escolar dos alunos nas disciplinas, buscando detectar os focos de retenção, tendo em vista ações de reforço;
- manter articulação com a Comissão Própria de Avaliação (CPA), responsável pela avaliação institucional interna, com a finalidade de integrar ações.

1.4. Mecanismos de nivelamento

A Faculdade Católica de Fortaleza, por meio das ações do Núcleo de Atividades Vinculadas ao Ensino (NAVE), visa promover um espaço de enriquecimento dos conhecimentos básicos para o acompanhamento satisfatório das disciplinas curriculares e sobre os quais os ingressantes venham apresentar dificuldades.

Os principais objetivos são:

- oferecer cursos de complementação acadêmica em parceria com o Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP);
- acompanhar, junto à Coordenação, a sensibilização para o recrutamento dos alunos que apresentem dificuldades;
- acompanhar o desempenho discente para conhecimento e análise de indicativos de evasão nos Cursos e disciplinas.

O Programa de Nivelamento será realizado por meio de um plano alternativo de aulas complementares para os alunos com deficiência de aprendizagens nos conteúdos básicos necessários ao satisfatório processo ensino-aprendizagem.

É realizado semestralmente e são selecionados e convidados os alunos que apresentarem baixo rendimento no vestibular ou durante o Curso, sob a coordenação do Núcleo de Atividades Vinculadas ao Ensino (NAVE).

Os professores do programa serão selecionados mediante comprovação de experiência no Ensino Médio por uma equipe de professores da Instituição responsável por identificar as

carências mais comuns, compondo núcleos temáticos de nivelamento. O Programa de Nivelamento será estendido a qualquer aluno interessado.

1.5. Apoio às atividades acadêmicas

Face ao conhecimento do perfil dos alunos, jovens e adultos, egressos do ensino médio, a Faculdade Católica de Fortaleza sente a necessidade de desenvolver conteúdos extracurriculares e implementar outras atividades que auxiliem na complementação de estudos gerais.

Toda a política e diretrizes de apoio logístico à área acadêmica constam do PDI-PPI e são extensivas aos Projetos Pedagógicos dos Cursos. Na prática, a gestão acadêmica tem muito zelo pela aplicação das diretrizes e normas sobre o apoio logístico no âmbito da Instituição.

A Faculdade Católica de Fortaleza oportuniza situações concretas vinculadas à prática profissional dos graduandos, visando o desempenho técnico, humano, político e social.

As atividades acadêmicas de prática profissional articuladas com o ensino estão ligadas ao conceito de “laborabilidade” (em lugar de empregabilidade) na medida em que essas competências constituem, na verdade, as condições para formar um trabalhador polivalente que pode, quando bem preparado, ser mais autônomo para decidir seu percurso no mercado de trabalho.

É desafio constante a busca da excelência das atividades acadêmicas e de gestão administrativa, ao mesmo tempo em que são oferecidas, sem restrição, a estudantes, à população em geral e aos diversos setores da sociedade.

Assim, os alunos têm atividades complementares e inserção no ambiente de trabalho numa perspectiva de futuro.

O incentivo aos discentes para a participação em eventos externos ocorre mediante solicitação por ofício da Coordenação do Curso à Direção Geral, que solicita a comprovação do aceite do trabalho do aluno no referido evento e analisa a relevância do mesmo.

1.6. Ouvidoria

A Ouvidoria funciona durante a semana com horários estabelecidos e amplamente divulgados, contemplando os turnos de funcionamento dos cursos, e faz a interlocução entre as expectativas dos alunos, dos funcionários e da administração em geral em relação à Instituição. Trata-se de um eficiente canal de escuta e encaminhamento de reivindicações da comunidade acadêmica.

São objetivos da Ouvidoria:

- Assegurar a participação da comunidade na Instituição, para promover a melhoria das atividades desenvolvidas;
- Reunir informações sobre diversos aspectos da Faculdade Católica de Fortaleza, com o fim de contribuir para a gestão institucional.

São atribuições do Ouvidor:

- Receber demandas/reclamações, sugestões, consultas ou elogios provenientes, tanto de pessoas da comunidade acadêmica quanto da comunidade externa;
- Encaminhar aos setores envolvidos as solicitações para que possam explicar o fato, corrigi-lo ou não reconhecê-lo como verdadeiro e/ou adotá-las, estudá-las ou justificar a impossibilidade de sua adoção;
- Transmitir aos solicitantes as posições dos setores envolvidos;
- Registrar todas as solicitações encaminhadas à Ouvidoria e as respostas oferecidas aos usuários;
- Encaminhar, bimestralmente, a listagem das solicitações à Ouvidoria, podendo constar os nomes dos usuários;
- Elaborar e divulgar relatórios bimestrais sobre o andamento da Ouvidoria;
- Sugerir às instâncias administrativas medidas de aperfeiçoamento da organização e do funcionamento da Instituição;
- Retornar a sugestão, quando aceita pelo setor, mas não realizada.

Na Ouvidoria, as pessoas são atendidas pessoalmente em sala própria, por telefone, ou, ainda, por e-mail e através do formulário *online*, disponível no site institucional, durante 24 horas, todos os dias.

A Ouvidoria é utilizada pelos estudantes, funcionários técnico-administrativos, docentes e pelas pessoas da comunidade em geral, vedado o anonimato, porém garantido o sigilo sobre o nome e os dados pessoais dos usuários.

Todas as solicitações à Ouvidoria são documentadas em ordem cronológica, em cujo registro deve constar data do recebimento da demanda, data da resposta, nome do solicitante, endereço/telefone/e-mail do solicitante.

Além disso, são registrados também a forma de contato mantido (pessoal, por telefone, e-mail ou formulário *online*), a proveniência (estudante, funcionário técnico-administrativo, docente ou comunidade) e o tipo de demanda (reclamação, sugestão, consulta ou elogio), o setor envolvido, a situação apresentada e, por fim, a resposta fornecida ao solicitante.

A Diretoria Geral recebe frequentemente a listagem das solicitações encaminhadas à Ouvidoria, contendo o tipo de demanda, o setor envolvido, a situação apresentada e a resposta dada ao solicitante.

1.7. Acompanhamento de egressos

A Faculdade Católica de Fortaleza mantém um Programa de Acompanhamento ao Egresso, por meio de reuniões e manutenção de um banco de dados com seus egressos. Este programa visa obter informações acerca das percepções dos futuros profissionais sobre a sua formação e, em tempo hábil, provocar impacto sobre o planejamento das ações do Curso.

O programa investiga a respeito dos seguintes pontos:

- Tipo e nível de emprego e renda;
- Satisfação no emprego;
- Utilização das habilidades obtidas durante o curso;
- Frequência com que os conteúdos acadêmicos são utilizados em suas carreiras;
- Interesse por estudos de educação continuada (cursos não formais e de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*);
- Participação em organizações sociais e políticas; e
- Preocupação com responsabilidade e inclusão social.

A Instituição aplica os resultados desta pesquisa na manutenção da relação com os egressos através de cursos livres de educação continuada, seminários profissionalizantes, congressos e programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, sejam nas várias áreas específicas de formação profissional sejam na formação cultural humanística que marca sua identidade.

A política institucional da Faculdade Católica de Fortaleza garante mecanismo de acompanhamento dos egressos, com atualização sistemática de informações a respeito da continuidade na vida acadêmica ou da inserção profissional, prevendo estudos comparativos entre a atuação do egresso e a formação recebida, que subsidiam ações de melhoria relacionadas às demandas da sociedade e do mundo do trabalho, bem como propõe outras ações inovadoras.

1.8. Registros acadêmicos

O sistema informatizado de controle acadêmico é gerido pelo Setor de Tecnologia da Informação da Faculdade Católica de Fortaleza, atendendo às necessidades discentes, docentes e do corpo técnico-administrativo.

Trata-se de um sistema integrado, unindo o controle acadêmico e financeiro, e gerando relatórios que subsidiam os setores com informações sobre a vida acadêmica dos alunos da Instituição. Alunos e professores têm acesso *online*, de acordo com o interesse de cada setor.

2. Gestão do Curso

2.1. Coordenação do curso

2.1.1. Formação Acadêmica

A Coordenação do Curso será exercida, em regime de tempo parcial, pelo Prof. Alcides Feitosa Neto, graduado em Ciências Econômicas e mestre em Economia de Empresas, com

formação acadêmica e experiência no magistério superior e na gestão acadêmica, conforme detalhamento a seguir.

O coordenador do CST em Gestão de RH, Prof. Alcides Feitosa Neto, é Bacharel Ciências Econômicas (1999), pós-graduado (*lato sensu*) em Gestão Financeira (2002) e mestre em Economia de Empresas pela Universidade Federal do Ceará, UFC (2005).

O Coordenador do Curso possui 19 anos de experiência no magistério superior.

2.1.2. Regime de trabalho e carga horária dedicada ao curso

Prof. Alcides Feitosa Neto será contratado pela entidade mantenedora no regime celetista, regime de tempo parcial, com 10 horas dedicadas à gestão do CST em Gestão de RH.

2.1.3. Atuação da coordenação

O CST em Gestão de RH terá como órgão de administração em primeira instância o Colegiado do Curso, que tem ação deliberativa e normativa, e a Coordenação do Curso, que terá caráter executivo.

Ao Coordenador do Curso compete, nos termos do Regimento da Faculdade Católica de Fortaleza:

- coordenar as atividades de ensino, iniciação científica/pesquisa e extensão no âmbito do curso, promovendo a integração com os demais cursos oferecidos pela Instituição;
- gerenciar o curso como unidade estratégica de resultados, buscando continuamente sua sustentabilidade financeira, diferenciais competitivos e a qualidade acadêmica;
- coordenar a integralização curricular, em conformidade com a proposta pedagógica delineada para o Curso, mantendo alinhamento e direcionamentos definidos pela Diretoria Geral;
- planejar e supervisionar as atividades dos laboratórios, clínicas e demais estruturas específicas ligados ao curso;
- planejar e supervisionar as atividades de estágio curricular do curso;
- acompanhar a vida acadêmica dos estudantes, no tocante às atividades articuladas ao ensino, observando o PPC e demais normas institucionais;
- acompanhar as questões de aprendizagem dos estudantes, encaminhando-os, quando houver necessidade, aos órgãos e núcleos de apoio;
- pronunciar-se sobre o aproveitamento de estudos, ouvindo quando necessário os professores do curso;
- propor, mediante justificativa, a contratação e dispensa de docentes, no âmbito do curso;
- cumprir e fazer cumprir decisões, resoluções, normas e procedimentos definidos pelos órgãos e instâncias superiores;

- convocar e presidir as reuniões do NDE e do colegiado do curso;
- estabelecer as condições necessárias para orientação do corpo discente e corpo docente, exercendo o controle disciplinar no âmbito do curso;
- encaminhar à Diretoria Acadêmica proposta de alteração curricular e pedagógica, consultando o NDE, no que se refere ao processo de ensino-aprendizagem;
- solicitar ao NDE, o desenvolvimento de atualização de conteúdos e de metodologias inovadoras relacionadas aos programas de ensino e planejamento das atividades articuladas ao ensino;
- acompanhar os procedimentos de matrícula e rematrícula no âmbito do curso, em articulação com a Secretaria Acadêmica e a Diretoria Administrativo-Financeira;
- representar, quando necessário, o Colegiado do Curso;
- tomar decisões *ad referendum* do Colegiado do Curso;
- acompanhar os indicadores qualitativos e quantitativos do curso sob sua responsabilidade;
- apreciar e decidir sobre os requerimentos de regime especial previstos no Regimento Geral;
- cumprir rigorosamente as decisões e orientações da Diretoria Geral e zelar pelo cumprimento deste Regimento;
- aplicar penalidades, na forma regimental.

2.2. Composição e Funcionamento Colegiado de Curso

A estrutura organizacional da Faculdade Católica de Fortaleza foi delineada com observância dos princípios da flexibilidade e dinâmica organizacional e gerencial, e tendo como eixo uma visão sistêmica da Instituição. O modelo, detalhadamente descrito no PDI, está construído segundo os cânones e premissas da educação superior, mantendo-se aberta às inovações advindas das mudanças que por ventura venham atingi-la a médio e longo prazo.

O Colegiado do Curso, nos termos do Regimento da Faculdade Católica de Fortaleza, será constituído pelo Coordenador do Curso, seu Presidente, pelos membros do NDE, por quatro docentes eleitos pelos seus pares e por dois representantes do corpo discente, indicados pelo CA do respectivo curso e nomeados pela Diretoria Acadêmica, para mandato de um ano, não sendo permitida a recondução, e um representante dos tutores, eleito pelos seus pares.

As competências de cada instância estão descritas no Regimento da Instituição.

O colegiado de curso se reunirá ordinariamente duas vezes a cada período letivo e, extraordinariamente, quando convocado pela coordenação do curso, pela Diretoria Acadêmica ou por iniciativa própria, a requerimento de dois terços dos membros que o constituem.

Compete ao Colegiado de Curso:

- contribuir na definição dos objetivos e perfil de egresso do curso;
- sugerir alterações curriculares, submetendo-as à apreciação da Diretoria Acadêmica, para encaminhamento à Diretoria Geral e aprovação do CONSEPE;
- colaborar com propostas de inovações acadêmicas, com vista à melhoria do processo ensino-aprendizagem do curso;
- aprovar os programas de disciplinas, planos de aulas, planejamento das atividades articuladas ao ensino, bem como colaborar com a coordenação do curso, tendo em vista a operacionalização do projeto pedagógico, desenvolvimento dos componentes curriculares e integralização da carga horária do curso;
- contribuir para o desenvolvimento e regulamentação das atividades complementares e demais atividades articuladas ao ensino;
- apreciar as recomendações da coordenação do curso, docentes e discentes, sobre assuntos de interesse do curso;
- colaborar com os demais órgãos da Instituição na esfera de sua competência;
- acompanhar os indicadores de resultados obtidos pelo curso.

2.3. Núcleo Docente Estruturante - NDE

2.3.1. Composição

O quadro a seguir apresenta a relação de docentes que comporão o NDE do CST em Gestão de RH, sendo constituído pelo Coordenador e mais 04 (quatro) professores do Curso.

Docente	Graduado em	Titulação	Regime de Trabalho
ALCIDES FEITOSA NETO	ECONOMIA	MESTRE	PARCIAL
HALWARO CARVALHO FREIRE	FILOSOFIA	DOUTOR	INTEGRAL
TALYTA EDUARDO OLIVEIRA	CIÊNCIAS CONTÁBEIS	MESTRE	PARCIAL
FRANCISCO ANTÔNIO FRANCILEUDO	PSICOLOGIA	DOUTOR	INTEGRAL
KERCYA NARA FELIPE DE CASTRO ABRANTES	LETRAS	MESTRE	PARCIAL

2.3.2. Atuação

A Faculdade Católica de Fortaleza, em atendimento aos dispositivos legais, comporá o Núcleo Docente Estruturante (NDE) para o Curso de Gestão de Recursos Humanos (já atuante no processo de concepção do presente PPC). Sua composição obedecerá aos enunciados do instrumento de avaliação de curso e à Resolução CONAES n. 01/2010, em relação a sua formação na área do curso, titulação em nível de pós-graduação *stricto sensu* e regime de trabalho em tempo integral e parcial.

Essa organização visa assegurar que o grupo do NDE se dedique de forma plena ao Curso, particularmente às ações de acompanhamento, consolidação e avaliação do Projeto Pedagógico do Curso, como fito de tornar sempre atual e moderna a sua proposta pedagógica.

Outrossim, ao NDE – cuja função é zelar pela integração das diferentes atividades de ensino constantes no currículo – compete:

- Zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação;
- Acompanhar e atuar no processo de concepção consolidação e continuar atualização do PPC;
- Contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
- Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidade da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinados com as políticas públicas relativas às áreas de conhecimento dos Cursos;
- Promover a integralização horizontal e vertical do Curso, respeitando os eixos estabelecidos pelo PPC;
- Realizar estudos e elaborar relatórios de interesse do Curso e da Instituição.

3. **Corpo Docente**

O corpo docente do CST em Gestão de RH previsto para os **02 (dois) primeiros semestres** será composto por doutores e mestres nas áreas específicas de cada disciplina por eles ministradas. Além de acadêmicos, os professores comprometidos com a proposta são profissionais com larga experiência na sua área de formação, garantindo, assim, uma postura didática abrangente e consistente, fundamental para o sucesso do Projeto Pedagógico do Curso.

3.1. Relação nominal do corpo docente previsto para os dois primeiros semestres

DOCENTE	FORMAÇÃO ACADÊMICA				POSSUI FORMAÇÃO PEDAGÓGICA	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM ANOS	
	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO		NO MAGISTÉRIO SUPERIOR	FORA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR
FRANCISCO ANTONIO FRANCILEUDO	ITEP - 1999 - FILOSOFIA / UVA - 2005 - CIÊNCIAS DA RELIGIÃO / ITEP - 2006 – TEOLOGIA	CHRISTUS - 2011 - NEUROPSICOLOGIA	UNIFOR - 2009 - PSICOLOGIA	UNIFOR - 2013 - PSICOLOGIA	SIM	16	14
HÁLVARO CARVALHO FREIRE	UFC - 2010 - FILOSOFIA		UFC - 2013 - FILOSOFIA	UFC - 2019 - FILOSOFIA	SIM	6	0
KERCYA NARA FELIPE DE CASTRO ABRANTES	UECE - 2008 - LICENCIATURA EM LETRAS	UECE - 2011 - LITERATURA E FORMAÇÃO DO LEITOR	UEPB - 2013 - LITERATURA E INTERCULTURALIDADE	-	SIM	8	9
MARCOS VINÍCIUS DOS S JÚNIOR	FA7/UNI7 - 2008 – DIREITO	ESMEC-2009 - PROCESSO CIVIL	UNIFOR-2018 - DIREITO CONSTITUCIONAL	-	SIM	8	12
ALCIDES FEITOSA NETO	UNIFOR – 1999- CIÊNCIAS ECONOMICAS	UECE- 2014 - GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL	UFC – 2005 - ECONOMIA	-	NÃO	19	17
TALYTA EDUARDO OLIVEIRA	UFC – 2012 – CIÊNCIAS CONTÁBEIS		UFC – 2015 – ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA	UFC – EM ANDAMENTO 2017 - 2021 – ADMINISTRAÇÃO E	SIM	7	1

				CONTROLADORIA			
FREDERICO AUGUSTO AMORIM	UFC – 1988 – ESTATÍSTICA	UFC- 1995 - INFORMÁTICA	UECE- 2013 – COMPUTAÇÃO APLICADA	-	NÃO	12	18
MARIO JOSÉ AZEVEDO	UECE – 2005 – ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	UFC – 2008 – ESTRATÉGIA E GESTÃO EMPRESARIAL	UFC – 2011 – ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA	-	NÃO	10	25
JOÃO LUIS MELO FILGUEIRAS	UECE – 1987 – ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	UNIFOR – 2005 – ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA	UFC – 2011 - ADMINISTRAÇÃO	-	SIM	12	30

3.2. Titulação e experiência do corpo docente e efetiva dedicação ao curso

O corpo docente do CST em Gestão de Recursos Humanos previsto para os **02 (dois) primeiros semestres** será composto de 09 professores, sendo que a sua titulação está distribuída da seguinte forma: 07 mestres e 02 doutores, demonstrando bom nível de qualificação profissional na área do Curso.

3.2.1. Titulação

O corpo docente previsto para os **02 (dois) primeiros semestres** possui formação adequada para ministrar as disciplinas e conduzir a aprendizagem dos alunos, com dedicação excelente ao Curso, conforme indicadores a seguir.

TITULAÇÃO	Nº	%
Doutor	02	22%
Mestre	07	78%
Especialista	0	0%
Graduado	0	0%
TOTAL	09	100%

3.2.2. Regime de trabalho do corpo docente

Os docentes do Curso de Gestão Recursos Humanos previsto para os **02 (dois) primeiros semestres** atuarão em regime de tempo integral e parcial, reservando em cada categoria os percentuais exigidos para o desenvolvimento das atividades extraclasse.

O quadro apresentado na sequência expõe os percentuais do regime de trabalho do corpo docente do Curso. Dos 09 docentes do Curso, 02 atuarão em regime de tempo integral, 07 em regime parcial.

REGIME DE TRABALHO	Nº	%
Tempo integral	02	22%
Tempo parcial	07	78%
Horista	0	0%
TOTAL	09	100%

3.2.3. Experiência (acadêmica e profissional)

A experiência acadêmica e profissional dos docentes do CST em Gestão de RH previsto para os 02 (dois) primeiros semestres é avaliada conjugando a atividade profissional do magistério e as atividades exercidas fora dele.

3.2.3.1. Experiência profissional

Os docentes do Curso também possuem experiência profissional não acadêmica e este elemento contribui para a integração entre a teoria e a prática, demonstrando que a maior parte dos docentes possuem experiência profissional acima de 10 anos, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Experiência profissional - Fora do Magistério Superior	Nº	%
Sem experiência	1	11%
Um (1) ano	1	11%
Dois(2) anos	0	0%
Dois(3) anos	0	0%
Quatro (4) anos	0	0%
Cinco (5) anos	0	0%
De seis (6) a dez (10) anos	1	11%
Acima de 10 anos	6	66%
TOTAL	9	100%

3.2.3.2. Experiência no magistério superior

O corpo docente previsto para os **02 (dois) primeiros semestres** tem sólida experiência no magistério superior o que contribui para a qualidade do Curso. O quadro que segue demonstra essa experiência:

Experiência docente - No Magistério Superior	Nº	%
Sem experiência	0	0%
Um (1) ano	0	0%
Dois (2) anos	0	8%
Três (3) anos	0	8%
Quatro (4) anos	0	0%
Cinco (5) anos	0	0%
De seis (6) a dez (10) anos	4	44%

Acima de 10 anos	5	56%
	9	100%

3.2.4. Produção Docente

As publicações e produções científicas, técnicas, pedagógicas e culturais dos docentes do CST em Gestão de RH abrangem, além dos artigos publicados em periódicos científicos, também a participação na elaboração de livros, capítulos, artigos para eventos científicos como anais, seminários, simpósios e outros.

Os quadros apresentados na sequência quantificam a publicação docente nos últimos três (3) anos.

PRODUÇÃO	QUANTIDADE			TOTAL
	2018	2019	2020/21	
Livros	1	1	3	5
Capítulos de livros	2	2	4	8
Artigos publicados em periódicos especializados	4	0	2	6
Textos completos em anais de eventos científicos	1	4	1	6
Total	8	7	10	25

3.3. Admissão e incentivos ao Corpo Docente

Os docentes da Faculdade Católica de Fortaleza são admitidos mediante processo de seleção que se dá por meio de banca avaliadora formada por, pelo menos, um docente da área específica, pelo Coordenador do Curso interessado e por um membro, ou representante da Direção.

O currículo e a documentação do candidato são avaliados pela banca, diante da qual este deve apresentar um tema relacionado à disciplina que pretende lecionar. É escolhido o candidato que apresentar maior aderência, titulação e/ou didática, de acordo com o perfil docente descrito no PPC do Curso, no PDI e no Regimento da Faculdade.

A Faculdade Católica de Fortaleza reserva para seu corpo docente estratégias de contratação, capacitação e aperfeiçoamento, visando ao desenvolvimento profissional e à melhoria da qualidade de ensino. A admissão e a permanência no quadro de docentes têm por premissas atender aos requisitos de idoneidade profissional, capacidade didática e respeito à identidade institucional.

A capacitação é uma das prioridades institucionais, visto que o contexto socioeconômico da região carece de profissionais habilitados ao exercício do magistério

superior. Desta forma, disponibiliza, além da infraestrutura e recursos tecnológicos, apoio pedagógico para desenvolvimento de suas funções.

A carreira docente implica em contínua atualização de conhecimentos e concepções pedagógicas, visto que o mundo e a ciência transformam-se diariamente. Neste sentido, o incentivo à participação em eventos científicos e tecnológicos, como congressos, seminários, semanas científicas, dentre outros, com o objetivo de apresentação de trabalhos nas áreas do conhecimento em que tenham graduação ou pós-graduação, é uma das premissas da Instituição, que destina aos seus docentes apoio financeiro (parcial ou integral) para custear passagens, inscrições, hospedagens e outras despesas convencionais.

Anualmente, os docentes são avaliados pelos alunos através de um formulário anônimo *online*. Os resultados são disponibilizados para os gestores interessados para implementação de ações de melhoramento e para os próprios docentes conhecerem seu perfil de acordo com o olhar discente.

4. Corpo de Tutores

O CST em Gestão de RH terá dois tutores previstos para os 02 (dois) primeiros semestres, que desempenharão suas funções como meio de facilitar o processo de ensino/aprendizagem, conforme tabela abaixo.

NOME	TITULAÇÃO
ANTÔNIO JOÃO ESTITE NETO	ESPECIALIZAÇÃO
SUELEN FREITAS DE ALMEIDA OLIVEIRA	ESPECIALIZAÇÃO

5. Relação docentes e tutores por estudante

O CST em Gestão de RH possui um quadro docente e tutorial qualificado para auxiliar a relação de ensino/aprendizagem com o Corpo Discente. É prevista uma interação por meio do diálogo e pelas várias ferramentas e atividades no Ambiente Virtual de Aprendizagem como formas de acompanhamento ao discente.

A relação Docente/Tutor e Discente é primordial para o desenvolvimento de todas as esferas que envolvem o ensino superior, da iniciação científica, passando pela extensão, até as práticas pedagógicas.

6. Corpo Técnico-Administrativo

6.1. Formação e experiência profissional do corpo técnico e administrativo

A Faculdade Católica de Fortaleza mantém estruturado o corpo técnico-administrativo de acordo com o Regimento, constituído por todos os funcionários não docentes, tendo a seu cargo os serviços necessários ao bom funcionamento da Instituição. A Faculdade zela pela manutenção de padrões de recrutamento e condições de trabalho condizente com sua natureza de Instituição educacional, bem como por oferecer oportunidade de emprego.

O corpo técnico-administrativo desfruta de um bom ambiente de trabalho. As salas são climatizadas. Os equipamentos de apoio ao trabalho são adequados para as demandas das atividades. O nível de informatização dos processos é considerável.

Os cargos mais elevados que exigem maior conhecimento são ocupados por profissionais com comprovada experiência anterior à contratação ou foram formadas no interior da Instituição por meio da participação em capacitações e/ou treinamento específico.

A Instituição conta com uma área onde estão integrados os setores de atendimento ao aluno, desde a matrícula, até o setor financeiro e o controle acadêmico. No processo seletivo para admissão de novos funcionários, procura-se atender ao quesito experiência profissional.

6.2. Remuneração e Incentivos ao Pessoal Técnico-administrativo

A remuneração do Corpo Técnico-Administrativo da Faculdade Católica de Fortaleza é compatível com o mercado local. O processo seleção de admissão é conduzido pela Diretoria Administrativo-Financeira, observados os critérios de necessidade institucional e qualificação profissional do candidato.

Aos integrantes do Corpo Técnico-Administrativo estimula-se a participação em cursos de formação inicial, graduação, pós-graduação *lato sensu*, de extensão, de treinamento e atualização profissional, em consonância com os interesses da Instituição.

A Instituição oferece os seguintes incentivos ao Pessoal Técnico-Administrativo:

- auxílio financeiro para custear participação em seminários, simpósios e eventos similares, em sua área de atuação;
- oferta de cursos de treinamento e atualização profissional com percentual de gratuidade.

A Diretoria Administrativo-Financeira promove periodicamente treinamentos, conforme a área de atuação, principalmente para os setores de atendimento ao aluno e para as funções que exigem maior capacitação técnica.

V. INFRAESTRUTURA

1. Espaço Físico Geral

A Faculdade Católica de Fortaleza conta com uma infraestrutura funcional, confortável e adequada aos vários Cursos que oferece. As salas de aula são bem ventiladas e os setores de atendimento ao aluno são integrados e instalados de modo a facilitar o acesso.

Os docentes têm à sua disposição equipamentos para apresentação multimídia com pessoal técnico de apoio, incluindo equipamento de som, além de retroprojetores. Dispõe também de jardins urbanizados e de uma ampla área coberta para convivência do corpo social da Instituição, com cantina e capela.

À disposição da comunidade acadêmica está a estrutura abaixo indicada:

IDENTIFICAÇÃO	QUANTIDADE	ÁREA TOTAL (M2)
Auditório Central	1	241,00
Banheiro Alunos - Feminino	11	58,14
Banheiro Alunos - Masculino	9	41,31
Banheiro Biblioteca - Feminino	2	32,40
Banheiro Biblioteca - Masculino	2	34,80
Banheiro da Diretoria - Feminino	1	2,07
Banheiro da Diretoria - Masculino	1	2,21
Banheiro dos Professores	1	6,21
Banheiro Especial	1	6,20
Banheiro Feminino - Familiar com Fraldário	1	4,41
Banheiro Piso Superior I	1	2,20
Banheiro Piso Superior II	1	2,20
Banheiro Serviço Técnico	1	1,35
Banheiro Setor Administrativo - Feminino	1	13,50
Banheiro Setor Administrativo - Masculino	1	13,42
Biblioteca - Sala de Acervo Particular	1	37,20
Biblioteca - Sala de Acervos Doados	1	79,65
Biblioteca - Sala de Leitura	1	116,84
Biblioteca - Sala de Obras Raras	1	35,40
Biblioteca - Sala do Acervo Geral	1	264,60
Biblioteca Térreo	1	138,92
Biblioteca - Sala de Informática	1	37,17
Estacionamento Dianteiro I	1	535,21
Estacionamento Dianteiro II	1	130,00
Estacionamento Traseiro	1	1716,00

IDENTIFICAÇÃO	QUANTIDADE	ÁREA TOTAL (M2)
Gabinete da Direção Administrativo-Financeira	1	12,65
Gabinete da Diretoria Acadêmica	1	9,38
Gabinete da Diretoria Geral	1	22,28
Galpão	1	162,40
Jardim Central	1	1377,19
Jardim do Auditório	1	375,00
Laboratório de Informática I	1	33,90
Laboratório de Informática II	1	33,90
Mini Auditório	1	109,20
Oficina	1	87,53
Ouvidoria	1	5,00
Pátio Central	1	325,00
Recepção	1	11,26
Recepção (acesso pela Av. Monsenhor Tabosa)	1	31,64
Recepção da Diretoria	1	33,79
Refeitório e cozinha	1	212,08
Reserva Técnica (Periódicos)	1	17,70
Sala (depósito de material de limpeza)	1	3,76
Sala Atendimento ao Aluno (professores TIs)	6	36,00
Sala da Coordenação da Pós-Graduação	1	9,49
Sala da CPA	1	9,99
Sala da Secretária Acadêmica	1	10,88
Sala da Tesouraria	1	12,42
Sala da TI	1	18,43
Sala das Coordenações de Cursos	1	48,00
Sala de Atendimento da Pós-Graduação	1	29,28
Sala de Aula 01	1	70,00
Sala de Aula 02	1	66,00
Sala de Aula 03	1	66,00
Sala de Aula 04	1	66,00
Sala de Aula 05	1	66,00
Sala de Aula 06	1	77,49
Sala de Aula 07	1	41,10
Sala de Aula 08	1	76,26
Sala de Aula 09	1	83,64
Sala de Aula 10	1	80,19
Sala de Aula 11	1	82,62
Sala de Aula 12	1	76,26
Sala de Aula 13	1	107,42

IDENTIFICAÇÃO	QUANTIDADE	ÁREA TOTAL (M2)
Sala de Aula 14	1	62,08
Sala de Marketing	1	12,42
Sala de Reunião	1	11,44
Sala de Xerox	1	28,20
Sala do Almoxarifado	1	5,04
Sala do Arquivo	1	55,04
Sala do NAE (Núcleo de Atendimento Estudantil)	1	20,42
Sala do NAP	1	5,74
Sala do NEAD - Estúdio	1	32,00
Sala do NEAD - Workstation	1	32,00
Sala do Servidor	1	8,72
Sala dos Coordenadores	2	10,42
Sala dos Professores	1	25,52
Sala Multimídia I	1	43,12
Sala Multimídia II	1	43,56
Sala Serviço Técnico	1	17,10

Destaque-se que a Instituição conta com o espaço do Núcleo de Educação à Distância (NEAD), uma sala ampla que possui subdivisões para a equipe multidisciplinar, tendo ao lado o estúdio de gravação de aulas.

2. Infraestrutura de segurança

Na Faculdade Católica de Fortaleza existem diretrizes de segurança, conservação e manutenção dos espaços físicos. Existe uma ação de planejamento do Corpo de Bombeiros do Estado do Ceará quanto à segurança contra incêndio e a Instituição dispõe de equipamentos específicos para o controle de incêndios.

Para o acesso ao *campus*, todos os alunos e visitantes têm a obrigação do uso de um cartão de identificação. A entrada ocorre por meio de catracas eletrônicas.

3. Manutenção e conservação das instalações físicas

A Faculdade Católica de Fortaleza mantém uma equipe de manutenção e conservação do *campus*, que realiza um trabalho diligente quanto à conservação, manutenção e limpeza dos ambientes e das instalações da Faculdade.

4. *Manutenção e conservação e expansão dos equipamentos*

A Direção Geral da Faculdade tem o planejamento das demandas por equipamentos de informática e demais instrumentos de apoio. De acordo com as reivindicações das respectivas áreas, a administração superior avalia as reais necessidades e providencia as aquisições.

Os equipamentos recebem, em primeira ordem, reparos e manutenção no âmbito da Faculdade. Entretanto, quando os problemas são mais complexos, recorre-se a especialistas. Quanto à conservação, esta é feita cuidadosamente por pessoal da Instituição.

A Faculdade mantém em bom estado de uso os equipamentos necessários à prática acadêmica, e tem como política expandir o número de equipamentos existentes, consoante com a demanda dos Cursos e a expansão de vagas.

5. *Condições de acesso para portadores de necessidades especiais*

Como agente de transformação social, a Faculdade Católica de Fortaleza mantém o acesso e a inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais. Neste sentido, não obstante estar situada em imóvel tombado, suas instalações físicas observam as normas de atendimento aos portadores de necessidades especiais e atendimento à legislação vigente, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Atualmente, toma como referência a Norma Brasileira ABNT NBR 9050:2020, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que trata da Acessibilidade de Pessoas com Deficiências a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos, bem como a Portaria MEC nº 3.284/2003, que dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas com deficiência, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.

Entre as medidas adotadas, destacam-se as vagas disponíveis no estacionamento, rampas de acesso, plataforma/elevador, corrimão, lavabos, bebedouros e banheiros adaptados e com barras de apoio, móveis que possam ser usados por deficientes físicos na praça de alimentação e outros espaços adequados em cumprimento à legislação. Além disso, dispõe de comunicação e sinalização informativa, indicativa e direcional da localização do acesso adequado às pessoas com deficiências.

De igual modo, a Faculdade Católica de Fortaleza assegura o atendimento e tratamento adequados aos alunos portadores de deficiência auditiva, nos termos do Decreto n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005, para os quais são oferecidos serviços de tradutor e intérprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS.

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) é o órgão responsável para identificar as necessidades dos alunos e apontar as providências cabíveis para cada caso como, por exemplo, carteiras especiais e intérprete.

6. Recursos audiovisuais e multimídia

A Faculdade Católica de Fortaleza mantém um monitor responsável pelos Laboratórios de Informática, que dá suporte aos alunos na sua utilização, desenvolve uma programação de equipamentos multimídia, com reserva feita no portal da Faculdade e administra as demandas colocando os equipamentos nas salas de aula e apoiando docentes e discentes nas suas necessidades.

7. Espaços físicos utilizados no desenvolvimento do curso

Para o desenvolvimento do Curso de Gestão de Recursos Humanos, a Faculdade Católica de Fortaleza dispõe de ambientes físicos adequados para a realização das atividades de aprendizagem inerentes ao Curso, abaixo elencadas.

7.1. Sala de professores e sala de reuniões

Os docentes do Curso disporão de ambiente específico para a realização de reuniões, em ambientes climatizados com equipamentos e mobiliários adequados à proposta do Curso.

A sala de professores da Faculdade Católica de Fortaleza é climatizada, existem mesas e balcões com cadeiras, fácil acesso para tomadas de energia elétrica, computadores com acesso a internet e rede *wireless*, visto que muitos professores preferem utilizar seu próprio computador. Os professores têm a sua disposição armários individuais com chave, revistas e jornais para a leitura e sofás. São oferecidos aos docentes neste ambiente café, chá e água mineral.

Existe também a disposição uma secretária disponível em tempo integral para auxiliar os professores no desempenho de suas tarefas e também como canal de comunicação entre a direção, coordenação e os docentes. O acesso é restrito aos professores.

Salas de reuniões estão disponíveis para a realização de reuniões do NDE e do colegiado de curso.

7.2. Gabinetes de trabalho para docentes/tutores

A Faculdade Católica de Fortaleza dispõe ao corpo docente de maneira geral instalações propícias ao desenvolvimento das atividades docentes relacionadas ao atendimento dos discentes, elaboração de plano de aulas e realização de reuniões de pequenos grupos.

Além do gabinete de trabalho do Coordenador do Curso equipado com computador conectado à internet, mesa para pequenas reuniões, armários e secretária, os docentes do NDE terão uma sala reservada, climatizada, com mesa de reuniões e computador conectado à internet, para realizar seus trabalhos de planejamento e gestão do curso.

Os docentes em tempo integral e parcial, que são integrantes do NDE, terão seus gabinetes em um espaço confortável, climatizado, equipado com mesa de trabalho pessoal com computador conectado à internet, armário para guardar seus materiais, espaço reservado para atendimento aos discentes, munido de mesas, cadeiras e computadores. Os demais docentes utilizam a Sala dos Professores para a realização do seu trabalho pessoal e dispõem de computadores conectados à internet e *wireless* para utilização de seus laptops.

7.3. Espaço de trabalho para coordenação do curso e serviços acadêmicos

A Instituição dispõe de espaço físico para o Coordenador do Curso desenvolver suas atividades, com apoio de secretária, de forma harmônica e integrada. A sala é climatizada e dispõe de ramais telefônicos, acesso à banda larga e impressora. Possibilita os atendimentos dos discentes com privacidade.

7.4. Salas de aula

O CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza será ofertado na modalidade a distância, razão pela qual está dispensado do uso de salas de aula.

No entanto, registre-se que na Instituição todas as salas de aula atendem aos padrões exigidos quanto a dimensões, luminosidade, acústica e ventilação. O mobiliário atende às necessidades de acomodação dos discentes e docentes.

As salas de aula são bem ventiladas, com o silêncio necessário ao bom desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem (a ventilação natural é utilizada fartamente, haja vista a localização da IES, quase à beira-mar), possuem quadro branco, janelas nas paredes, iluminação artificial com controle individual, cadeiras em número suficiente para a turma, mesa com cadeira para os professores, tomadas elétricas e estrutura audiovisual disponibilizada por equipe treinada, de acordo com a reserva prévia feita pelo docente.

Além das salas de aula já existentes e em uso, a Instituição dispõe de amplos destinados à expansão destes ambientes acadêmicos.

8. Biblioteca

8.1. Apresentação

O CST em Gestão de RH da Faculdade Católica de Fortaleza optou e utilizará a Biblioteca Virtual da Pearson, haja vista que apresenta muitas funcionalidades, tais como cartões de estudo, metas de leitura, leitura *off-line*, impressão de páginas, resenhas, possibilidade de compartilhar citações e trechos interessantes nas redes sociais, *text to speech* (uma ferramenta de acessibilidade integrada), além de ferramentas de marcação de texto, páginas de anotações e listas de leitura.

A Biblioteca Virtual, BV, cuja acessibilidade é garantida pela empresa 24 horas por dia e 7 dias por semana, estará disponível tanto na versão *web* como em aplicativo para Android e IOS.

8.2. Serviço de acesso ao acervo

O discente de CST em Gestão de RH terá acesso a vários serviços oferecidos pela **BV da Pearson**. Ao fazer o login (matrícula) e uma senha criada pelo mesmo na Biblioteca Virtual (bvirtual.com.br), ele terá as seguintes opções no menu *Meu Acervo*, que será seu espaço de leitura, com todos os seguintes itens salvos e livros que começou a ler ou os já finalizados:

- Cartões de Estudo: cartões que podem ser criados pelos próprios discentes nos seus livros disponíveis.
- Destaques, Notas e Citações compartilhadas: o discente poderá conferir as marcações que efetuou nos livros lidos.
- *Expert Reader*: o discente encontrará uma série de artigos e sugestões que podem ser filtradas por temática selecionando as *tags* da plataforma.
- Metas de Leitura: o discente poderá traçar metas dentro da própria plataforma virtual, motivando-o a ser responsável consigo mesmo.

A BV da Pearson possui ainda:

- Portal com possibilidade de integração SSO via RestAPI;
 - Banco de dados com informações do usuário (login único);
 - Criação de rotina para geração de MD5 Hash;
 - Área restrita para acesso dos alunos.
-

8.2. Política de aquisição, expansão e atualização

A política de aquisição, expansão e atualização da Biblioteca orienta-se pelas diretrizes do PDI/PPI, pelas normas regimentais da Instituição e pelos indicadores de qualidade avaliados pelo Ministério da Educação, e visa favorecer o crescimento racional e equilibrado do acervo, identificando os campos de interesse da comunidade acadêmica, subsidiando o desenvolvimento das atividades de ensino e iniciação científica/pesquisa dos cursos e programas de pós-graduação.

A aquisição de acessos aos livros virtuais da BV da Pearson se dará mediante a indicação de referências por parte do NDE e constantes do Projeto Pedagógico do Curso e programas de pós-graduação. A aquisição será realizada regularmente, para atender às demandas da comunidade usuária.

A aquisição de acessos de novos materiais bibliográficos, além dos definidos nos projetos pedagógicos, sendo estabelecidas as seguintes regras gerais:

- pertinência da obra à proposta curricular do Curso;
- motivo da solicitação (pesquisa, desenvolvimento de TCC ou monografia);
- verificação da existência da obra no acervo, evitando a duplicidade.

Por fim, consigne-se que as referências bibliográficas constantes das unidades curriculares estão referendadas por Relatórios de Adequação, assinados pelos NDE's, comprovando a compatibilidade entre o título e a disciplina, bem como o número de acessos contratados.

8.3. Acervo Específico para o Curso

8.3.1. Bibliografia básica

A bibliografia básica do CST em Gestão de Recursos Humanos contempla os conteúdos de cada disciplina e consta de, pelo menos, 3 títulos por disciplina. Todos os títulos que compõem a lista de bibliografia básica para o **primeiro ano (02 primeiros semestres)** do Curso constam no acervo da Biblioteca, devidamente tombados, atualizados e informatizados em quantidade de exemplares que atende de forma excelente às necessidades das turmas, tendo sido referendados pelo Núcleo Docente Estruturante, em relatório de adequação.

8.3.2. Bibliografia complementar

A bibliografia complementar indicada para as disciplinas do CST em Gestão de Recursos Humanos consta de 5 títulos por disciplina. Do mesmo modo que na básica, todos os títulos que compõem a lista de bibliografia complementar para o primeiro ano (02 primeiros semestres) do Curso constam no acervo da Biblioteca Virtual (Pearson), em quantidade acessos que atendem de forma excelente às necessidades das turmas, tendo sido referendados pelo Núcleo Docente Estruturante, em Relatório de Adequação.

8.3.3. Periódicos

A Faculdade Católica de Fortaleza disponibiliza em seu site títulos de periódicos científicos específicos para o Curso de Gestão de Recursos Humanos e as áreas afins, todos virtuais. Os títulos estão descritos no quadro a seguir:

- BBR - BRAZILIAN BUSINESS REVIEW
<http://www.bbronline.com.br/index.php/bbr>
 - BOLETIM DE RECURSOS HUMANOS
<https://www.governet.com.br/magazine-editions>
 - CADERNOS DE PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO
<https://www.revistas.usp.br/cpst/index>
 - CADERNOS EBAPE.BR
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=1679-3951&lng=pt&nrm=iso
 - GESTÃO & PLANEJAMENTO - G&P
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/index>
 - GESTÃO E RH
https://www.gestaoerh.com.br/pt_br/publicacoes
 - GV-Executivo
<https://rae.fgv.br/gv-executivo>
 - RAC - REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA
<https://rac.anpad.org.br/index.php/rac>
 - RACE - REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ECONOMIA
<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race>
-

- RACRE - REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO
<http://ferramentas.unipinhal.edu.br/racre/index.php>
- RAE - REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0034-7590&lng=pt&nrm=iso
- RAM - REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE
<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/index>
- REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO=FACES JOURNAL
<http://revista.fumec.br/index.php/facesp/index>
- REVISTA PERSPECTIVAS EM ANÁLISE DO COMPORTAMENTO
<https://www.revistaperspectivas.org/perspectivas>
- REVISTA PSICOLOGIA ORGANIZAÇÕES E TRABALHO
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1984-6657&lng=pt&nrm=iso
- REVISTA TRABALHO, EDUCAÇÃO E SAÚDE
<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/index.php?Area=Periodico>
- RH PORTAL
<https://www.rhportal.com.br/>
- RPBG - REVISTA PORTUGUESA E BRASILEIRA DE GESTÃO
http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_serial&pid=1645-4464&lng=es&nrm=iso

8.4. Base de dados

A Biblioteca disponibiliza os links de acesso online (gratuitos e pagos) aos discentes e docentes nos seus computadores e no portal da Instituição, a diversas entidades científicas, a saber:

- BANCO DE TESES DA CAPES. Área: Diversas. Conteúdo: Teses e dissertações. Acesso: Público e Gratuito.
 - BIBLIOTECA DIGITAL BRASILEIRA DE TESES E DISSERTAÇÕES: Área: Diversas. Conteúdo: Teses e dissertações. Acesso: Público e Gratuito.
 - LA REFERENCIA – Rede de Repositórios de Publicações Científicas da América Latina. Área: diversas. Conteúdo: Periódicos Científicos. Acesso: Público e Gratuito.
-

- SCIELO: Scientific Electronic Online. Área: Diversas. Conteúdo: Periódicos Científicos. Acesso: Público e Gratuito.
- SIDRA – Sistema IBGE de Recuperação Automática. Área: Banco de Tabelas Estatísticas. Acesso: Público e Gratuito.
- PROQUEST: Área: diversas. Conteúdo: Periódicos Científicos. Acesso: Público e Gratuito.

9. Laboratórios de Informática

A supervisão dos Laboratórios de informática da Faculdade Católica de Fortaleza está sob a responsabilidade de profissionais capacitados para o controle dos mesmos. Os serviços do laboratório são realizados por técnicos, sob a orientação dos supervisores, incluindo a conservação, limpeza e organização dos equipamentos.

O acesso é livre aos professores, funcionários e alunos da Faculdade, também os do CST em Gestão de RH, para fins de apoio presencial, dentro do horário de funcionamento, para a realização das aulas das disciplinas constantes na matriz curricular. Os serviços e recursos impõem responsabilidades e obrigações a seus usuários, com o objetivo de criar uma ética de utilização e compartilhamento destes, preservar a propriedade e os direitos sobre dados, mantendo a integridade e a segurança das instalações e evitar intimidações, embaraços e aborrecimentos desnecessários.

Existem no campus da Faculdade Católica de Fortaleza dois laboratórios de informática, totalizando 34 terminais, além de *wireless* em quase todo o campus. Todos os terminais possuem variados softwares devidamente legalizados, compreendendo editores de texto, planilhas de cálculo e acesso à internet. A velocidade de acesso à internet no campus é de 600mb. As máquinas estão distribuídas em bancadas, observadas as questões ergonômicas.

Os laboratórios possuem acesso à internet cabeada para todas as máquinas, vindo de um rack de telecomunicação que está situado na própria sala. Através de uma rede estruturada, o sinal de internet é distribuído aos pontos de rede contidos na parede. O acesso dos alunos a equipamentos de informática é objeto de avaliação periódica, realizada pela CPA, tendo em vista a sua adequação, qualidade e pertinência.

VI. Referências

- ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050:2020**, que trata da Acessibilidade de Pessoas com Deficiências a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos. 2020
- ABRANTES, Renato Moreira de. **A Cruz e o Diploma: a Igreja Católica e a Educação em Quixadá nos séculos XX e XXI**. Curitiba: Editora CRV, 2017.
- ARQUIDIOCESE DE FORTALEZA. **Site institucional**. Informações. Disponível em: <http://www.arquidiocesedefortaleza.org.br>.
- ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL, 2019. Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/fortaleza_ce>. Acesso em 10 jul. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm. Acesso em 23 jul. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em 01 jun. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18, da Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm. Acesso em 04 jun. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 22 jul. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999**. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm. Acesso em 06 jun. 2019.
- BRASIL. Ministério da Educação. CNE/CES. **Parecer n. 261/2006**. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula e dá outras providências. Disponível em http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/legislacao/superior/legisla_superior_parecer261.pdf. Acesso em 02 jun. 2019.
-

BRASIL. Ministério da Educação. CNE/CES. **Resolução n. 3, de 2 de julho de 2007.** Dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula, e dá outras providências. Disponível em http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_07.pdf. Acesso em 22 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. SERES/SEPT. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.** 3. ed. Brasília: 2016. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=98211-cncst-2016-a&category_slug=outubro-2018-pdf-1&Itemid=30192. . Acesso em 25 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. CNE/CES. **Resolução n. 7, de 18 de dezembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei n. 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024 e dá outras providências. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104251-rces007-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192. Acesso em 02 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. CNE/CP. **Resolução n. 1, de 17 de junho de 2004.** Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf>. Acesso em 02 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. CNE/CP. **Resolução n. 1, de 30 de maio de 2012.** Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Disponível em http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rcp001_12.pdf. Acesso em 28 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. CONAES. **Resolução n. 1, de 17 de junho de 2010.** Normatiza o Núcleo Docente Estruturante e dá outras providências. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6885-resolucao1-2010-conae&category_slug=outubro-2010-pdf&Itemid=30192. Acesso em 24 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria n. 3.284, de 7 de novembro de 2003.** Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, par instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/portaria3284.pdf>. Acesso em 24 mar. 2019.

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO. **Relatório de Autoavaliação Institucional 2019.** FCF: Fortaleza, 2019.

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO. **Relatório de Autoavaliação Institucional 2020.** FCF: Fortaleza, 2020.

FACULDADE CATÓLICA DE FORTALEZA. **Plano de Desenvolvimento Institucional. Projeto Pedagógico-Político Institucional. 2019-2023.** FCF: Fortaleza, 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010. **Censo 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em 10 jul. 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019. **Estatísticas**. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/por-cidade-estado-estatisticas.html?t=destaques&c=23>. Acesso em 10 jul. 2019.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse da Educação Básica 2018** [online]. Brasília: Inep, 2019. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em 11 jul. 2019.

IPECE – Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará, 2019. **Perfil Municipal**. Disponível em <https://www.ipece.ce.gov.br/perfil-municipal-2017/>. Acesso em 10 jul. 2019.

MEC – Ministério da Educação. **Sistema e-MEC**, 2019. Disponível em <http://emec.mec.gov.br/emec/nova#>. Acesso em 11 jul. 2019.

REIS, Edilberto Cavalcante. **Discurso**. 2010. Disponível em <<http://www.catolicadefortaleza.edu.br/wp-content/uploads/2013/12/Hist%C3%B3rico.pdf>>. Acesso em 26 jun. 2019.

SOUZA, Simone. **História do Ceará**. 2. ed. Fortaleza: Fundação Demócrito Rocha, 1994.
