



FACULDADE DE SAÚDE, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA — FACESB

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

Gestão de Recursos Humanos

Curso superior de tecnologia — modalidade presencial

São Joaquim da Barra — SP

2026

Histórico de Aprovação e Revisão

Versão original — aprovada pelo Conselho Superior (CONSUP) em 12/12/2025 (Ata CONSUP-03/2025).

Atualização — Aprovada pelo NDE em maio/2026, decorrente do acompanhamento dos resultados iniciais de implementação do PPC pelo Núcleo Docente Estruturante, em conformidade com o rito de avaliação e aprimoramento contínuo previsto no Regimento Geral (Ata NDE-03/2026, de 25 a 29/05/2026).

APRESENTAÇÃO

A Faculdade de Saúde, Ciências e Tecnologia — FACESB tem como missão institucional *“proporcionar uma Educação Superior transformadora, fundamentada na qualidade acadêmica, impulsionada pela inovação e orientada para o impacto social, formando profissionais protagonistas na construção de uma sociedade mais justa, ética e sustentável.”* É a partir desse compromisso que a Instituição estrutura sua oferta de cursos, alinhando cada um deles à realidade do território em que atua.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos traduz essa missão em formação técnica aplicada: prepara o estudante para planejar e executar recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, cargos e salários, rotinas de departamento pessoal e uso de dados na tomada de decisão, sempre com segurança jurídica. A formação é organizada em três eixos — geral, grandes áreas e específico —, com progressão de complexidade crescente e articulação constante entre teoria e prática. Estágio, extensão curricularizada e oficinas integradoras colocam o estudante em contato direto com organizações do território ao longo de todo o curso e com desafios do trabalho na resolução de problemas contextualizados na prática.

Essa formação responde a uma necessidade concreta da região de São Joaquim da Barra: a maioria das pequenas e médias empresas do território — forte presença de agronegócio e comércio, mais de meio milhão de habitantes na área de influência do eixo da Anhanguera — não tem estrutura própria de gestão de pessoas. Recrutamento, remuneração, treinamento e rotinas trabalhistas são conduzidos, na prática, sem suporte técnico qualificado. É esse profissional que o curso forma.

Sustenta essa proposta uma governança acadêmica ativa: o Núcleo Docente Estruturante e o Colegiado conduzem a revisão periódica da matriz curricular, da bibliografia — vinculada título a título ao acervo efetivamente contratado e disponível ao estudante — e dos procedimentos de avaliação da aprendizagem, com acompanhamento da Comissão Própria de Avaliação.

A COORDENAÇÃO.

SUMÁRIO

1	CONTEXTUALIZAÇÃO INSTITUCIONAL.....	9
1.1	Dados gerais da IES.....	9
1.2	Breve histórico e perfil institucional	9
1.3	Missão, visão e valores.....	10
1.4	Princípio teórico-metodológico institucional	11
1.5	Estudo do território: análise demográfica, econômica e educacional da área de influência	12
1.5.1	Delimitação da área de influência	12
1.5.2	Dinâmica demográfica.....	13
1.5.3	Matriz econômica e organizações âncora	20
1.5.4	Análise do setor educacional	23
1.5.5	Implicações estratégicas para o curso.....	23
2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO	25
2.1	Dados gerais do curso.....	25
2.2	Histórico do curso e trajetória de consolidação acadêmica	26
2.3	Justificativa de oferta e dimensionamento da demanda	28
3	ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	31
3.1	Políticas institucionais no âmbito do curso	31
3.2	Objetivos do curso	35
3.3	Perfil profissional do egresso	37
3.4	Organização curricular e coerência pedagógica	40
3.4.1	Matriz Curricular	43
3.4.2	Componentes Obrigatórios Complementares	47
3.4.3	Banco de Eletivas do Componente Eletiva (Módulo 2A)	49
3.4.4	Distribuição Consolidada da Carga Horária	50
3.5	Conteúdos curriculares	50
3.6	Metodologia.....	56

3.7 Atividades complementares.....	61
3.8 Trabalho de conclusão de curso.....	63
3.9 Apoio ao discente	64
3.10 Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa	68
3.10.1 Governança do Curso	68
3.10.2 Coordenação do Curso.....	70
3.11 Tecnologias de Informação e Comunicação no processo ensino-aprendizagem	72
3.12 Ambiente Virtual de Aprendizagem.....	74
3.13 Procedimentos de acompanhamento e de avaliação da aprendizagem.....	76
3.14 Número de vagas	78
3.15 Ementário e bibliografia por unidade curricular.....	79
3.16 Elementos Inovadores do Curso	80
4 CORPO DOCENTE E TUTORIAL.....	82
4.1 Núcleo Docente Estruturante.....	82
4.2 Equipe multidisciplinar	83
4.3 Atuação do coordenador e regime de trabalho	85
4.4 Corpo docente: perfil, titulação e atuação	86
4.5 Regime de trabalho do corpo docente	87
4.6 Experiência profissional e docente	88
4.7 Atuação do Colegiado de Curso	89
4.8 Produção científica, cultural, artística ou tecnológica.....	90
5 INFRAESTRUTURA.....	93
5.1 Espaço de trabalho para docentes em tempo integral.....	93
5.2 Espaço de trabalho para o coordenador	93
5.3 Sala coletiva de professores.....	94
5.4 Salas de aula	94
5.5 Acesso dos estudantes a equipamentos de informática	95
5.6 Bibliografia básica por unidade curricular	96
5.7 Bibliografia complementar por unidade curricular	97
5.8 Periódicos	99

5.9 Demais indicadores de infraestrutura	100
6 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E MELHORIA CONTÍNUA DO CURSO	101
6.1 A Comissão Própria de Avaliação e a autoavaliação do curso.....	101
6.2 Uso dos resultados das avaliações externas.....	103
6.3 Acompanhamento de egressos	104
REFERÊNCIAS	105
ANEXOS.....	109
ANEXO I.....	110
ANEXO II	176
ESTUDO DE CONTINGENTE DISCENTE E PERSPECTIVAS DE CAPTAÇÃO (2023-2026)	176
ANEXO III	178
RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA CPA: ESCUTA QUALIFICADA COM REPRESENTANTES DE TURMA — CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	178
(1º SEMESTRE DE 2026)	178
ANEXO IV	181
PLANO DE TRANSIÇÃO CURRICULAR — MATRIZ 2023 PARA MATRIZ 2026 — CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	181

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — IDHM dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra (2010)	15
Quadro 2 — IPRS dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra (2018, com variação da Escolaridade desde 2014)	17
Quadro 3 — IFDM dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra (2023)	19
Quadro 4 — Setores econômicos dominantes e organizações âncora da área de influência	23
Quadro 5 — Matriz curricular do CST em Gestão de Recursos Humanos, por módulo e formato de oferta	44
Quadro 6 — Componentes obrigatórios complementares ao núcleo tecnológico (não exigidos pela DCN/CNCST; obrigatórios neste Projeto Pedagógico)	48
Quadro 7 — Banco de eletivas aprovado pelo Núcleo Docente Estruturante	50
Quadro 8 — Distribuição da carga horária do curso por formato de oferta	51
Quadro 9 — Cumprimento dos conteúdos e requisitos legais transversais na matriz curricular	55
Quadro 10 — Indicadores de Acompanhamento do Plano de Gestão da Coordenação (Área de GRH)	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — Área de influência da FACESB: representação esquemática	14
Figura 2 — População dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra	15
Figura 3 — Composição populacional da área de influência	21
Figura 4 — Derivação do perfil do egresso: do CNCST aos componentes curriculares	39

1 CONTEXTUALIZAÇÃO INSTITUCIONAL

1.1 Dados gerais da IES

Mantenedora: FACESB - Faculdade de Saúde, Ciências e Tecnologia de São Joaquim da Barra Ltda — CNPJ 60.448.522/0001-82 — Categoria administrativa: Pessoa Jurídica de Direito Privado, com finalidade lucrativa — Rua Maria Rosa da Silva, nº 151, Jardim Paraíso, São Joaquim da Barra/SP, CEP 14.600-000 — Telefone (16) 3818-3271.

Mantida: Faculdade de Saúde, Ciências e Tecnologia — FACESB — Código 4059 — Credenciada pela Portaria MEC nº 1.395, de 14/11/2008, publicada no DOU de 17/11/2008 — Rua Maria Rosa da Silva, nº 151, Jardim Paraíso, São Joaquim da Barra/SP, CEP 14.600-000.

1.2 Breve histórico e perfil institucional

A FACESB resulta de um projeto educacional iniciado em 2004, quando seus mantenedores, a partir de pesquisa de mercado na região Norte/Nordeste do Estado de São Paulo, identificaram em São Joaquim da Barra — município situado às margens da Rodovia Anhanguera, eixo que conecta o Sudeste ao Centro-Oeste, ao Norte e ao Nordeste do país — as condições demográficas, econômicas e educacionais para a implantação de uma instituição de ensino superior comprometida com o desenvolvimento regional. Credenciada em 2008, a Instituição iniciou suas atividades acadêmicas no primeiro semestre de 2009, com os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Turismo, e expandiu progressivamente sua oferta para as

áreas de gestão, direito e aguarda autorização para inserir-se na saúde, consolidando-se como referência de formação superior na microrregião.

Ao longo dessa trajetória, a FACESB passou por um processo estruturado de reorganização institucional e fortalecimento de sua governança acadêmica e regulatória, consolidado no Plano de Desenvolvimento Institucional 2026-2030. Esse processo redefiniu a arquitetura de gestão da Instituição — com a estruturação da Gerência de Assuntos Acadêmicos, da Gerência de Experiências, Vida e Carreira, da Gerência de Tecnologia da Informação, da Gerência de Tecnologias Educacionais e do Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade —, profissionalizou os fluxos regulatórios sob condução da Procuradoria Institucional e instituiu rotinas permanentes de monitoramento da qualidade, capacitação de gestores e prestação de contas à comunidade acadêmica. É nesse quadro institucional amadurecido que se insere o presente Projeto Pedagógico.

1.3 Missão, visão e valores

A FACESB tem por missão, prevista no PDI 2026-2030:

“proporcionar uma Educação Superior transformadora, fundamentada na qualidade acadêmica, impulsionada pela inovação e orientada para o impacto social, desenvolvendo pessoas protagonistas na construção de uma sociedade mais justa, ética e sustentável”.

A visão institucional é: caminhar ao lado das pessoas para que desenvolvam suas competências, afirmem seus desejos e construam sua marca de impacto no mundo — consolidando a FACESB como faculdade de excelência, reconhecida no cenário regional pela qualidade acadêmica de seus cursos, pela inserção efetiva de seus egressos no mundo do trabalho e pela contribuição concreta ao desenvolvimento sustentável de seu território de atuação.

"Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção" (FREIRE, 1996).

Os valores que orientam o cotidiano institucional — ética e responsabilidade social; compromisso com a formação cidadã; abertura ao saber, à crítica e à criatividade; compromisso com resultados acadêmicos; e disposição para parcerias e alianças interinstitucionais — traduzem-se em princípios operativos verificáveis: igualdade de condições de acesso e permanência; liberdade de aprender, ensinar e divulgar o pensamento; pluralismo de ideias e concepções pedagógicas; gestão democrática assegurada por órgãos colegiados com participação da comunidade acadêmica; garantia de padrão de qualidade; valorização da experiência extra-acadêmica; e vinculação entre educação, mundo do trabalho e práticas sociais.

1.4 Princípio teórico-metodológico institucional

O princípio teórico-metodológico da FACESB é cognitivista e interdisciplinar, fundado nos pilares das Diretrizes Curriculares Nacionais — aprender a aprender, aprender a fazer, aprender a ser e aprender a conviver. O estudante é compreendido como sujeito ativo da própria formação, permanentemente desafiado a articular ação-reflexão-ação em contato com problemas reais do seu campo profissional. O estudo de caso e as metodologias ativas constituem o método privilegiado desse desenvolvimento: o docente atua como mediador e organizador de situações de aprendizagem, e o estudante, como investigador crítico que mobiliza conceitos, procedimentos e atitudes diante de contextos concretos. Essa concepção institucional encontra no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos aplicação direta, como se verifica na metodologia, nas oficinas integradoras e nos projetos de extensão descritos na organização didático-pedagógica deste Projeto.

1.5 Estudo do território: análise demográfica, econômica e educacional da área de influência

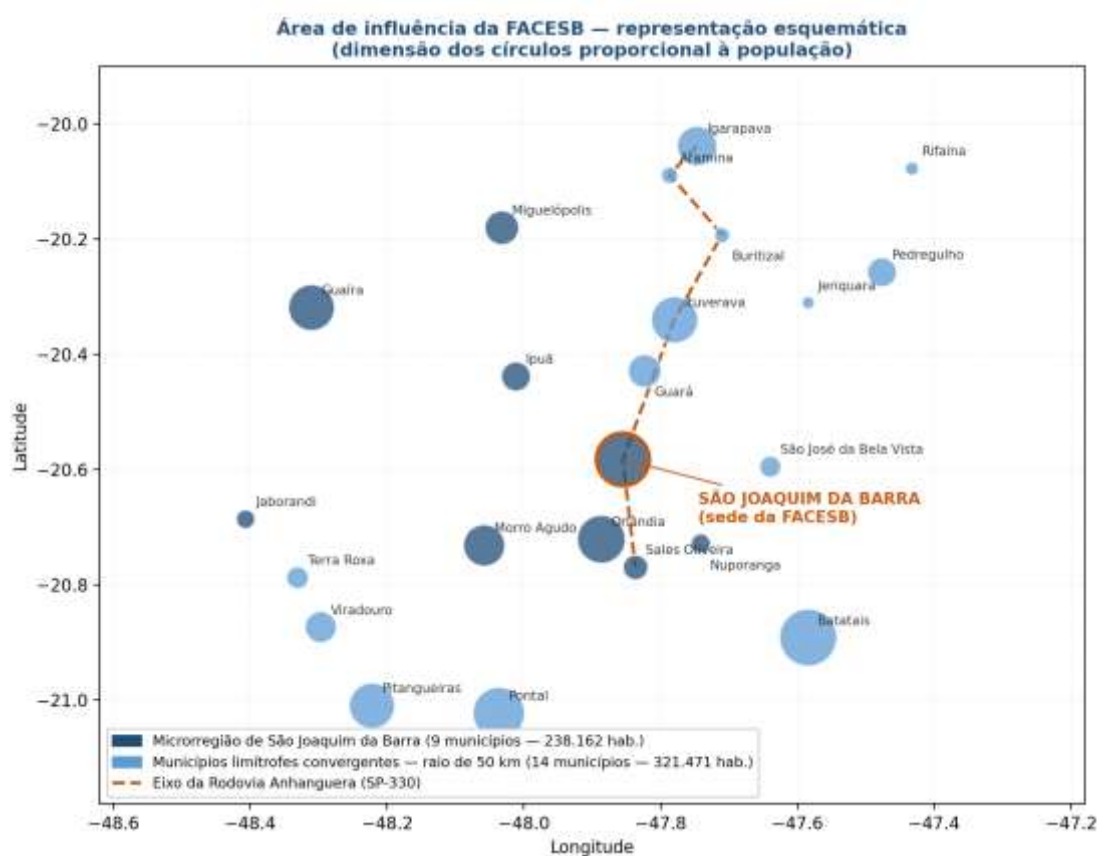
A leitura do território que fundamenta este Projeto Pedagógico foi estruturada em quatro dimensões articuladas — delimitação da área de influência, dinâmica demográfica, matriz econômica e organizações âncora, e análise do setor educacional —, das quais deriva, ao final, o conjunto de implicações estratégicas que sustenta a oferta do curso e o dimensionamento de suas vagas.

1.5.1 Delimitação da área de influência

São Joaquim da Barra, sede da FACESB, situa-se na Mesorregião de Ribeirão Preto, às margens da Rodovia Anhanguera (SP-330), principal eixo rodoviário de ligação entre a Região Metropolitana de Ribeirão Preto, o Triângulo Mineiro e o Centro-Oeste do país. O município polariza a Microrregião de São Joaquim da Barra, constituída por nove municípios situados em raio máximo de 40 km — São Joaquim da Barra, Orlândia, Guaíra, Morro Agudo, Miguelópolis, Ipuã, Sales Oliveira, Nuporanga e Jaborandi —, que somam 238.162 habitantes, conforme dados do IBGE. A esse núcleo somam-se catorze municípios de microrregiões limítrofes, situados em raio de até 50 km e convergentes a São Joaquim da Barra — Batatais, Pontal, Ituverava, Pitangueiras, Igarapava, Guará, Viradouro, Pedregulho, Terra Roxa, São José da Bela Vista, Aramina, Buritizal, Rifaina e Jeriquara —, que totalizam 321.471 habitantes.

A área de influência da FACESB alcança, portanto, **23 municípios e 559.633 habitantes**, articulados pelo eixo da Anhanguera e por rodovias vicinais de boa trafegabilidade, o que coloca a sede da Instituição a menos de uma hora de deslocamento da quase totalidade desse contingente populacional — condição decisiva para um curso noturno voltado ao estudante trabalhador.

Figura 1 — Área de influência da FACESB: representação esquemática



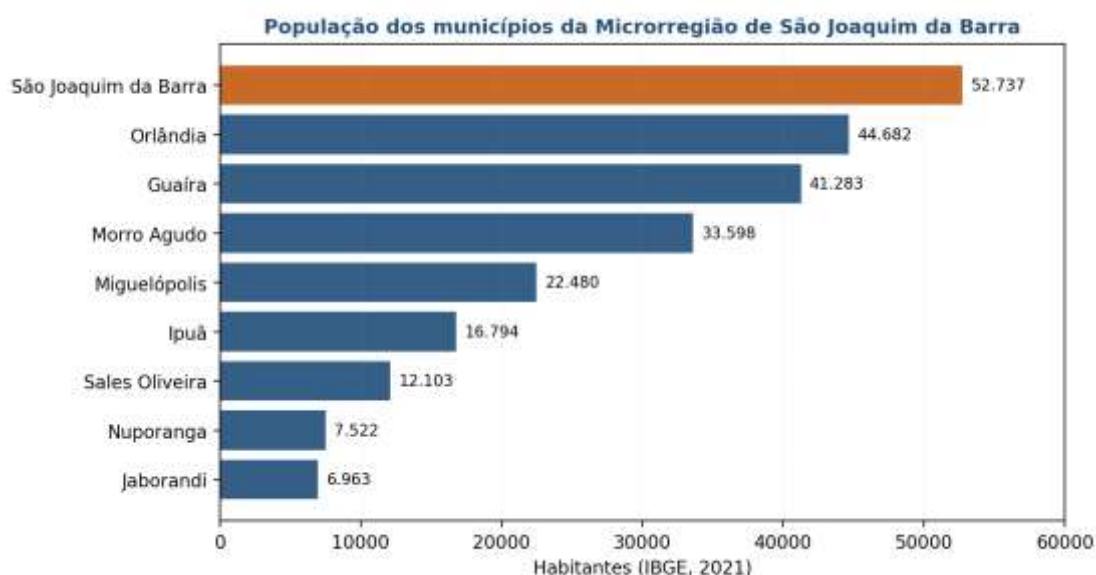
Fonte: elaboração própria a partir de dados populacionais do IBGE.

1.5.2 Dinâmica demográfica

A distribuição populacional da microrregião evidencia a centralidade de São Joaquim da Barra (52.737 habitantes) e a proximidade imediata de Orlândia (44.682 habitantes), com a qual forma, na prática, um aglomerado urbano contínuo de quase 100 mil habitantes — os dois

centros distam cerca de 10 km entre si. Guaíra (41.283), Morro Agudo (33.598) e Miguelópolis (22.480) completam o grupo de municípios de médio porte da microrregião, enquanto o anel limítrofe agrega centros relevantes como Batatais (63.438), Pontal (51.717), Ituverava (42.259), Pitangueiras (40.430) e Igarapava (30.791).

Figura 2 — População dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra



Fonte: elaboração própria a partir de dados populacionais do IBGE.

Ao dado demográfico soma-se a leitura do desenvolvimento humano dos municípios da microrregião, que evidencia um território com padrão de desenvolvimento homogêneo e relativamente elevado para os padrões do interior paulista — condição que reforça, e não contradiz, a pertinência da oferta: a região reúne capacidade de consumo e mão de obra qualificável, mas carece de oferta formativa presencial e especializada em gestão de pessoas, tal como demonstrado na seção 1.5.3.

Quadro 1 — IDHM dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra (2010)

Município	IDHM (2010)	Faixa de desenvolvimento humano
Orlândia	0,780	Alto
Sales Oliveira	0,772	Alto
São Joaquim da Barra	0,762	Alto
Guaíra	0,753	Alto
Ipuã	0,749	Alto
Nuporanga	0,746	Alto
Miguelópolis	0,741	Alto
Morro Agudo	0,712	Alto
Jaborandi	0,711	Alto
Média da microrregião	0,747	Alto

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Painel de Indicadores Cidades e Estados, com base no Índice de Desenvolvimento Humano Municipal calculado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) a partir do Censo Demográfico 2010 — última apuração oficial disponível por município.

Os nove municípios da microrregião situam-se integralmente na faixa de Alto Desenvolvimento Humano (IDHM entre 0,700 e 0,799), com média de 0,747 — patamar que descarta qualquer leitura de vulnerabilidade social generalizada como determinante da demanda pelo curso. A leitura correta é distinta: trata-se de um território com base educacional e de renda consolidada, cujo desenvolvimento humano não encontrou correspondência em oferta de ensino superior presencial especializada em Gestão de Recursos Humanos — lacuna que a FACESB ocupa com exclusividade na microrregião, conforme demonstrado na seção 1.5.3.

A limitação do IDHM 2010 como retrato estático do território é superada, para os municípios paulistas, pelo Índice Paulista de Responsabilidade Social (IPRS), produzido pela Fundação Seade em parceria com o Instituto do Legislativo Paulista e a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp). Estruturado nas mesmas três dimensões do IDH — riqueza, longevidade e escolaridade —, o IPRS foi calculado para os 645 municípios paulistas em sua 10ª edição, divulgada pela Alesp em 12 de dezembro de 2019, com dados definitivos para 2014 e 2016 e estimativas para 2018. Não há, até a presente data, edição do IPRS posterior a 2018 nem atualização do IDHM posterior a 2010: ambas as bases foram descontinuadas por seus órgãos produtores, conforme confirma a própria Fundação Seade. A leitura conjunta dos dois indicadores, cada um em seu período de referência, constitui, portanto, a evidência mais atual e tecnicamente defensável disponível sobre a trajetória de desenvolvimento humano da microrregião.

Quadro 2 — IPRS dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra (2018, com variação da Escolaridade desde 2014)

Município	Grupo (2018)	IPRS	Riqueza	Longevidade	Escolaridade	Variação Escolaridade 2014–2018
São Joaquim da Barra	Dinâmicos	40	74	60	+13	
Orlândia	Dinâmicos	42	77	61	+8	
Guaíra	Dinâmicos	48	75	56	+5	
Morro Agudo	Desiguais	39	68	56	+10	
Miguelópolis	Desiguais	41	74	37	+3	

Município	Grupo (2018)	IPRS	Riqueza	Longevidade	Escolaridade	Varição Escolaridade 2014–2018
Ipuã	Equitativos		35	75	55	+14
Sales Oliveira	Equitativos		37	71	56	+6
Nuporanga	Desiguais		44	67	81	+12
Jaborandi	Em Transição		33	63	58	+8
Média da microrregião	—		40	72	58	+8,8

Fonte: Fundação Seade, Índice Paulista de Responsabilidade Social (IPRS), 10ª edição (2019), série 2014–2018 — dados definitivos para 2014 e 2016 e estimativas para 2018, apurados por Regiões Administrativas e municípios do Estado de São Paulo.

A área de influência da FACESB reparte-se, na divisão administrativa do IPRS, entre duas Regiões Administrativas: a Região Administrativa de Franca, que reúne sete dos nove municípios da microrregião — São Joaquim da Barra, Orlândia, Morro Agudo, Miguelópolis, Ipuã, Sales Oliveira e Nuporanga —, e a Região Administrativa de Barretos, que reúne Guaíra e Jaborandi. Ambas apresentam riqueza municipal moderada e inferior à média do Estado — 38 pontos na RA de Franca e 42 na RA de Barretos, ante 44 do Estado de São Paulo em 2018 —, compensada por desempenho social ascendente: a escolaridade da RA de Franca evoluiu de 47 para 58 pontos entre 2014 e 2018 (+11 pontos) e a da RA de Barretos, de 49 para 59 pontos (+10 pontos) — ganhos superiores ao do conjunto do Estado no mesmo período (+8 pontos, de 45 para 53). A longevidade de ambas as regiões manteve-se estável e próxima da média estadual (73 e 69 pontos, respectivamente, ante 72 do Estado). O padrão regional é, portanto, o mesmo identificado na leitura municipal: uma região de renda intermediária que investe, de forma mensurável e superior à média paulista, em capital humano — contexto que sustenta a demanda

por formação superior presencial e especializada em Gestão de Recursos Humanos, e não por vulnerabilidade social a ser compensada.

Complementarmente às bases oficiais IDHM e IPRS, cuja última atualização municipal remonta, respectivamente, a 2010 e a 2018, o Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal (IFDM) oferece leitura mais recente do território, com dados de 2023 (edição 2025). Calculado pela Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro exclusivamente a partir de estatísticas públicas oficiais (RAIS/CAGED, DATASUS e Censo Escolar/INEP), o IFDM acompanha três dimensões — Emprego & Renda, Saúde e Educação — em escala de 0 a 1, sem produzir grupo de classificação idêntico ao do IDH/IPRS, o que impede a comparação direta ponto a ponto entre os três indicadores. Por não se tratar de estatística produzida por órgão público, o IFDM é aqui tratado como leitura complementar e mais atual, e não como substituto do IDHM e do IPRS, que permanecem as referências oficiais primárias desta seção.

Quadro 3 — IFDM dos municípios da Microrregião de São Joaquim da Barra (2023)

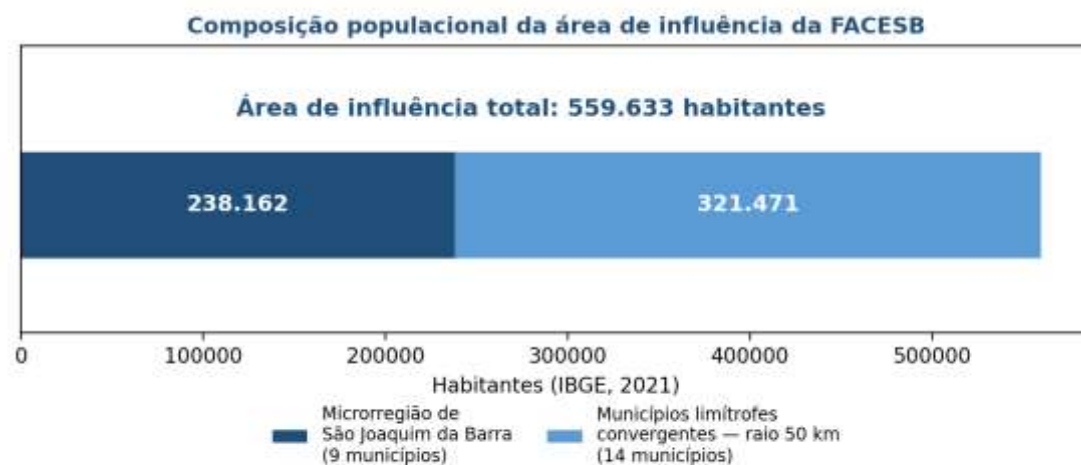
Município	IFDM Geral	Educação	Saúde	Emprego & Renda	Ranking SP
Sales Oliveira	0,8005	0,8003	0,7383	0,8630	119º
São Joaquim da Barra	0,8002	0,8117	0,7260	0,8629	120º
Orlândia	0,7786	0,7740	0,6365	0,9254	171º
Morro Agudo	0,7767	0,7523	0,6936	0,8843	181º
Nuporanga	0,7533	0,7729	0,5903	0,8966	263º
Guaíra	0,7401	0,7596	0,6126	0,8481	309º

Município	IFDM Geral	Educação	Saúde	Emprego & Renda	Ranking SP
Ipuã	0,7119	0,7162	0,6763	0,7433	390º
Jaborandi	0,6582	0,7771	0,5460	0,6515	541º
Miguelópolis	0,6384	0,7076	0,5635	0,6442	579º
Média da microrregião	0,7398	0,7635	0,6426	0,8133	—
Estado de São Paulo	0,7324	0,7657	0,6646	0,7668	—

Fonte: Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan), Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal (IFDM), edição 2025, ano-base 2023. Ranking estadual entre os 645 municípios de São Paulo.

O retrato de 2023 confirma a leitura construída a partir do IDHM e do IPRS, com um refinamento relevante: o IFDM médio da microrregião (0,740) supera o próprio IFDM médio do Estado de São Paulo (0,7324) — o estado com o maior índice do país. A dimensão de maior destaque é Emprego & Renda, em que a microrregião (0,813) supera com folga a média estadual (0,767), confirmação numérica direta da vocação econômica já descrita nas seções 1.5.3 e seguintes. A Educação da microrregião (0,764) praticamente se iguala à média estadual (0,766), o que é coerente com a evolução de escolaridade já registrada pelo IPRS entre 2014 e 2018. Já a dimensão Saúde (0,643) situa-se abaixo da média estadual (0,665) e é, dos três indicadores, o único em que a microrregião performa consistentemente pior que o Estado — fragilidade real do território, e não apenas estatística, que não compromete o diagnóstico de demanda pelo curso, mas que este Projeto registra com honestidade técnica, por não ser dado favorável à argumentação e, ainda assim, integrar o retrato mais atual disponível sobre a microrregião.

Figura 3 — Composição populacional da área de influência



Fonte: elaboração própria a partir de dados populacionais do IBGE.

Na composição populacional, trata-se de população majoritariamente urbana, economicamente ativa e empregada em organizações de pequeno e médio porte dos setores agroindustrial, comercial e de serviços — perfil demográfico que configura demanda estrutural por formação superior tecnológica noturna, de integralização curta e aplicação profissional imediata.

1.5.3 Matriz econômica e organizações âncora

A economia da área de influência estrutura-se sobre quatro vetores principais, todos intensivos em mão de obra e, portanto, em gestão de pessoas.

O primeiro vetor é o **complexo sucroenergético**. A microrregião integra um dos principais polos canavieiros do Brasil, destacando-se pela elevada concentração de atividades agroindustriais ligadas à cadeia sucroenergética. Em São Joaquim da Barra está instalada a Usina Alta Mogiana, produtora de açúcar, etanol e bioenergia, que exerce papel relevante na economia regional pela geração de emprego, renda e arrecadação tributária. A dinâmica econômica da região também é fortalecida pelas unidades agroindustriais sucroenergéticas de grande porte localizadas nos municípios de Morro Agudo e Igarapava, pertencentes a grupos empresariais de atuação nacional. Essas plantas mobilizam milhares de vínculos formais diretos — industriais, agrícolas e administrativos — com forte sazonalidade de safra, o que gera demanda contínua e qualificada por recrutamento em escala, gestão de rotinas trabalhistas complexas, saúde e segurança do trabalho e gestão de desempenho.

O segundo vetor é o **agronegócio de grãos, citricultura e cooperativismo**. Em Orlândia está sediada a CAROL — Cooperativa dos Agricultores da Região de Orlândia, uma das grandes cooperativas agrícolas do Estado de São Paulo, com unidades de recebimento, insumos e serviços distribuídas pela região; Guaíra e Miguelópolis destacam-se na produção irrigada de grãos, e Ituverava e o entorno mantêm forte atividade citrícola e de cana. As estruturas cooperativas e as cadeias de suprimento agrícola demandam profissionais de gestão capazes de operar políticas de pessoas em redes de unidades descentralizadas.

O terceiro vetor é a **indústria de transformação diversificada**, cujo exemplo mais expressivo é o parque industrial de Orlândia — que abriga, entre outras, a Intelli (indústria de terminais e conectores elétricos, com atuação nacional e exportadora) e a tradicional indústria alimentícia da marca Brejeiro —, ao lado de agroindústrias de beneficiamento, metalurgia leve, implementos e serviços industriais distribuídos pelo eixo da Anhanguera.

O quarto vetor é o **comércio e os serviços polarizados pela sede**. São Joaquim da Barra exerce função de polo comercial e de serviços da microrregião — varejo, saúde, educação, serviços

financeiros e logística —, tecido composto majoritariamente por pequenas e médias empresas nas quais a função de gestão de pessoas é exercida, caracteristicamente, por profissional de formação tecnológica, frequentemente acumulando as rotinas de departamento pessoal com atividades de recrutamento, treinamento e apoio à gestão.

Quadro 4 — Setores econômicos dominantes e organizações âncora da área de influência

Vetor econômico	Organizações e estruturas representativas	Municípios de referência	Demandas típicas de gestão de pessoas
Complexo sucroenergético	Usina Alta Mogiana; unidades sucroenergéticas de grupos nacionais	São Joaquim da Barra, Morro Agudo, Igarapava	Recrutamento em escala, rotinas trabalhistas de safra, SST, gestão de desempenho
Agronegócio e cooperativismo	CAROL — Cooperativa dos Agricultores da Região de Orlândia; produção irrigada de grãos; citricultura	Orlândia, Guaíra, Miguelópolis, Ituverava	Gestão de pessoas em rede de unidades, sazonalidade, qualificação técnica
Indústria de transformação	Intelli (terminais elétricos); Brejeiro (alimentos); agroindústrias e metalurgia leve	Orlândia e eixo da Anhanguera	Cargos e salários, T&D industrial, relações sindicais, retenção
Comércio e serviços	PMEs de varejo, saúde, educação, logística e serviços financeiros	São Joaquim da Barra (polo) e demais municípios	DP completo em estrutura enxuta, recrutamento local, clima e engajamento

Fonte: elaboração própria, com base no diagnóstico territorial institucional; a relação de organizações é indicativa dos players consolidados no território.

Essa matriz econômica tem uma característica decisiva para o curso: em todos os vetores, a função de gestão de pessoas existe, é intensiva e é exercida majoritariamente em nível técnico-operacional e tático — exatamente o espaço ocupacional do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, conforme o perfil da Classificação Brasileira de Ocupações. As grandes plantas agroindustriais demandam analistas e assistentes de RH e de departamento pessoal em quantidade; as PMEs do comércio e dos serviços demandam o profissional polivalente que estruture do zero as rotinas de pessoal.

1.5.4 Análise do setor educacional

No segmento de educação superior, a FACESB é a **única instituição a ofertar curso superior de tecnologia na área de gestão de pessoas, na modalidade presencial, em toda a microrregião de São Joaquim da Barra** — condição verificável no cadastro e-MEC. A oferta concorrente na área de gestão limita-se a cursos de bacharelado presencial em municípios do entorno e à oferta EaD de grupos nacionais, que não reproduz as condições de formação prática, acompanhamento docente e vínculo com o território que caracterizam a oferta presencial. A rede de ensino médio da área de influência, distribuída pelos 23 municípios, produz anualmente contingente expressivo de concluintes — em sua maioria jovens trabalhadores que buscam formação superior noturna, próxima e de rápida inserção profissional —, ao qual se soma a demanda de trabalhadores adultos já inseridos nas organizações da região e que necessitam de certificação superior para progressão funcional.

1.5.5 Implicações estratégicas para o curso

Do estudo do território decorrem cinco implicações que estruturam este Projeto Pedagógico:

- i. a formação deve articular o domínio operacional das rotinas trabalhistas — demandado pelas plantas agroindustriais e pelas PMEs — com capacidade analítica e de leitura

-
- estratégica, demandada pelas estruturas cooperativas e industriais em profissionalização;
- ii. o curso deve operar no turno noturno, com parcela mediada por tecnologia nos limites legais, em respeito ao perfil trabalhador do estudante;
 - iii. a extensão curricularizada deve tomar o próprio território como objeto, convertendo o diagnóstico organizacional regional em aprendizagem e em serviço à comunidade;
 - iv. o estágio e a empregabilidade devem apoiar-se na interlocução institucional com as organizações âncora e com o CIEE; e
 - v. o dimensionamento de vagas deve refletir, com prudência e lastro demográfico, a dimensão real da demanda — o que se demonstra na seção de justificativa de oferta e no indicador de número de vagas deste Projeto.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO

2.1 Dados gerais do curso

Denominação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (código e-MEC 1260142), em conformidade com o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia — eixo tecnológico Gestão e Negócios.

Modalidade: Presencial, com parcela da carga horária mediada por tecnologias digitais de informação e comunicação nos limites da legislação vigente.

Vagas: 40 (quarenta) vagas anuais, turno noturno, com entrada semestral.

Carga horária total: 1.712 horas — 1.612 horas em componentes curriculares, 40 horas de atividades complementares e 60 horas de estágio curricular supervisionado.

Tempo de integralização: mínimo de 4 (quatro) semestres letivos.

Regime: modular semestral.

Formas de acesso: processo seletivo institucional, nos termos do Regimento Geral e do edital próprio, incluindo vestibular, aproveitamento de nota do ENEM, transferência e ingresso de portadores de diploma.

Titulação conferida: Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

2.2 Histórico do curso e trajetória de consolidação acadêmica

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi autorizado pela Portaria MEC nº 719, de 27 de novembro de 2014, publicada no Diário Oficial da União de 28 de novembro de 2014, nos termos do art. 35 do Decreto nº 5.773/2006, com a redação dada pelo art. 2º do Decreto nº 6.303/2007, com quantitativo inicial de 100 (cem) vagas totais anuais. Reconhecido pela Portaria MEC nº 1.109, de 25 de outubro de 2017, publicada no Diário Oficial da União de 27 de outubro de 2017, nos termos do art. 10 do Decreto nº 5.773/2006, o curso manteve, nesse ato, o quantitativo de 100 vagas totais anuais. Em 12 de novembro de 2020, o Despacho SERES nº 159, publicado no Diário Oficial da União de 13 de novembro de 2020, determinou a redução do quantitativo de vagas de todos os cursos de graduação da Instituição — então denominada Faculdade de Ciências Gerenciais (FACIG) — para 40 (quarenta) vagas totais anuais, com exceção do curso de Direito, reduzido para 94 (noventa e quatro) vagas totais anuais; no mesmo ato, foram revogadas as medidas cautelares que haviam sido impostas à Instituição pela Portaria SERES nº 230, de 17 de julho de 2020. É desse ato que decorre o quantitativo de 40 vagas anuais atualmente ofertado pelo curso, tratado em detalhe na seção 3.14 deste Projeto.

No âmbito do processo e-MEC nº 202029201, de renovação de reconhecimento, o curso foi submetido a avaliação in loco (avaliação INEP nº 172559), realizada de 20 a 22 de março de 2023, cumprindo regularmente as etapas do ciclo regulatório previsto no Decreto nº 9.235/2017 e nas Portarias Normativas MEC nº 20 e nº 23, de 21 de dezembro de 2017. Desde então, o curso percorreu um processo deliberado de amadurecimento acadêmico, no qual os resultados avaliativos — internos e externos — foram tomados como insumo de gestão e convertidos em revisão estrutural de seus componentes.

Esse amadurecimento acadêmico é acompanhado, do ponto de vista quantitativo, pela evolução do número de estudantes do curso. Entre o segundo semestre de 2023 e o segundo semestre de 2026, o quantitativo de matriculados passou de 12 para 26, com pico de 29 no primeiro semestre de 2025, em curva de crescimento sustentado e compatível com as 40 vagas anuais ofertadas.

No mesmo período, ingressaram 53 novos estudantes e concluíram o curso 24. A evasão permaneceu controlada: cinco trancamentos, três abandonos e nenhuma transferência em quatro anos, sobre uma base que mais que dobrou. A permanência estudantil é reforçada por política de acesso: bolsistas institucionais estiveram presentes em todos os semestres do período, e o curso passou a registrar beneficiários do PROUNI a partir do segundo semestre de 2024.

Quadro — Evolução do número de estudantes do curso de Gestão de Recursos Humanos (2023.2 a 2026.2)

Indicador	2023.2	2024.1	2024.2	2025.1	2025.2	2026.1	2026.2	Total
Matriculados	12	25	26	28	29	25	26	—
Ingressantes	2	18	4	9	8	11	1	53
Concluintes	5	0	5	0	13	1	0	24
Evadidos (total)	0	1	1	3	1	2	0	8
Bolsistas	9	10	10	28	14	14	14	99

Fonte: Secretaria Acadêmica da FACESB — relatórios de matrícula, ingresso, conclusão, evasão e benefícios estudantis do curso de Gestão de Recursos Humanos (2023-2026).

Esse movimento de qualificação, conduzido pela gestão acadêmica com a participação do Núcleo Docente Estruturante, do Colegiado do Curso, da Comissão Própria de Avaliação e da área de infraestrutura, materializou-se em um conjunto articulado de ações, cada qual documentada e incorporada à estrutura permanente do curso:

- a **bibliografia básica e complementar** de todas as unidades curriculares foi integralmente revisada e vinculada, título a título, ao acervo digital efetivamente contratado pela Instituição, com regra objetiva de composição fixada em instrução de trabalho institucional e relatório de adequação referendado pelo NDE, que comprova a compatibilidade entre o número de vagas e o acesso disponível;

- os **procedimentos de avaliação da aprendizagem** foram institucionalizados em Política Institucional de Avaliação da Aprendizagem e instrução de trabalho de observância obrigatória, com devolutiva estruturada ao estudante, registro sistemático de resultados e uso deliberativo das informações pelo NDE e pelo Colegiado;
- o **Núcleo Docente Estruturante** foi recomposto com elevação de titulação e de regime de dedicação, preservando parte de seus membros para garantia de memória institucional, e passou a operar com calendário de reuniões, pauta estruturada sobre evidências e verificação de cumprimento das deliberações nos ciclos subsequentes;
- a **produção técnico-científica docente** foi articulada estruturalmente ao ciclo de extensão e iniciação científica do curso, com linhas formalizadas pelo NDE e aderentes à realidade organizacional da microrregião;
- a **matriz curricular** foi revisada em profundidade pelo NDE, com organização por competências, eliminação de fragmentações e sobreposições, curricularização da extensão e incorporação de componentes de atualização tecnológica — revisão tratada em detalhe na organização didático-pedagógica deste Projeto.

Esse conjunto de ações não permaneceu no plano do planejamento: está formalizado em atas, políticas, instruções de trabalho, relatórios de adequação e registros do sistema acadêmico, e sua execução é verificada ciclo a ciclo pelo Colegiado e pela CPA. O presente Projeto Pedagógico consolida esse processo e o converte em padrão permanente de gestão do curso.

2.3 Justificativa de oferta e dimensionamento da demanda

A justificativa de oferta do curso decorre diretamente do estudo do território apresentado na seção 1.5. É enriquecida periodicamente pela síntese quantitativa e qualitativa originada nos

estudos de demanda realizados como parte dos processos de autoavaliação institucional, no âmbito do próprio ciclo de ações da CPA.

O argumento se apresenta em três camadas.

A primeira camada é demográfica: a área de influência da FACESB reúne 23 municípios e 559.633 habitantes em raio de 50 km, articulados pelo eixo da Anhanguera, com quase 100 mil habitantes concentrados no aglomerado contínuo São Joaquim da Barra–Orlândia, a dez quilômetros da sede da Instituição. Para esse contingente, as 40 vagas anuais do curso representam aproximadamente uma vaga para cada 14 mil habitantes — dimensionamento deliberadamente conservador, que assegura ocupação sustentável das turmas sem qualquer risco de saturação da demanda.

A segunda camada é econômico-ocupacional: os quatro vetores da matriz econômica regional — complexo sucroenergético (Usina Alta Mogiana e unidades de Morro Agudo e Igarapava), agronegócio cooperativo (CAROL e cadeias de grãos e citros), indústria de transformação (parque industrial de Orlândia, com Intelli e Brejeiro) e comércio e serviços polarizados pela sede — são intensivos em mão de obra e demandam, de forma permanente, profissionais de gestão de pessoas em nível técnico-operacional e tático: analistas e assistentes de RH e de departamento pessoal nas grandes plantas, e o profissional polivalente que estrutura as rotinas de pessoal nas pequenas e médias empresas. É precisamente esse o espaço ocupacional do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

A terceira camada é educacional: a FACESB é a única instituição a ofertar o CST em Gestão de Recursos Humanos presencial em toda a microrregião, de modo que a oferta não disputa demanda saturada — atende demanda concreta e não coberta, composta pelos concluintes do ensino médio dos 23 municípios e pelos trabalhadores adultos já inseridos nas organizações da região que necessitam de certificação superior para progressão funcional. A alternativa disponível a esse público — a oferta EaD de grupos consolidadores nacionais — não reproduz a formação prática supervisionada, o vínculo com o território e o acompanhamento docente próximo que caracterizam a oferta presencial da FACESB.

A esse quadro soma-se um fator regulatório recente: a Portaria MTE nº 1.419/2024 alterou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) para incluir, de forma expressa, os fatores de riscos

psicossociais relacionados ao trabalho — sobrecarga, assédio moral, metas inalcançáveis e ausência de suporte adequado da liderança — no rol de riscos que devem compor o inventário do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR). O período de caráter educativo teve início em 26 de maio de 2025, e a fiscalização de caráter punitivo passará a vigorar a partir de 26 de maio de 2026, sem exceção de porte de empresa: a obrigação alcança toda organização com empregados regidos pela CLT.

Essa mudança regulatória amplia diretamente a relevância e a empregabilidade do profissional de Administração, Gestão de Recursos Humanos e Direito na região. Diferentemente das grandes plantas agroindustriais e sucroenergéticas, que já contam com estruturas próprias de saúde e segurança do trabalho, a maioria das pequenas e médias empresas do polo comercial e das cooperativas agrícolas da área de influência não dispõe de corpo técnico especializado para identificar, avaliar e gerenciar riscos psicossociais — tarefa que passa a exigir, na prática, articulação constante entre a função de gestão de pessoas e os processos de segurança do trabalho. A matriz curricular do curso de GRH da FACESB já contempla, nesse sentido, unidades de aprendizagem voltadas à cultura e clima organizacional, à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho e à gestão de desempenho, o que posiciona o egresso da Instituição para atender a essa nova exigência regulatória desde já. A mudança reforça, de forma indireta, também a relevância da atuação do curso de Direito da FACESB, dada a natureza trabalhista do risco regulado.

A CPA registra, portanto, mais uma camada de evidência a favor da manutenção e do potencial de ampliação da oferta de vagas do curso de GRH: a exigência normativa recém-vigente cria demanda adicional e concreta por profissionais qualificados de gestão de pessoas nas organizações da região, sobretudo naquelas de menor porte, que historicamente terceirizam ou informalizam essa função.

A justificativa de oferta articula-se, por fim, à missão institucional da FACESB — proporcionar uma Educação Superior transformadora, fundamentada na qualidade acadêmica, impulsionada pela inovação e orientada para o impacto social, desenvolvendo pessoas protagonistas na construção de uma sociedade mais justa, ética e sustentável. O curso de Gestão de Recursos Humanos concretiza essa missão ao formar profissionais capazes de estruturar, com técnica e sensibilidade humana, as relações de trabalho das organizações do território, contribuindo

diretamente para a qualidade do emprego e para o desenvolvimento social e econômico da região.

Como relatado anteriormente, o estudo de demanda que sustenta esse dimensionamento passou a ser atualizado periodicamente a cada ciclo avaliativo da CPA, por iniciativa da própria comissão, enquanto item de proposição e contribuição para o aprimoramento da oferta, podendo ocorrer também quando solicitado pela Direção Geral.

Desde 2025, a CPA aponta, em seus relatórios de autoavaliação institucional, a adequação qualitativa e quantitativa de vagas à capacidade docente e estrutural do curso, ao mercado e a ausência de sinais de saturação da demanda regional, mantendo em aberto, como recomendação de acompanhamento contínuo, a avaliação de eventual ampliação da oferta à luz do fortalecimento da demanda decorrente da nova exigência regulatória da NR-1.

3 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

3.1 Políticas institucionais no âmbito do curso

A missão institucional da FACESB, prevista no PDI 2026-2030 — ***“proporcionar uma Educação Superior transformadora, fundamentada na qualidade acadêmica, impulsionada pela inovação e orientada para o impacto social, desenvolvendo pessoas protagonistas na construção de uma sociedade mais justa, ética e sustentável”*** —, encontra no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos um campo de aplicação direta à realidade de São Joaquim da Barra e de sua região de influência: território com tecido econômico marcado por pequenas e médias empresas, forte presença do agronegócio e demanda crescente por profissionais capazes de estruturar práticas de gestão de pessoas tecnicamente sólidas, eticamente orientadas e compatíveis com a legislação trabalhista. Desse encontro entre missão institucional e realidade regional derivam as políticas de ensino, extensão e iniciação científica do curso, verificáveis ao longo de toda a matriz curricular.

No campo do ensino, a política institucional expressa-se por meio de quatro eixos articulados: flexibilização curricular, valorização da formação cidadã e humana, tratamento transversal dos temas obrigatórios em todos os componentes curriculares e incentivo à formação para além da sala de aula. A flexibilização curricular não se confunde com a progressão sequencial dos módulos — que corresponde à organização didático-pedagógica da matriz — e sim com mecanismos concretos que abrem espaço efetivo à autonomia discente: a disciplina eletiva, que permite ao estudante direcionar parte de sua formação conforme interesse próprio; os projetos de extensão, obrigatórios em sua estrutura mas com tema, organização e comunidade atendida definidos pelo próprio grupo de estudantes a partir do diagnóstico territorial que realizam; o estágio curricular supervisionado, que admite diversidade de campo de atuação conforme a organização escolhida pelo estudante; e as atividades complementares, estruturadas em categorias diversificadas de aproveitamento que exigem a construção de um portfólio próprio de experiências, em vez do cumprimento da carga horária por um único tipo de atividade.

A valorização da formação cidadã e humana concentra-se formalmente no eixo de formação geral do curso, embora permeie todo o percurso formativo, e reúne competências socioemocionais, comunicação e produção acadêmica, pluralidade e direitos humanos, sociologia e pensamento social, ética e responsabilidade profissional, saúde mental e trabalho, transformação digital e proteção de dados, e gestão de projetos e empreendedorismo. Os temas transversais obrigatórios da graduação — educação ambiental (Lei nº 9.795/1999), educação em direitos humanos (Resolução CNE/CP nº 1/2012) e educação das relações étnico-raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena (Lei nº 11.645/2008 e Resolução CNE/CP nº 1/2004) — integram-se de forma contextualizada às unidades de aprendizagem de cada componente curricular, independentemente de sua natureza, e não apenas em um componente isolado. O componente dedicado à pluralidade, à inclusão e aos direitos humanos aprofunda esse tratamento, mas não o substitui: o cumprimento da exigência normativa decorre da presença transversal desses temas em todo o percurso formativo. O incentivo à formação para além da sala de aula, por sua vez, concretiza-se nas oficinas integradoras presentes em todos os módulos e nos próprios projetos de extensão, que deslocam parte relevante da experiência formativa para a solução de problemas interdisciplinares e o contato direto com desafios aplicados às organizações e comunidades do território.

A política de extensão organiza-se em duas frentes distintas e não sobreponíveis. A extensão curricularizada desenvolve-se em dois momentos progressivos: o Projeto de Extensão I — Diagnóstico Territorial e Mapeamento de Demandas, voltado à leitura da realidade organizacional e social do território; e o Projeto de Extensão II — Planejamento e Desenvolvimento de Ações Educativas, que converte esse diagnóstico em ações junto à comunidade externa, com plano de ação, relatório técnico e apresentação em banner no evento institucional de devolutiva. As atividades de extensão no âmbito das atividades complementares constituem a segunda frente, mantida separada da extensão curricularizada, em conformidade com a mesma lógica de separação normativa adotada institucionalmente pela FACESB.

Com base nesse percurso extensionista, o NDE formalizou três linhas de iniciação científica, integradas à matriz do curso como eixos estruturantes de orientação da produção acadêmica discente. A opção por essas linhas não é temática arbitrária: cada uma foi construída a partir de uma demanda concreta identificada na extensão e articulada, de forma direta, a Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 pertinentes ao contexto regional — convertendo o compromisso institucional com a sustentabilidade em produção acadêmica situada e mensurável.

A primeira linha, em Gestão de Pessoas e Trabalho Humano no Agronegócio e no Comércio Regional, deriva do Projeto de Extensão II e investiga práticas de recrutamento, remuneração e gestão de rotinas trabalhistas em pequenas e médias empresas e no agronegócio da região. A formalização dessas práticas vincula-se diretamente à ODS 8 — Trabalho Decente e Crescimento Econômico, pela dimensão da qualidade e regularidade do vínculo empregatício, e, por consequência direta, à ODS 1 — Erradicação da Pobreza, na medida em que rotinas remuneratórias tecnicamente estruturadas elevam a renda média e reduzem a vulnerabilidade econômica da população trabalhadora do território.

A segunda, em Diversidade, Equidade de Gênero e Inclusão nas Organizações, deriva do Projeto de Extensão I e examina barreiras e oportunidades de equidade de gênero identificadas no diagnóstico organizacional do território. Correlaciona-se à ODS 5 — Igualdade de Gênero, em sua dimensão central de autonomia econômica e ascensão profissional das mulheres, e à ODS 10 — Redução das Desigualdades, ao situar essas barreiras no quadro mais amplo das desigualdades estruturais de acesso e permanência no mercado de trabalho regional.

A terceira, em Redução das Desigualdades em Processos de Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional, articula-se aos dois projetos de extensão e analisa mecanismos de inclusão profissional nos processos seletivos e nas ações de treinamento e desenvolvimento aplicadas na comunidade externa. Vincula-se à ODS 10 — Redução das Desigualdades, por seu foco na equidade de acesso às oportunidades profissionais, e à ODS 4 — Educação de Qualidade, na medida em que as ações de treinamento e desenvolvimento constituem instrumento de qualificação continuada, ampliando o acesso a competências técnicas e profissionais relevantes para o mundo do trabalho.

Consideradas em conjunto, as três linhas operacionalizam, no plano da pesquisa discente, o mesmo compromisso territorial que orienta o perfil formativo do curso: cada eixo investigativo devolve à microrregião conhecimento aplicável sobre suas próprias demandas de trabalho decente, equidade e qualificação profissional, consolidando a articulação entre extensão, pesquisa e desenvolvimento sustentável regional prevista no PDI institucional.

Essa arquitetura assegura que a iniciação científica não dependa de motivação individual isolada, mas decorra estruturalmente do próprio percurso formativo do curso, fechando o ciclo institucional — diagnóstico, intervenção, produção acadêmica, deliberação do NDE — em consolidação também nos demais cursos da FACESB.

A governança acadêmica dessas políticas foi fortalecida pela atuação documentada do NDE na revisão da matriz curricular, que eliminou fragmentações e sobreposições ao adotar organização por competências, nomenclatura alinhada ao campo profissional e progressão pedagógica consistente. Esse percurso projeta um perfil de egresso apto a planejar e executar políticas de gestão de pessoas, conduzir processos de recrutamento e seleção, atuar em treinamento e desenvolvimento, administrar rotinas trabalhistas com segurança jurídica, analisar indicadores organizacionais por meio de dados e apoiar decisões estratégicas nas organizações — competências que respondem diretamente à carência de profissionais qualificados em gestão de pessoas no tecido produtivo regional.

Dessa forma, o curso retoma a missão institucional em escala aplicada: forma profissionais protagonistas, tecnicamente preparados e eticamente orientados, cuja atuação contribui concretamente para a transformação social e o desenvolvimento econômico do território.

Reconhece-se, nesse percurso, que o interesse pela iniciação científica não se instala por decreto curricular: é construção cultural, que amadurece com o tempo e com a prática continuada de orientação, produção e apresentação de resultados. A FACESB tem clareza dessa temporalidade — e é justamente por isso que optou por formalizar, desde já, as três linhas de pesquisa como ponto de partida desse processo, ancoradas à extensão e ao território, e não como formalidade isolada no papel. O amadurecimento de uma cultura de pesquisa é compromisso de médio prazo da instituição; as linhas ora formalizadas constituem o marco inicial, deliberado e passível de acompanhamento, dessa trajetória.

3.2 Objetivos do curso

Os objetivos do curso orientam, de forma sistêmica e rastreável, a organização da matriz curricular, a seleção das metodologias ativas e os procedimentos avaliativos, e derivam de duas fontes articuladas: o perfil de conclusão estabelecido para o eixo tecnológico Gestão e Negócios, alinhados à 4ª edição do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (Portaria MEC nº 514, de 4 de junho de 2024) e uma leitura socioeconômica rigorosa da microrregião de São Joaquim da Barra - SP, cujo tecido produtivo se ancora no agronegócio, na agroindústria sucroenergética e no comércio e serviços.

Essa dupla fundamentação — normativa e territorial — assegura que os objetivos não sejam declaração genérica de intenção, mas parâmetro verificável ao qual se subordinam, de modo coerente, cada componente curricular, cada estratégia pedagógica e cada instrumento de avaliação da aprendizagem descritos neste Projeto.

Objetivo Geral:

Formar profissionais tecnólogos habilitados a planejar, implementar e gerir sistemas de gestão de pessoas em organizações de diferentes portes e naturezas, com domínio das rotinas operacionais da área, capacidade de leitura crítica do comportamento organizacional e aptidão para subsidiar decisões estratégicas a partir de diagnóstico fundamentado.

Para assegurar que a formação declarada e a formação praticada coincidam integralmente, os objetivos específicos foram estruturados para gerar resultados de aprendizagem e encontram tradução direta nos componentes formativos da matriz.

Objetivos Específicos:

- i. Planejar, gerenciar e aplicar os subsistemas de gestão de pessoas: materializa-se, em sua maior parte, nos componentes de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Cargos, Salários e Benefícios e Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas.
- ii. Promover o desenvolvimento do comportamento individual e de grupo e a leitura da cultura e do clima organizacionais: ancora-se, principalmente, nos componentes de Comportamento Humano nas Organizações, Cultura e Clima Organizacional e Psicologia Organizacional e do Trabalho.
- iii. Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho: traduz-se, de forma especial, nos componentes de Gestão Estratégica de Pessoas e Gestão de Desempenho e Indicadores Organizacionais.
- iv. Realizar diagnóstico organizacional e propor estratégias de desenvolvimento, mobilizando dados aplicados à tomada de decisão com abordagem estratégica para contribuir com o desenvolvimento sustentável da microrregião: materializa-se, entre outros, nos componentes de Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão e Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão, e na aplicação a problemas reais da comunidade nos Projetos de Extensão.

A atualização recente destes objetivos incorporou práticas emergentes da área, em especial o uso de dados e de inteligência de negócios na tomada de decisão em recursos humanos — resposta simultânea à evolução do campo profissional e à demanda das organizações locais por egressos com capacidade analítica consolidada.

A governança destes objetivos é exercida de forma contínua pelo Núcleo Docente Estruturante, que utiliza os dados do desempenho discente, da política institucional de acompanhamento de egressos e os relatórios da Comissão Própria de Avaliação para aferir a eficácia formativa, mantendo o curso permanentemente sensível às transformações do mundo do trabalho e seus objetivos cotejados com resultados verificáveis.

3.3 Perfil profissional do egresso

O egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FACESB é o profissional habilitado a planejar, gerenciar e aplicar os subsistemas de gestão de pessoas em organizações de diferentes portes e naturezas, articulando o domínio técnico das rotinas da área à leitura crítica do comportamento organizacional e à capacidade de subsidiar decisões estratégicas a partir de diagnóstico fundamentado em dados.

Em consonância com o Perfil Profissional de Conclusão estabelecido pelo Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para o eixo de Gestão de Recursos Humanos, o egresso está habilitado a:

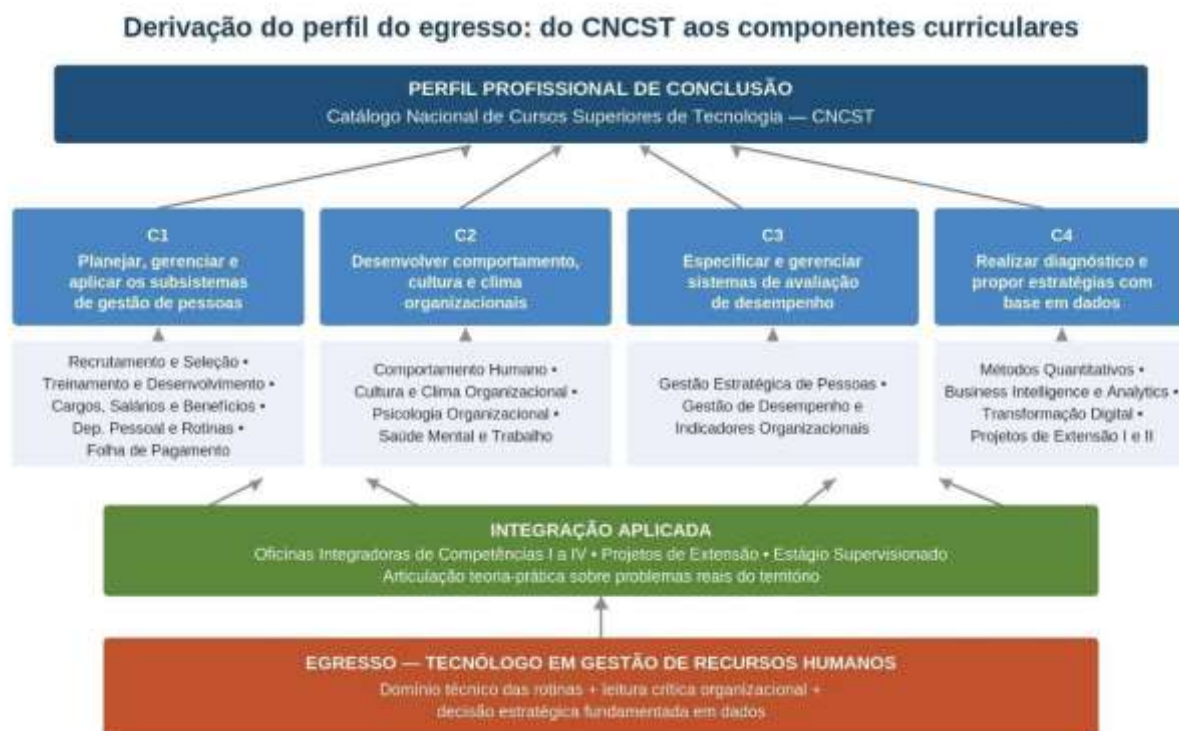
- i. planejar, gerenciar e aplicar os subsistemas de gestão de pessoas;
- ii. promover o desenvolvimento do comportamento individual, de grupo e da cultura e clima organizacionais;
- iii. especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização; e

- iv. realizar diagnóstico organizacional e propor estratégias de desenvolvimento organizacional.

Essas competências são sustentadas por conhecimentos fundamentais em legislação trabalhista e previdenciária, cargos e salários, gestão de saúde e segurança e liderança de equipes, também exigidos pelo Catálogo e verificáveis na matriz curricular do curso.

Importante ressaltar que essa habilitação não permanece somente no plano declaratório. A derivação do perfil do egresso a partir do perfil de conclusão do CNCST — passando pelas competências, pelos componentes curriculares que as desenvolvem e pelos espaços de integração aplicada — está representada na Figura 4, instrumento que permite verificar, no cotejo direto, como cada competência se desenvolve ao longo do percurso formativo.

Figura 4 — Derivação do perfil do egresso: do CNCST aos componentes curriculares



Fonte: elaboração própria, a partir do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia e da matriz curricular.

A correspondência descrita, assim, segue lógica de progressão deliberada, e não coexistência arbitrária de disciplinas: a matriz organiza-se em complexidade crescente, partindo da base conceitual e comportamental, avançando para o desenvolvimento técnico-operacional, consolidando-se no domínio analítico-estratégico e culminando na aplicação integrada exigida pelas Oficinas Integradoras de Competências e pelos Projetos de Extensão.

Nessa arquitetura, os componentes de Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas e de Folha de Pagamento, Encargos e Obrigações Trabalhistas — de natureza aplicada e operacional — são deliberadamente distintos e complementares aos componentes de Direito do Trabalho I e II, de natureza normativa e interpretativa. A separação entre esses dois blocos evita sobreposição de finalidades e assegura ao egresso o domínio simultâneo da fundamentação legal e da execução das rotinas de departamento pessoal — distinção que reflete opção pedagógica deliberada do Núcleo Docente Estruturante, e não lacuna de planejamento curricular, conforme registrado na própria ementa do componente de Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas.

Esse desenho curricular também capacita o egresso a fundamentar decisões em evidências — a partir do domínio de indicadores como turnover, absenteísmo e clima organizacional — e a atuar em ambientes organizacionais orientados por dados, competência que distingue a formação tecnológica em Gestão de Recursos Humanos da execução puramente burocrática da rotina de pessoal.

O perfil formativo dialoga, por fim, com o território de inserção da Instituição. A microrregião de São Joaquim da Barra estrutura sua economia no agronegócio de alta escala, na agroindústria sucroenergética, nas estruturas cooperativas e no comércio — tecido produtivo composto majoritariamente por organizações de médio e pequeno porte, nas quais a função de gestão de pessoas deve ser, caracteristicamente, exercida por profissional de formação tecnológica. A esse núcleo formativo, a FACESB agrega diferencial alinhado às transformações contemporâneas da área — convergente com o Objetivo XI do PDI institucional (Quadro 2, Seção 2.5) de consolidar a atuação da FACESB como agente de desenvolvimento territorial na microrregião, fortalecendo a capacidade de gestão das organizações locais —, capacitando o

egresso a estruturar e profissionalizar a gestão de pessoas nas organizações regionais, com visão estratégica para contribuir com o desenvolvimento sustentável da microrregião.

O egresso da FACESB é, dessa forma, formado para responder a demanda concreta e identificável do território, com competência técnica para estruturar e profissionalizar a gestão de pessoas nas organizações regionais e visão estratégica para contribuir com o desenvolvimento sustentável.

3.4 Organização curricular e coerência pedagógica

A organização curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FACESB parte de um eixo estrutural único: o perfil profissional de conclusão estabelecido pelo Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, do qual derivam, de forma encadeada e verificável, os objetivos do curso, a organização curricular, os conteúdos, as metodologias de ensino, a extensão, o estágio e os procedimentos de avaliação da aprendizagem.

Essa leitura sistêmica — perfil, competência, componente curricular, prática pedagógica e avaliação compreendidos como unidade, e não como peças justapostas — orienta a atuação colegiada e continuada do Núcleo Docente Estruturante, responsável por converter as diretrizes institucionais em decisões curriculares tecnicamente fundamentadas e por manter o curso alinhado à missão definida no Plano de Desenvolvimento Institucional da FACESB.

A matriz curricular propriamente dita — os componentes vinculados aos três eixos de formação do CNCST — totaliza 1.612 horas, distribuídas em quatro módulos. A essa base, o Núcleo Docente Estruturante decidiu agregar, como componentes obrigatórios complementares deste Projeto Pedagógico, 40 horas de atividades complementares e 60 horas de estágio curricular supervisionado, perfazendo 1.712 horas de formação. Registre-se que nem as atividades complementares nem o estágio supervisionado constituem exigência das Diretrizes Curriculares Nacionais ou do CNCST para o eixo tecnológico — cuja carga horária mínima de 1.600 horas

já é superada pela matriz isoladamente, com 1.612 horas —, de modo que sua inclusão traduz decisão institucional de ampliar a formação para além do patamar normativo mínimo, no exercício da competência que o Regimento Geral atribui ao Núcleo Docente Estruturante. Por não integrarem os três eixos do CNCST, esses dois componentes são apresentados em quadro próprio, apartado da matriz por módulos, e não diluídos entre os demais, embora deva ser cumprido até o último período letivo.

A distribuição da carga horária observa a predominância presencial exigida da modalidade, nos termos do Decreto nº 12.456, de 19 de maio de 2025, e das Portarias MEC nº 378, de 20 de maio de 2025, e nº 506, de 10 de julho de 2025, que fixam em 70% o piso de atividades presenciais e em 30% o teto de atividades a distância — subdivididas em síncronas mediadas por tecnologia e assíncronas — para cursos ofertados na modalidade presencial. Das 1.712 horas do curso, 1.232 horas são presenciais — 71,96% do total —, e 480 horas são mediadas por tecnologias digitais de informação e comunicação — 28,04% do total —, das quais 440 horas em formato assíncrono e 40 horas em formato síncrono mediado, dentro da faixa institucionalmente adotada. A Instituição encontra-se em fase de transição para o novo marco regulatório, valendo-se do prazo de adequação de dois anos contado da publicação do Decreto nº 12.456/2025 — portanto, até maio de 2027 —, e acompanha os atos normativos supervenientes para o ajuste tempestivo de sua oferta, sem prejuízo da predominância presencial que já caracteriza a modalidade. A extensão curricularizada totaliza 172 horas, equivalentes a 10,05% da carga horária total, obedecendo o piso de 10% fixado pela Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018. O detalhamento da carga horária por formato de oferta, componente a componente, consta do Quadro 5 e do Quadro 6; a distribuição consolidada, do Quadro 8.

A estrutura curricular observa flexibilidade, interdisciplinaridade e acessibilidade metodológica, organizando-se em três eixos de formação — Formação Geral, Grandes Áreas e Formação Específica —, dispostos em progressão de complexidade crescente: da compreensão dos fundamentos organizacionais e comportamentais à aplicação de ferramentas analíticas e à tomada de decisão estratégica, de modo que a evolução pedagógica seja verificável no próprio desenho curricular. A progressão organiza-se em quatro módulos: o Módulo 1A estabelece a base conceitual e comportamental; o Módulo 1B desenvolve a dimensão técnico-operacional; o Módulo 2A consolida o domínio analítico e estratégico; e o Módulo 2B culmina na aplicação

integrada e na tomada de decisão. A disciplina de Libras é ofertada em caráter optativo, integrando o banco de eletivas descrito no Quadro 7, em conformidade com o Decreto nº 5.626/2005.

A articulação entre teoria e prática não se concentra nos períodos finais do curso. As Oficinas Integradoras de Competências percorrem todos os módulos, oferecendo desde o início espaços de leitura de contextos reais, estudo de casos e resolução de desafios interdisciplinares. Os Projetos de Extensão inserem o estudante no território em percurso progressivo. O estágio curricular supervisionado consolida a formação prático-profissional ao final do percurso.

A separação objetiva entre extensão curricularizada, estágio e atividades complementares — cada componente com carga horária, finalidade, planejamento e registro próprios — afasta a sobreposição de finalidades acadêmicas e evidencia domínio técnico da organização curricular, elemento relevante para a leitura de coerência entre o Projeto Pedagógico do Curso e a matriz efetivamente implementada.

A combinação entre a formação técnica clássica em recursos humanos e o desenvolvimento de competências analíticas aplicadas à gestão de pessoas — pouco frequente em cursos superiores de tecnologia do interior — confere à estrutura curricular identidade formativa própria, verificável no cotejo direto entre os componentes da matriz e o perfil profissional pretendido. Essa mesma lógica de curadoria técnica estende-se ao componente Eletiva: as dez opções disponibilizadas ao estudante, listadas no Quadro 7, são selecionadas e supervisionadas pelo Núcleo Docente Estruturante, cada uma delas amparada por plano de ensino próprio, com bibliografia básica e complementar dimensionada e atualizada — replicando, também na trilha flexível de formação, o mesmo padrão de rigor adotado no núcleo obrigatório da matriz.

3.4.1 Matriz Curricular

Quadro 5 — Matriz curricular do CST em Gestão de Recursos Humanos, por módulo e formato de oferta

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
MÓDULO 1A — Base Conceitual e Comportamental						
Competências Socioemocionais e Desenvolvimento de Carreira	40	—	—	40	20	20
Comunicação, Leitura Crítica e Produção Acadêmica	40	—	—	40	20	20
Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos	40	—	—	40	20	20
Introdução à Administração	40	40	—	—	20	20
Teoria Geral da Administração	80	80	—	—	40	40
Fundamentos da Gestão de Pessoas	80	80	—	—	40	40
Comportamento Humano nas Organizações	40	40	—	—	20	20
Oficina Integradora de Competências I — Leitura de Contextos e Problemas Sociais	20	—	—	20	—	20

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
MÓDULO 1B — Dimensão Técnico-Operacional						
Sociologia, Antropologia e Pensamento Social	40	—	—	40	20	20
Gestão Estratégica de Pessoas	40	40	—	—	20	20
Recrutamento e Seleção	40	40	—	—	20	20
Psicologia Organizacional e do Trabalho	40	—	—	40	20	20
Ética, Filosofia e Responsabilidade Profissional	40	—	—	40	40	—
Processos Organizacionais e Operações	80	80	—	—	40	40
Cultura e Clima Organizacional	40	40	—	—	20	20
Oficina Integradora de Competências II — Estudo de Casos e Interpretação de Textos	20	—	—	20	—	20
Projeto de Extensão I — Diagnóstico Territorial e Mapeamento de Demandas	80	80	—	—	—	80

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
MÓDULO 2A — Domínio Analítico e Estratégico						
Estudos Avançados, Inovação e Abordagens Emergentes	80	80	—	—	40	40
Saúde Mental e Trabalho nas Organizações	40	—	40	—	20	20
Transformação Digital e Proteção de Dados	40	—	—	40	20	20
Folha de Pagamento, Encargos e Obrigações Trabalhistas	80	80	—	—	40	40
Modelos de Negócio e Posicionamento de Mercado	40	40	—	—	20	20
Direito do Trabalho I (Relações Individuais de Trabalho)	40	40	—	—	20	20
Gestão de Desempenho e Indicadores Organizacionais	40	40	—	—	20	20
Eletiva (banco de 10 opções curado pelo NDE — ver Quadro 3)	40	—	—	40	40	—
Oficina Integradora de Competências III — Resolução de Desafios Interdisciplinares	20	20	—	—	—	20

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
MÓDULO 2B — Aplicação Integrada e Tomada de Decisão						
Gestão de Projetos e Empreendedorismo	40	—	—	40	40	—
Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas	40	40	—	—	20	20
Cargos, Salários e Benefícios	40	40	—	—	20	20
Treinamento e Desenvolvimento	40	40	—	—	20	20
Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão	40	40	—	—	20	20
Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão	40	40	—	—	20	20
Direito do Trabalho II (Relações Coletivas e Processo do Trabalho)	40	40	—	—	20	20
Oficina Integradora de Competências IV — Resolução de Desafios Interdisciplinares	20	20	—	—	—	20

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
Projeto de Extensão II — Planejamento e Desenvolvimento de Ações Educativas	92	92	—	—	—	92
Total — Componentes Curriculares (Matriz)	1612	1172	40	400	740	872

Fonte: elaboração própria (2025), com base no Projeto Pedagógico do Curso e na matriz curricular vigente.

3.4.2 Componentes Obrigatórios Complementares

Quadro 6 — Componentes obrigatórios complementares ao núcleo tecnológico (não exigidos pela DCN/CNCST; obrigatórios neste Projeto Pedagógico)

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
Atividades Complementares – a serem realizadas durante o percurso formativo do curso	40	—	—	40	40	—

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
Estágio Curricular Supervisionado – a ser cumprido durante o último ano do curso	60	60	—	—	—	60
Subtotal — Componentes Obrigatórios Complementares	100	60	—	40	40	60

Atividades Complementares e Estágio Curricular Supervisionado não integram componentes obrigatórios nos eixos do CNCST e não são exigidos pelas Diretrizes Curriculares Nacionais nesta área; sua carga horária é apresentada apartada da matriz por módulos e soma-se a ela como decisão institucional de ampliação formativa.

Componente Curricular	CH Total	Presencial	EaD Síncrona (mediada)	EaD Assíncrona	CH Teórica	CH Prática
Total Geral do Curso (Matriz + Componentes Complementares Obrigatórios)	1712	1232	40	440	780	932

Fonte: elaboração própria, com base no Projeto Pedagógico do Curso e na matriz curricular vigente.

3.4.3 Banco de Eletivas do Componente Eletiva (Módulo 2A)

Quadro 7 — Banco de eletivas aprovado pelo Núcleo Docente Estruturante

Opção	Componente Curricular (Eletiva)	CH	Módulo
Opção I	Libras	40h	2A
Opção II	Direito Administrativo I	40h	2A
Opção III	Economia, Estado e Políticas Públicas	40h	2A
Opção IV	Direito Ambiental, Agronegócio e Conflitos Regionais	40h	2A
Opção V	Psicologia Jurídica — Comportamento e Sistema de Justiça	40h	2A
Opção VI	Matemática Financeira	40h	2A
Opção VII	Governança Corporativa e Compliance	40h	2A
Opção VIII	Direito Civil II — Obrigações, Teoria Geral e Contratos	40h	2A
Opção IX	Direito Tributário I — Sistema Tributário Nacional e Obrigação Tributária	40h	2A
Opção X	Formas Consensuais de Solução de Conflitos — Mediação e Arbitragem	40h	2A

Fonte: elaboração própria, com base nos planos de ensino aprovados pelo Núcleo Docente Estruturante.

Rol aprovado pelo Núcleo Docente Estruturante para o componente Eletiva (40h, Módulo 2A). A oferta efetiva no semestre letivo, a bibliografia básica e a bibliografia complementar de cada opção constam do respectivo plano de ensino.

3.4.4 Distribuição Consolidada da Carga Horária

Quadro 8 — Distribuição da carga horária do curso por formato de oferta

Formato de oferta	CH (horas)	% do total
Presencial	1.232	71,96%
EaD assíncrona	440	25,70%
EaD síncrona (mediada)	40	2,34%
<i>Subtotal EaD (síncrona + assíncrona)</i>	<i>480</i>	<i>28,04%</i>
Total geral do curso	1.712	100,00%

Fonte: elaboração própria, com base na matriz curricular vigente.

Nota: a extensão curricularizada (172h; 10,05% da carga horária total) integra componentes ofertados em formato presencial — Projetos de Extensão I e II — e, portanto, já está contida na linha "Presencial" acima, não constituindo carga horária adicional. Limites de referência do novo marco regulatório (em transição): mínimo de 70% de carga horária presencial e máximo de 30% de carga horária a distância (síncrona mediada e assíncrona), nos termos do Decreto nº 12.456/2025 e das Portarias MEC nº 378/2025 e nº 506/2025.

3.5 Conteúdos curriculares

Os conteúdos curriculares do curso foram integralmente revisados, com reorganização por unidade de aprendizagem, atualização temática e reforço da aderência ao perfil profissional do egresso estabelecido pelo Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. A revisão

observou, de forma articulada, as quatro exigências centrais do Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação para o indicador de conteúdos curriculares: a promoção do desenvolvimento integral do perfil profissional do egresso; a atualização da área de conhecimento; a adequação das cargas horárias em horas-relógio; e a adequação da bibliografia básica e complementar vinculada a cada componente curricular.

A revisão apoiou-se em dois instrumentos institucionais que antecipam, antes do início do semestre letivo, a coerência do percurso formativo do estudante entre os componentes da matriz.

O primeiro é a padronização da arquitetura documental do plano de ensino: todos os componentes, incluído o banco de eletivas, adotam a mesma estrutura de catorze campos pedagógicos — da ementa às unidades de aprendizagem, dos temas transversais obrigatórios à bibliografia básica e complementar —, o mesmo desenho avaliativo institucional — duas verificações bimestrais, compostas por 60% de avaliação escrita e 40% de avaliação do Trabalho Discente Efetivo, com direito a Exame Final — e o mesmo cronograma de vinte encontros semanais, o que confere ao curso um padrão de qualidade documental verificável componente a componente, e não apenas no Projeto Pedagógico como documento-síntese.

O segundo instrumento é a sugestão de distribuição de conteúdos por encontro, tomada como documento norteador, elaborada previamente para a totalidade dos componentes com participação ativa de docentes da área e submetida à validação do Núcleo Docente Estruturante antes de sua disponibilização final ao corpo docente. Componente a componente, os vinte encontros seguem rito pedagógico comum: apresentação do plano de ensino e do contrato didático no primeiro encontro, progressão das unidades de aprendizagem em sequência lógica, avaliação B1 no nono encontro seguida de devolutiva formativa individualizada no décimo, avaliação B2 no décimo nono encontro e, no vigésimo, devolutiva final articulada a uma síntese integradora do componente. Embora essa seja uma *sugestão* de planejamento que não substitui a autonomia do professor em sala de aula — preserva-lhe a liberdade de cátedra quanto à condução didática —, acreditamos que possa assegurar, previamente e de forma transversal a toda a matriz, que a progressão de conteúdos entre unidades curriculares próximas não se sobreponha nem apresente lacunas, e que a articulação entre os componentes do perfil profissional de conclusão seja verificável antes de qualquer intervenção corretiva em sala de

aula ou em processo avaliativo externo. A decisão por ajustes, atualizações ou melhorias é dialogada com a coordenação do curso e submetida ao NDE sempre que necessário.

A atualização da área manifesta-se de forma objetiva e verificável na composição da matriz e na ementa de cada componente. Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão insere o estudante em contato direto com fundamentos de people analytics — coleta, tratamento e qualidade de dados, construção de painéis gerenciais, modelos descritivos e preditivos introdutórios, com ética e privacidade no uso de dados de pessoas expressamente ementadas. Transformação Digital e Proteção de Dados trata da automação e da inteligência artificial aplicadas à função de RH e da Lei Geral de Proteção de Dados incidente sobre a gestão de pessoas. Ambos os componentes inserem o estudante em contato com conhecimento contemporâneo ausente da formação tradicional em recursos humanos e atendem à orientação de que o curso induza o contato do estudante com conhecimentos recentes e inovadores do campo profissional.

A diferenciação do curso dentro da área profissional decorre de escolha curricular deliberada e documentada pelo Núcleo Docente Estruturante: a separação entre os componentes de execução técnica e os de fundamentação normativa. Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas e Folha de Pagamento, Encargos e Obrigações Trabalhistas tratam da operação concreta das rotinas de pessoal — admissão, registro, controle de jornada, cálculos, encargos e desligamento —, com a própria ementa de Gestão de Departamento Pessoal registrando expressamente sua natureza aplicada e operacional, diferenciada dos componentes de Direito do Trabalho. Direito do Trabalho I e II, por sua vez, tratam da interpretação jurídica das relações individuais e coletivas de trabalho — fontes, princípios, contrato individual, organização sindical, negociação coletiva e processo do trabalho. Essa arquitetura assegura ao egresso o domínio simultâneo da execução e da fundamentação legal, sem sobreposição de finalidades entre os dois blocos.

Essa mesma lógica de diferenciação deliberada sustenta-se no estágio curricular supervisionado, regido pela Lei nº 11.788/2008, pela normativa institucional e pelo Regimento Geral, que não se organiza como componente de conteúdo teórico fechado, mas como prática profissional supervisionada em organização conveniada, com plano de estágio articulado à Coordenação do Curso, atuação acompanhada por supervisor de campo e relatório final

avaliado em conjunto com a ficha de avaliação do supervisor. É nesse componente que a formação diferenciada construída ao longo da matriz — o domínio simultâneo da execução técnica, da fundamentação jurídica e das competências analíticas — é submetida à prova da prática profissional real, mobilizando no cotidiano da organização concedente as competências de planejar, gerenciar e aplicar sistemas de gestão de pessoas e de realizar diagnóstico organizacional, previstas no Perfil Profissional de Conclusão do CNCST.

A diferenciação é reforçada, ainda, pela amplitude do banco de eletivas, curado e supervisionado pelo Núcleo Docente Estruturante. As dez opções disponíveis não se limitam a ampliar a cultura geral do estudante: combinadas, permitem compor, dentro do próprio curso, ênfases distintas conforme o interesse profissional de cada estudante. Governança Corporativa e Compliance associada a Direito Civil II — Obrigações, Teoria Geral e Contratos aproxima o egresso do perfil de RH voltado à conformidade e à gestão de relações contratuais da organização. Direito Administrativo I e Economia, Estado e Políticas Públicas orientam o estudante interessado em gestão de pessoas no setor público ou em organizações sob forte regulação estatal. Direito Ambiental, Agronegócio e Conflitos Regionais, associada a Economia, Estado e Políticas Públicas, direciona a formação para a realidade das organizações do agronegócio predominantes no território de atuação da FACESB. Psicologia Jurídica — Comportamento e Sistema de Justiça e Formas Consensuais de Solução de Conflitos — Mediação e Arbitragem compõem ênfase em prevenção e resolução de conflitos nas relações de trabalho, complementar aos conteúdos de Direito do Trabalho I e II já presentes no núcleo obrigatório. Libras, por fim, amplia o repertório de acessibilidade comunicacional do futuro gestor de pessoas, em articulação direta com os conteúdos de inclusão tratados em Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos. Essa amplitude — pouco frequente em cursos superiores de tecnologia do interior — permite ao estudante integrar-se a outras áreas do conhecimento, personalizar, dentro dos limites do banco aprovado, uma trajetória formativa alinhada a distintos mercados de atuação do profissional de recursos humanos, sem abrir mão da unidade do núcleo obrigatório da matriz, legitimando a flexibilização curricular prevista nas políticas institucionais do Projeto Pedagógico Institucional - PPI.

A adequação das cargas horárias em horas-relógio está assegurada na matriz curricular vigente. A adequação da bibliografia básica e complementar foi integralmente revisada e referendada pelo Núcleo Docente Estruturante, com verificação individualizada da correspondência entre

os títulos indicados e o acervo digital efetivamente disponível aos estudantes — tratada em detalhe no ementário deste Projeto e nas seções de biblioteca da Dimensão de Infraestrutura, às quais este item se articula diretamente, já que a adequação da bibliografia é, ela própria, um dos critérios do indicador de conteúdos curriculares. As atualizações das referências são acompanhadas pela Gerência de Tecnologias Educacionais a partir dos relatórios mensais publicados pelo fornecedor da Biblioteca Digital, e comunicadas ao Coordenador de Curso sempre que há alterações na disponibilidade dos títulos indicados.

Os conteúdos pertinentes às políticas de educação ambiental, educação em direitos humanos e educação das relações étnico-raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena — nos termos da Lei nº 9.795/1999, da Resolução CNE/CP nº 1/2012, da Lei nº 10.639/2003, alterada pela Lei nº 11.645/2008, e da Resolução CNE/CP nº 1/2004 — integram as unidades de aprendizagem dos componentes curriculares de forma transversal e contextualizada, e não em disciplina isolada de caráter simbólico.

Cada plano de ensino contém campo próprio — Temas Transversais Obrigatórios — no qual se identifica, unidade a unidade, o tratamento conferido a cada tema, o que confere verificabilidade individualizada à transversalidade e afasta a redação genérica.

O Quadro 9 demonstra, requisito a requisito, onde cada conteúdo transversal obrigatório é cumprido na matriz.

Quadro 9 — Cumprimento dos conteúdos e requisitos legais transversais na matriz curricular

Requisito legal	Norma de referência	Componente(s) de aprofundamento	Tratamento transversal na matriz
Educação em Direitos Humanos	Resolução CNE/CP nº 1/2012	Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos (estrutura as Unidades I e III)	Recrutamento e Seleção (Unidade IV — recrutamento e seleção inclusivos, vieses, ações afirmativas e reserva legal de vagas para pessoa com deficiência); Direito do Trabalho I (Unidade IV — proteção jurídica da mulher, do adolescente e da pessoa com

Requisito legal	Norma de referência	Componente(s) de aprofundamento	Tratamento transversal na matriz
			deficiência); Cultura e Clima Organizacional (Unidade III); Ética, Filosofia e Responsabilidade Profissional (Unidade IV — privacidade, assédio e discriminação); Projetos de Extensão I e II.
Relações étnico-raciais e história e cultura afro-brasileira, africana e indígena	Lei nº 10.639/2003, alterada pela Lei nº 11.645/2008; Resolução CNE/CP nº 1/2004	Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos (Unidade II); Sociologia, Antropologia e Pensamento Social (Unidade IV)	Recrutamento e Seleção (Unidade IV — vieses e diversidade); Cultura e Clima Organizacional (Unidade IV — diagnóstico sob a perspectiva da diversidade); Oficinas Integradoras de Competências I a IV (casos e desafios com dimensão de equidade racial).
Educação ambiental	Lei nº 9.795/1999	Ética, Filosofia e Responsabilidade Profissional (Unidade IV — responsabilidade social corporativa e sustentabilidade); Direito Ambiental, Agronegócio e Conflitos Regionais (eletiva — estrutura as quatro unidades)	Modelos de Negócio e Posicionamento de Mercado (Unidade IV — sustentabilidade no agronegócio e no comércio regionais); Projetos de Extensão I e II (passivos e práticas socioambientais do território, Unidades III e IV).
Libras	Decreto nº 5.626/2005	Libras — eletiva, opção I (40h, Módulo 2A), Unidade IV	Acessibilidade comunicacional tratada como direito da pessoa surda e dever organizacional; articulação com a inclusão da pessoa com deficiência abordada em Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos.
Acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência	Lei nº 13.146/2015; Portaria MEC nº 3.284/2003	Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos (Unidades I e III)	Reserva legal de vagas e aprendizagem profissional em Recrutamento e Seleção (Unidade IV); proteção jurídica da pessoa com deficiência em Direito do Trabalho I (Unidade IV); Desenho Universal para a Aprendizagem

Requisito legal	Norma de referência	Componente(s) de aprofundamento	Tratamento transversal na matriz
			adotado como diretriz metodológica nos planos de ensino.
Proteção de dados nas relações de trabalho	Lei nº 13.709/2018 (LGPD)	Transformação Digital e Proteção de Dados (Unidades III e IV)	Bases legais, dados sensíveis, direitos do titular e governança de dados aplicados à gestão de pessoas; reforço em Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão (Unidade IV — ética e privacidade no people analytics).

Fonte: elaboração própria, com base nos planos de ensino aprovados pelo Núcleo Docente Estruturante — campo "Temas Transversais Obrigatórios", com previsão expressa e verificação individualizada por unidade de aprendizagem.

A acessibilidade metodológica correlata é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem, com disponibilização de materiais em formatos acessíveis e flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário.

A revisão dos conteúdos curriculares, a padronização documental dos planos de ensino e a sugestão de distribuição de conteúdos por encontro foram objeto de deliberação formal do Núcleo Docente Estruturante, assegurando institucionalização e rastreabilidade das decisões acadêmicas relativas à atualização da matriz e dos planos de ensino.

3.6 Metodologia

A metodologia deste Projeto Pedagógico segue um modelo institucional padronizado. Esse modelo está detalhado em cada plano de ensino. Ele articula, para todos os componentes curriculares, identificação, contribuição para o perfil do egresso, ementa, propósito formativo, resultados de aprendizagem, unidades de conteúdo, estratégias metodológicas, procedimentos

de avaliação e bibliografia vinculada ao acervo contratado. A carga horária é sempre expressa em horas-relógio.

O curso adota o predomínio de metodologias ativas. Elas articulam fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente, em consonância com a literatura consolidada sobre o tema (MORAN, 2015; ANASTASIOU; ALVES, 2004). A escolha da metodologia de cada componente não é arbitrária. Ela decorre diretamente do diálogo e construção colegiada, dos objetivos específicos e das competências descritos no respectivo plano de ensino.

Os objetivos são formulados segundo a Taxonomia de Bloom revisada (ANDERSON; KRATHWOHL, 2001) — lembrar, compreender, aplicar, analisar, avaliar e criar. A FACESB acompanha também propostas posteriores a essa revisão: a Nova Taxonomia de Marzano e Kendall (2007), por exemplo, que organiza os objetivos em seis níveis — recuperação, compreensão, análise, utilização do conhecimento, metacognição e sistema-próprio (self-system thinking) — e acrescenta, de forma explícita, a dimensão metacognitiva e a autorregulação da aprendizagem, ausentes na formulação de Bloom.

A FACESB adota a Taxonomia de Bloom revisada como referência central para os planos de ensino, por sua consolidação e ampla adoção em instrumentos de avaliação do ensino superior brasileiro. Reconhece, porém, na dimensão metacognitiva de Marzano e Kendall, o mesmo princípio que já orienta o dimensionamento do Trabalho Discente Efetivo (TDE): a autorregulação como parte do resultado de aprendizagem, e não apenas do processo.

Essa concepção é importante porque a estratégia de ensino escolhida deve ser compatível com o nível cognitivo que o resultado de aprendizagem pretende alcançar. Não é uma opção genérica repetida de componente a componente, mas registra um elenco de possibilidades a serem recrutadas. A escolha também considera o perfil andragógico do estudante da educação superior e das necessidades de flexibilização do planejamento para o perfil de cada turma. Adultos aprendem melhor a partir da experiência prévia, da centralidade no problema a resolver e da percepção imediata de aplicabilidade do conteúdo à vida profissional (KNOWLES, 1980). Por isso a Instituição privilegia metodologias que partam de situações reais e da participação ativa do estudante — não da recepção passiva de conteúdo, e apresenta ao docente um rol de possibilidades no plano de ensino.

A aula expositiva dialogada (ANASTASIOU; ALVES, 2004) constrói os fundamentos conceituais do componente. Ela trabalha os níveis de lembrar e compreender da taxonomia. É conduzida por meio de perguntas problematizadoras, exemplos do contexto organizacional regional e verificação contínua da compreensão da turma. Assim, o estudante adulto reconhece, desde o primeiro contato com o conteúdo, sua relação com a prática profissional que o espera.

A aprendizagem baseada em problemas (BARROWS, 1986) parte de uma situação-problema real ou verossímil de gestão de pessoas. Ela mobiliza os níveis de aplicar e analisar. A partir de um problema mal estruturado, o estudante levanta hipóteses, busca informação e testa soluções. Esse percurso replica o modo como o profissional de RH enfrenta demandas não lineares no ambiente de trabalho.

A aprendizagem baseada em equipes (MICHAELSEN; SWEET; PARMELEE, 2008) organiza o percurso em três etapas: preparo individual prévio, verificação de prontidão em equipe e aplicação do conteúdo a problemas complexos. Ela mobiliza os níveis de aplicar, analisar e avaliar. A responsabilidade compartilhada pelo desempenho do grupo aproxima a sala de aula da experiência real de trabalho em equipes organizacionais — competência exigida do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

O estudo de caso, contextualizado à realidade organizacional regional, mobiliza os níveis de analisar e avaliar. O estudante examina uma situação real ou verossímil de uma organização do território de atuação da FACESB. Identifica variáveis relevantes, pondera alternativas de decisão e justifica a escolha adotada. O exercício acadêmico se aproxima, assim, do raciocínio decisório que o profissional de RH exercerá no cotidiano de trabalho.

A sala de aula invertida (BERGMANN; SAMS, 2012; VALENTE, 2018) desloca os níveis de lembrar e compreender para um momento de estudo autônomo prévio, apoiado por material orientado pelo docente. O tempo de sala de aula fica reservado para aplicar, analisar e avaliar, sob mediação direta do professor. Esse desenho reconhece a autonomia do estudante adulto para o primeiro contato com o conteúdo. E concentra a intervenção docente exatamente onde ela agrega mais valor: a aplicação e a discussão crítica.

A simulação recria, em ambiente controlado, decisões e rotinas próprias da gestão de pessoas — um processo seletivo, uma negociação coletiva, uma devolutiva de avaliação de

desempenho. Ela mobiliza os níveis de aplicar e avaliar, em condição de baixo risco. O estudante experimenta consequências de decisões profissionais antes de vivenciá-las em campo, no estágio ou no exercício da profissão.

A aprendizagem baseada em projetos (BENDER, 2014) mobiliza o nível mais elevado da taxonomia: criar. Ela se materializa em produto integrador vinculado ao campo de formação de cada componente. Exige do estudante planejamento, execução, revisão e entrega de um resultado próprio. Essa mesma lógica estrutura os Projetos de Extensão I e II e alguns casos das Oficinas Integradoras de Competências ao longo da matriz.

Importante destacar: esse repertório tem caráter sugestivo, não impositivo. A Instituição resguarda a autonomia docente sobre a condução didática em sala de aula. A escolha não é estática. O professor acompanha o desempenho e o engajamento da turma ao longo do semestre, discute estratégias com a coordenação do curso e com o Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade. Adapta a estratégia sempre que perceber necessidade — dentro do repertório indicado, sem abrir mão do nível cognitivo previsto no plano de ensino para aquele conteúdo.

Esse repertório expressa incentivo deliberado à superação da sala de aula tradicional, centrada na exposição unilateral de conteúdo e se orienta no percurso construtivo e dialogado da aprendizagem. Cada metodologia listada desloca o papel do estudante: de espectador a agente. Essa direção pedagógica antecipa, inclusive, o movimento em curso na regulação federal, uma vez que as consultas públicas conduzidas pelo INEP para o instrumento de avaliação a ser implementado em 2026 já sinalizam valorização explícita do aprendizado prático e da inovação pedagógica como objeto de avaliação — para além da exposição de conteúdo em sala de aula.

O trabalho discente efetivo segue a mesma lógica. Ele é formalmente dimensionado em cada plano de ensino, segundo o desenho avaliativo institucional: duas verificações bimestrais, compostas por 60% de avaliação escrita e 40% de atividades que decorrem da avaliação do Trabalho Discente Efetivo. Sua base legal está expressamente disciplinada no Regimento Geral, art. 73. O artigo funda o TDE na Lei nº 9.394/1996 (LDB), no Parecer CNE/CES nº 575/2001, no Parecer CNE/CES nº 261/2006 e na Resolução CNE/CES nº 3/2007. Essas normas fixam a hora como período de sessenta minutos de *trabalho discente efetivo* que, no curso em pauta, são atividades presenciais orientadas.

A matriz curricular e cada plano de ensino da FACESB expressam a carga horária diretamente em horas-relógio. O Trabalho Discente Efetivo integra esse total. O Regimento o define como conjunto diversificado de atividades acadêmicas: leitura e pesquisa supervisionadas, interações monitoradas em plataformas digitais, estudos dirigidos, projetos, estudos de caso, seminários, resolução de situações-problema reais ou simuladas. Todas essas atividades são documentadas, registradas nos planos de ensino, orientadas pelo docente e formalmente avaliadas. O tempo dedicado ao TDE integra, com o mesmo rigor documental e avaliativo do tempo de sala de aula, a carga horária efetivamente cumprida, orientada, acompanhada e avaliada pelo docente responsável. É nesse espaço que se concentra o convite institucional à autonomia e à personalização da aprendizagem. O estudante lê, pesquisa, produz e revisa sob orientação direcionada docente em espaços específicos de atendimento, orientação e diálogo.

A organização curricular assegura a integração progressiva entre fundamentos teóricos e aplicação prática. Isso ocorre por meio de componentes curriculares específicos, oficinas integradoras e projetos de extensão. O estudante desenvolve, assim, a capacidade de compreender, analisar e intervir em contextos organizacionais reais. A articulação entre teoria e prática se manifesta de modo tangível: o estudo de caso e a aprendizagem baseada em projetos tomam como objeto problemas concretos de gestão de pessoas do tecido produtivo local ou de avaliações externas. A ação do estudante ocorre sobre a realidade profissional que o espera.

A acessibilidade metodológica do curso assenta-se nos princípios do desenho universal, conforme definido pela Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), art. 3º, inciso II, e aplicado à prática pedagógica nos termos do art. 28. A instituição observa, ainda, os requisitos de acessibilidade estabelecidos pela Portaria MEC nº 3.284/2003 e pelo Decreto nº 5.296/2004, que orientam especificamente os processos de autorização e reconhecimento de cursos superiores.

Na prática pedagógica, isso se traduz em três frentes concretas. Primeira: disponibilização de materiais em formatos acessíveis. Segunda: múltiplas formas de representação dos conteúdos. Terceira: flexibilização de instrumentos avaliativos e prazos, quando necessário.

A biblioteca digital Minha Biblioteca reforça essa estrutura. A plataforma oferece leitor de tela nativo compatível com tecnologias assistivas, permite ajuste de tamanho de fonte e contraste, e

possibilita a navegação por teclado. O acesso ao acervo ocorre de qualquer dispositivo conectado à internet, o que amplia as possibilidades de estudo para estudantes com mobilidade reduzida ou em situações que dificultam o deslocamento até a biblioteca física. Os títulos ficam disponíveis 24 horas por dia, sem limite de empréstimos simultâneos, o que elimina barreiras de acesso ao material didático obrigatório e complementar.

Essa combinação de acervo digital irrestrito com recursos de acessibilidade nativos da plataforma converte a bibliografia — um dos pontos mais sensíveis da Dimensão 1 do instrumento de avaliação — em evidência concreta de equidade no acesso ao conhecimento, e não apenas em cumprimento formal de exigência normativa.

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade orienta e acompanha esse processo, articulando o uso dos recursos da Minha Biblioteca com o Plano de Ensino de cada componente curricular e garantindo equidade no atendimento à diversidade dos perfis estudantis.

3.7 Atividades complementares

O Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), na ficha do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (eixo Gestão e Negócios), não trata de atividades complementares como componente curricular — o termo não consta do documento em nenhuma de suas seções. O único componente adicional à carga horária mínima ali disciplinado é o estágio curricular supervisionado, de oferta facultativa e a critério da instituição. A inclusão das atividades complementares na matriz do curso resulta, portanto, de decisão pedagógica autônoma do Núcleo Docente Estruturante, e não de exigência ou orientação direta do Catálogo.

Essa opção do NDE se justifica por três razões. Primeira: ainda que o Catálogo seja silente quanto a tecnólogos, a atividade complementar é reconhecida como boa prática de flexibilização curricular pelo Parecer CNE/CES nº 67, de 11 de março de 2003 — referencial das Diretrizes Curriculares Nacionais concebido primariamente para bacharelados e

licenciaturas, mas cujo racional de ampliar o repertório do estudante para além da sala de aula aplica-se com igual pertinência à formação tecnológica em GRH. Segunda: o perfil de egresso do curso, voltado à gestão de pessoas em organizações de diferentes portes e setores, beneficia-se de experiências práticas, culturais e de extensão que a carga mínima da matriz tecnológica, mais enxuta que a de bacharelados, não comporta integralmente. Terceira: a decisão reforça o compromisso institucional com a Dimensão 1 do instrumento avaliativo, evidenciando articulação deliberada entre organização didático-pedagógica do curso, o enriquecimento formativo e as políticas institucionais de ensino previstas no Projeto Pedagógico Institucional, PPI, parte componente do Plano de Desenvolvimento Institucional da FACESB, o PDI — diferencial que o Catálogo não exige, mas que a IES adota por escolha própria de qualidade.

Fixada essa premissa, o componente segue estruturado com carga horária de quarenta horas. Essa flexibilização assume relevância particular no contexto da FACESB. Instituição do interior paulista, sem inserção em região metropolitana, a IES está localizada a aproximadamente 74 km de Ribeirão Preto — o polo universitário e econômico mais próximo — e a cerca de 390 km da capital do estado. Essa distância física dos grandes centros de produção e difusão do conhecimento não é tratada como limitação, mas como fator que orienta o desenho das atividades complementares: elas funcionam como ponte deliberada entre o estudante da microrregião de São Joaquim da Barra e experiências acadêmicas, científicas e profissionais que, de alguma forma, incentivam oportunidades de exploração e intercâmbio com os polos regionais sem sobrecarregar o estudante. Por outro lado, o regulamento institucional não é limitante e flexibiliza o aproveitamento de atividades realizadas a distância, cursos livres online e participação remota em eventos, sem abrir mão do rigor na comprovação e no cômputo de carga horária.

A organização em sete categorias — eventos acadêmicos, iniciação científica, enriquecimento acadêmico-pedagógico, extensão e responsabilidade social, atividades culturais e esportivas, estágios extracurriculares e nivelamento — assegura diversidade de experiências e impede que o estudante integralize a carga horária mínima por meio de poucas ações repetidas, em conformidade com a recomendação do próprio Parecer CNE/CES nº 67/2003 quanto à diversificação das ações formadoras.

No caso da FACESB, essa diversificação cumpre papel adicional: amplia o repertório de um estudante inserido numa economia regional estruturada pelo agronegócio, pela agroindústria sucroenergética e pelo comércio de pequeno e médio porte, conectando-o a vivências que extrapolam o horizonte imediato da microrregião — sem, no entanto, desconectá-lo dela. A instituição reconhece também atividades de extensão extracurriculares e responsabilidade social realizadas junto às cooperativas, associações e empresas locais como via legítima de formação, reforçando seu papel de agente de desenvolvimento territorial.

A validação observa fluxo regulamentar definido: o estudante entrega o comprovante à Coordenação do Curso, que classifica e homologa o aproveitamento conforme critérios estabelecidos junto ao Núcleo Docente Estruturante e referendados pelo Colegiado do Curso. A atribuição de carga horária decorre de regra objetiva e coletivamente deliberada, não de juízo individual do coordenador. Essa arquitetura preserva a distinção entre atividades complementares, extensão curricularizada e estágio curricular supervisionado, tanto em finalidade quanto em critérios de validação e cômputo de carga horária.

O gerenciamento ocorre no sistema acadêmico institucional. Cada comprovante entregue pelo estudante é classificado, validado e registrado no histórico acadêmico individual, com prazos de análise e homologação fixados em cronograma institucional. O processo garante rastreabilidade integral ao longo do curso e converte a distância geográfica dos grandes centros em variável administrada — não em barreira à formação complementar do estudante.

3.8 Trabalho de conclusão de curso

O Projeto Pedagógico do Curso não prevê Trabalho de Conclusão de Curso como componente curricular obrigatório, opção compatível com a natureza do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, para o qual o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia não exige o TCC como condição de integralização curricular.

A produção acadêmica discente é assegurada, em substituição qualificada, pelos relatórios técnicos dos Projetos de Extensão, pelos produtos das Oficinas Integradoras de Competências e pelas linhas de iniciação científica formalizadas pelo NDE e divulgadas ao estudante.

3.9 Apoio ao discente

O apoio ao estudante contempla acolhimento e permanência, acessibilidade metodológica e instrumental, nivelamento, intermediação e acompanhamento de estágios e apoio psicopedagógico. Essas frentes são operacionalizadas de forma articulada por instâncias formalmente instituídas no Regimento Geral da Instituição, com atribuições complementares e não sobrepostas.

São instâncias de apoio ao discente:

- i. a Direção Geral, que conduz o programa de capacitação de gestores em gestão da permanência, articulado à Gerência de Assuntos Acadêmicos;
- ii. a Coordenação do Curso, que articula as demais instâncias, acompanha a gestão da permanência e supervisiona estágio, empregabilidade e trabalhabilidade e faz o contato com empresas da região;
- iii. a Gerência de Experiências, Vida e Carreira, responsável por programas de adaptação à vida universitária e aconselhamento profissional;
- iv. o Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade – NAPA, que medeia os desafios psicopedagógicos do processo de ensino-aprendizagem e assegura a acessibilidade instrumental e atitudinal;
- v. a Gerência de Assuntos Acadêmicos, que recebe os estudantes em risco de reprovação identificados pelo acompanhamento contínuo e os direciona a nivelamento e apoio psicopedagógico dentro do próprio semestre; e

- vi. a unidade interna do CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola, diferencial concreto da FACESB frente a instituições que apenas intermediam estágio por plataforma externa.

O CIEE mantém, nas mesmas instalações prediais da IES, unidade de atendimento própria para capacitação de aprendizes, formalizada por contrato de cessão de espaço com a mantenedora e renovada em 2023. A cooperação com o CIEE, formalizada pelo Termo de Convênio nº 322/47 e pelo Acordo de Cooperação vigente, ampara-se no art. 203, III, e no art. 214, IV, da Constituição Federal, e na Lei nº 11.788/2008, e não implica qualquer ônus para a IES ou para o estudante. A presença física e permanente do CIEE no *campus* estimula, intermedia estágio e programas de aprendizagem e conecta o estudante a oportunidades nas organizações do território.

A Coordenação do Curso articula-se à Gerência de Experiências, Vida e Carreira e ao Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade. Essa articulação, prevista em termos regimentais, desenvolve e implementa programas de adaptação à vida universitária, engajamento discente e preparação para o mercado de trabalho. A Coordenação também supervisiona o aconselhamento profissional, acompanha a gestão da permanência, gerencia as atividades de estágio, empregabilidade e trabalhabilidade, mantém contato direto com empresas da região e avalia periodicamente a eficácia dos programas oferecidos. No curso de Gestão de Recursos Humanos, essa articulação ganha relevância adicional: aproxima o estudante do próprio campo de atuação profissional desde o início do percurso, em coerência direta com o objeto de formação do curso.

Ao Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Acessibilidade — NAPA compete atuar como órgão mediador nos desafios psicopedagógicos do processo de ensino-aprendizagem. O núcleo analisa, intervém e acompanha os casos identificados, sempre em articulação com a Gerência de Experiências, Vida e Carreira. Juntos, organizam ações de acolhimento, inclusão e ampliação do acesso. A acessibilidade instrumental e atitudinal observa os requisitos da Portaria MEC nº 3.284/2003 e do Decreto nº 5.296/2004.

Na FACESB, o nivelamento discente não se limita a um dispositivo pontual de reforço. A matriz curricular incorpora essa função de forma estrutural, ao concentrar, desde os módulos iniciais, componentes que operam simultaneamente como fundamentação de base e como ambientação do estudante ao campo profissional. Os componentes de Competências Socioemocionais e Desenvolvimento de Carreira, Comunicação, Leitura Crítica e Produção Acadêmica, Transformação Digital e Proteção de Dados e Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão cumprem dupla função. Nivelam habilidades de leitura, escrita, raciocínio lógico e letramento digital — usualmente heterogêneas na entrada do curso. E situam o estudante em temáticas de interesse direto da área. Evita-se, assim, o descolamento entre conteúdo introdutório e identidade do curso, comum quando o nivelamento é tratado como atividade isolada e extracurricular.

O nivelamento, contudo, não se esgota na matriz. Ele opera também como resposta ativa aos procedimentos de acompanhamento da aprendizagem: estudantes identificados em risco de reprovação, a partir do acompanhamento contínuo do desempenho discente, são direcionados, ainda dentro do semestre corrente, aos serviços de nivelamento e apoio psicopedagógico articulados à Gerência de Assuntos Acadêmicos, antes de a dificuldade se consolidar em resultado final insatisfatório. Essa articulação conecta diretamente o apoio ao discente aos procedimentos de avaliação da aprendizagem, assegurando que o suporte pedagógico atue como mecanismo preventivo, e não apenas reparador.

O acolhimento ao ingressante organiza-se no Programa de Acolhimento e Integração do Ingressante, ação estruturada anterior ao início formal das atividades letivas, que permanece ativa no caminhar do semestre letivo. Na semana inicial de integração, o estudante é ambientado quanto ao funcionamento do curso, aos canais de apoio disponíveis e aos mecanismos de acompanhamento da própria trajetória acadêmica. Essa medida tem relevância particular para o perfil predominantemente trabalhador do corpo discente do turno noturno: sua permanência depende diretamente da clareza desses canais desde a entrada no curso.

A gestão da permanência e o acompanhamento sistemático dos indicadores de evasão constituem tema recorrente no programa de capacitação de gestores conduzido pela Direção Geral junto à Gerência de Assuntos Acadêmicos. Esse núcleo também é regimentalmente responsável por coordenar a elaboração de planos de ação para melhoria de indicadores nas

avaliações internas e externas, e por promover a capacitação dos colaboradores da Instituição. A formação continuada de coordenadores em gestão da permanência, promovida pela Direção Geral, garante que o acompanhamento de trajetórias e riscos de evasão não dependa de iniciativa isolada de cada curso. Trata-se de rotina institucionalizada de monitoramento da qualidade, disseminada de forma uniforme entre as coordenações. Essa rotina se materializa em indicador objetivo: a taxa de permanência integra o plano de gestão anual da Coordenação, calculada semestralmente pela razão entre matriculados no início e ao final do período letivo, e apresentada ao Colegiado e ao Núcleo Docente Estruturante para orientar ajustes de gestão no semestre seguinte.

A FACESB oferece, ainda, bolsas de estudo financiadas pelo poder público, sustentadas por convênios formais e sucessivamente renovados com prefeituras da região — evidência do reconhecimento público da Instituição como formadora e indutora da fixação do jovem egresso no território. Com o Município de São Joaquim da Barra, o convênio firmado nos termos da Lei Municipal nº 1.045/2019 destina 20% do valor das mensalidades a estudantes residentes na cidade, renovado anualmente e fiscalizado pelo Departamento Municipal de Educação. O controle interno de execução do convênio evidencia sua efetividade continuada e recorrente. No curso de Gestão de Recursos Humanos, foram contemplados estudantes em 2023, 2024 e 2026 — presença do benefício ao longo de três anos letivos distintos, e não um registro isolado. O mesmo controle mostra, nos mesmos períodos, estudantes contemplados no curso de Administração e Direito, confirmando que o benefício alcança de forma sistemática o conjunto da oferta acadêmica da FACESB, e não um curso específico. Com o Município de Ipuã, o Termo de Adesão nº 003/2022, amparado nas Leis Municipais nº 3.172/2011 e 4.409/2021, concede desconto a estudantes do município matriculados em cursos de graduação, com dotação orçamentária própria da Secretaria Municipal de Educação e renovações sucessivas desde 2022. A continuidade desses instrumentos ao longo dos anos indica que o investimento público não é episódico: reflete reconhecimento institucionalizado do papel da FACESB. Semestralmente, a Instituição negocia e busca, ainda, parcerias para transporte entre municípios vizinhos, viabilizando a continuidade dos estudos para estudantes locais e da região.

O acompanhamento de egressos e da empregabilidade integra esse mesmo arranjo de apoio ao estudante. A coordenação é exercida pela Comissão Própria de Avaliação, que conduz o programa como medida complementar do processo de autoavaliação institucional. O contato

com os concluintes é contínuo. Ocorre por cadastro em ambiente próprio no site da Instituição e por formulário semestral aplicado aos egressos, levantando dados sobre inserção profissional, situação no mercado de trabalho e interesse em formação continuada. Esses dados não se limitam a registro histórico. Alimentam a análise da CPA e do NDE sobre a eficácia formativa do curso, orientam ajustes no perfil do egresso e nos conteúdos curriculares, e subsidiam a divulgação de oportunidades de trabalho e de formação continuada junto aos próprios egressos. Fecha-se, também neste ponto, o percurso entre a formação oferecida e a trajetória profissional de quem a recebeu, tendo resultado, muitas vezes, em contratação desses egressos na própria FACESB.

Essa divisão formal de competências entre as instâncias de apoio ao estudante está formalizada no Regimento Geral. A atribuição regimental de avaliação periódica da eficácia dos programas e serviços — hoje verificável no próprio indicador de taxa de permanência apurado pela Coordenação — confere a esse apoio caráter institucionalizado, verificável e permanentemente monitorado. Essa condição se completa pela articulação com as oportunidades de vínculo profissional geradas pelas atividades de extensão e pelos projetos desenvolvidos no curso, e pelo reconhecimento renovado do poder público municipal, fechando o ciclo entre acolhimento, nivelamento contextualizado, permanência e inserção no mundo do trabalho.

3.10 Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa

3.10.1 Governança do Curso

A gestão do curso segue cadeia de governança formalmente estruturada. O Regimento Geral define as competências de cada instância. Atuam de forma integrada: o Colegiado de Curso, o Núcleo Docente Estruturante, a Coordenação do Curso e a Comissão Própria de Avaliação.

O Regimento Geral atribui ao Colegiado, no art. 21, a aprovação do Plano de Gestão e dos indicadores de monitoramento do Coordenador, a promoção da avaliação no âmbito do curso

em colaboração com a CPA, e o acompanhamento do desenvolvimento dos planos de ensino e do registro das evidências de aprendizagem. O Colegiado reúne-se em sessão ordinária duas vezes por semestre letivo. É composto pelo Coordenador do Curso, como presidente nato, por representantes do corpo docente e por representação discente, nos termos do art. 20.

O Núcleo Docente Estruturante atua de forma permanente na concepção, consolidação e atualização contínua do Projeto Pedagógico, conforme o art. 25 do Regimento Geral e a Resolução CONAES nº 1, de 17 de junho de 2010, atendendo aos parâmetros de número mínimo de integrantes, de regime de trabalho e de titulação previstos na normativa aplicável, sob a presidência do Coordenador do Curso.

A Comissão Própria de Avaliação, instituída nos termos do Regimento Geral e da Lei nº 10.861/2004 (SINAES), responde pela Avaliação Institucional. Garante processo contínuo de aperfeiçoamento do PDI e do Projeto Pedagógico Institucional. Produz dados e indicadores que subsidiam o planejamento da gestão institucional e do curso. Assegura prestação de contas sistemática à comunidade interna e externa. Opera em ciclo trienal de avaliação institucional, com instrumentos aplicados aos segmentos docente, discente e técnico-administrativo. Os resultados são consolidados em relatório analítico por dimensão.

A apropriação dos resultados avaliativos segue fluxo institucionalizado. Os relatórios da CPA relativos ao curso são apresentados ao Colegiado e ao NDE. Esses órgãos analisam os indicadores por dimensão, identificam variações em relação ao ciclo anterior e deliberam sobre encaminhamentos, com registro em ata. Os encaminhamentos que demandam ação da Coordenação são convertidos em plano de trabalho, com responsável e prazo definidos. A execução é verificada no ciclo subsequente. Os dados de desempenho discente seguem o mesmo fluxo e alimentam a revisão dos planos de ensino e, quando pertinente, da matriz curricular.

Esse encadeamento entre avaliação, deliberação, execução e verificação já produziu resultado concreto. O PPC do curso, aprovado pelo Conselho Superior (CONSUP) em 12/12/2025, foi atualizado em julho de 2026 a partir do acompanhamento, pelo NDE, dos resultados iniciais de sua implementação. A revisão seguiu o rito de avaliação e aprimoramento contínuo previsto no Regimento Geral: análise dos indicadores de implementação, deliberação registrada em ata e encaminhamento das alterações ao Colegiado para validação. A governança do curso opera,

assim, sobre ciclo avaliativo efetivo e documentado — condição que evidencia diligência institucional para além do cumprimento formal do rito regimental.

Os resultados da avaliação externa seguem o mesmo rito, em observância aos princípios do SINAES e do Decreto nº 9.235/2017. O relatório de avaliação do INEP relativo ao curso foi analisado pelo NDE, com registro em ata das providências deliberadas por indicador. Foi apresentado ao Colegiado, que validou o plano de ação estruturado sobre os apontamentos da comissão avaliadora e deliberou sobre prioridades, responsáveis e prazos de execução. A gestão do curso opera sobre evidências produzidas internamente e documentadas em atas e relatórios institucionais, não sobre percepção não fundamentada.

3.10.2 Coordenação do Curso

A Coordenação do Curso é órgão executivo da estrutura acadêmico-administrativa, nos termos dos arts. 19 e 23 do Regimento Geral. Responde pelo cumprimento do Plano de Gestão aprovado pelo Colegiado, pela supervisão da integralização curricular e pelo desenvolvimento de ações de avaliação permanente das funções do curso, conforme o art. 24. Essas atribuições respondem diretamente aos indicadores de titulação, regime de trabalho, experiência profissional e experiência em gestão acadêmica do Coordenador. A Coordenação mantém reunião mensal com representantes de turma, como canal formal de escuta sobre a rotina do curso.

O Regimento Geral prevê, no art. 23, §2º, a designação de Coordenador Adjunto específico do curso pelo Diretor Geral, sempre que a natureza, a dimensão, especificidades de área ou as exigências legais ou regulatórias do curso o exigirem. Exige-se do designado formação e experiência aderentes ao curso. Na área de Gestão de Recursos Humanos, essa hipótese regimental se aplica sempre que o Coordenador do Curso não possuir formação ou experiência específica na área, assegurando à gestão acadêmica do curso o suporte técnico direto exigido pela especificidade do campo.

Nos termos do art. 23, §3º, compete ao Coordenador Adjunto, quando designado, assessorar o Coordenador do Curso no exercício de suas atribuições, exercer as competências que lhe forem delegadas e substituí-lo em suas faltas e impedimentos eventuais. A delegação recai sobre os temas técnicos de GRH: atualização de conteúdos, aderência de bibliografia, acompanhamento dos planos de ensino e coerência entre ementário e mercado de trabalho. A titularidade acadêmica do curso e a responsabilidade primária pelo Plano de Gestão permanecem, em qualquer hipótese, com o Coordenador do Curso.

O desempenho da Coordenação é acompanhado por indicadores objetivos, aprovados pelo Colegiado como parte do Plano de Gestão do Coordenador, nos termos do art. 21, I, do Regimento Geral. Os indicadores têm recorte específico para o curso de GRH. São apurados semestralmente e vinculados a entregáveis verificáveis:

Quadro 10 — Indicadores de Acompanhamento do Plano de Gestão da Coordenação (Área de GRH)

Indicadores objetivos, definidos pelo Colegiado como recorte do Plano de Gestão do Coordenador para os temas de Gestão de Recursos Humanos. Apurados semestralmente e vinculados a entregáveis verificáveis.

Indicador	Como se apura	O que evidencia
Percentual de componentes curriculares de GRH com planos de ensino revisados e publicados de acordo com a oferta no ciclo	Componentes publicados no AVA ÷ componentes da matriz de GRH previstos para oferta no período	Se a atualização curricular da área saiu da intenção para a prática e foi adequadamente divulgada aos estudantes
Percentual de evidências de aprendizagem registradas nas disciplinas da área	Registros de evidência entregues ÷ registros previstos, por componente curricular de GRH	Se o acompanhamento pedagógico da área está documentado, não apenas presumido

Indicador	Como se apura	O que evidencia
Percentual de estudantes evadidos na área de GRH	Estudantes com evasão confirmada ÷ total de estudantes no curso	Se a gestão da permanência é ativa
Prazo médio de resposta às demandas técnicas da Coordenação	Dias corridos entre a solicitação e o retorno do Coordenador Adjunto — meta: 3 dias corridos	Se o apoio técnico opera em tempo hábil para subsidiar decisões
Resultados da avaliação da coordenação do curso pelo CPA	Relatório da CPA	Percepção global dos estudantes quanto à atuação do coordenador do curso e a oportunidade de feedback para subsidiar os elementos a serem inseridos no Plano de Gestão do período subsequente

Os resultados são consolidados em relatório anual, apresentado ao Colegiado junto aos demais indicadores do Plano de Gestão. Servem de base para ajustes na atuação da Coordenação e da Coordenação Adjunta, no ciclo de melhoria contínua já demonstrado na revisão do PPC em julho de 2026 — evidência de que o monitoramento por indicador se traduz em ação efetiva, e não apenas em registro documental.

3.11 Tecnologias de Informação e Comunicação no processo ensino-aprendizagem

As tecnologias de informação e comunicação planejadas para o processo de ensino-aprendizagem viabilizam a execução do Projeto Pedagógico, asseguram a acessibilidade digital e comunicacional e sustentam a interatividade entre docentes, discentes e suporte técnico, por

meio do ambiente virtual de aprendizagem institucional, do acervo bibliográfico digital de acesso ininterrupto e dos canais formais de comunicação acadêmica.

Essa estrutura observa duas frentes de responsabilidade distintas e complementares:

- i. a Gerência de Tecnologia da Informação responde pela infraestrutura, conectividade, estabilidade dos sistemas e segurança da informação;
- ii. a Gerência de Tecnologias Educacionais apoia docentes e estudantes na organização do ambiente virtual, na disponibilização de materiais, na configuração de atividades e na acessibilidade digital, extraindo relatórios periódicos de acesso e interação que subsidiam ajustes pedagógicos.

Essa divisão preserva a centralidade docente no processo formativo e assegura suporte técnico permanente sem sobreposição de funções.

O ambiente virtual de aprendizagem é institucional e assegura ao estudante o acesso aos recursos didáticos e ao acervo bibliográfico digital a qualquer hora e em qualquer lugar, e proporciona registro e acompanhamento das atividades desenvolvidas na parcela não presencial da carga horária — condição verificada não apenas pela disponibilização dos materiais, mas pela regularidade de acesso e pela interação efetivamente registrada em cada componente curricular, monitoradas periodicamente pela Gerência de Tecnologias Educacionais em articulação com a Coordenação e o NDE.

O diferencial do curso neste campo está na integração entre a tecnologia como suporte ao processo formativo e a tecnologia como objeto de formação. Os componentes de Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão, de Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão e de Transformação Digital e Proteção de Dados inserem o estudante no uso de ferramentas digitais de análise de dados que constituem, hoje, instrumento central da atuação profissional em gestão de pessoas. Nesses componentes, o estudante não apenas acessa conteúdo por meio de tecnologia: manipula dados, constrói indicadores e interpreta resultados, o que transforma a tecnologia de canal de veiculação de conteúdo em objeto e método da própria

aprendizagem — experiência diferenciada que distingue o uso das TICs neste curso do uso meramente instrumental.

A efetividade do conjunto de TICs é acompanhada por meio de relatórios de acesso ao ambiente virtual, dados de participação em atividades digitais, utilização da plataforma de biblioteca digital e manifestações discentes, analisados periodicamente pela Coordenação, pelo NDE e pela Gerência de Tecnologias Educacionais, com ações corretivas documentadas sempre que identificadas lacunas de acesso, interação ou atualização.

3.12 Ambiente Virtual de Aprendizagem

O ambiente virtual de aprendizagem institucional, gerido por meio do sistema de gestão da aprendizagem (Learning Management System) Moodle, constitui o espaço formal de desenvolvimento da parcela não presencial da carga horária do curso e recurso complementar às interações da parcela presencial, disponibilizando de modo organizado os materiais didáticos, as atividades, os instrumentos de avaliação e os canais de interação entre docentes e discentes.

Sua gestão é atribuição do Núcleo de Educação a Distância e Híbrida, instância formalmente instituída pelo Regimento Geral (art. 27, §9º), composta pela Equipe Multidisciplinar — Gerência de Assuntos Acadêmicos, Gerência de Tecnologias Educacionais, Coordenação de Curso e docentes dos componentes digitais — e pela equipe de apoio e tecnologia, assegurando ao ambiente acesso simultâneo e ininterrupto, registro das interações e do desempenho, e suporte técnico contínuo ao estudante e ao docente.

O ambiente virtual está integrado ao projeto formativo do curso e à mediação pedagógica exercida pelo docente regente, de modo que as atividades desenvolvidas na parcela não presencial guardem coerência direta com os objetivos de aprendizagem de cada componente e com a formação presencial, viabilizando a reflexão sobre o conteúdo das disciplinas, e não apenas sua disponibilização. Nos termos do art. 27, §12º do Regimento Geral, a mediação pedagógica cabe exclusivamente a docente credenciado, ao qual competem cumulativamente a

função de mediador — responsável pela interação pedagógica, pelo acompanhamento do processo de ensino-aprendizagem e pela avaliação — e a função de conteudista, responsável pela elaboração e atualização dos materiais didáticos.

A curadoria dos materiais, a organização das atividades e o acompanhamento do engajamento discente são objeto de planejamento formal nos planos de ensino, com acompanhamento conjunto da Coordenação e do Núcleo de Educação a Distância e Híbrida, o que assegura ao ambiente virtual funcionalidade pedagógica efetiva, e não apenas repositório de conteúdo.

O funcionamento do ambiente virtual é submetido a avaliações periódicas devidamente documentadas: a Coordenação e o Núcleo de Educação a Distância e Híbrida analisam, ao final de cada semestre, os relatórios de acesso, participação e desempenho extraídos da plataforma, complementados pela manifestação dos próprios estudantes sobre a qualidade do ambiente e da mediação recebida. Essa avaliação não se esgota em registro documental — seus resultados são convertidos em ações de melhoria contínua, como ajuste de materiais com baixo engajamento, revisão de fluxos de comunicação e reforço pontual de funcionalidades subutilizadas, fechando o ciclo entre avaliação do ambiente virtual e seu aperfeiçoamento a cada novo período letivo.

A condução da parcela da carga horária mediada por tecnologias digitais é exercida pelo próprio docente regente de cada componente curricular, no âmbito de suas atribuições regulares de planejamento, mediação e avaliação. O Regimento Geral (art. 27, §13º) veda expressamente ao tutor administrativo — quando houver — o exercício de qualquer função própria da docência, restringindo sua atuação, quando existente, ao apoio não pedagógico ao estudante. O curso não institui, portanto, corpo de tutores nem figura de mediador pedagógico dissociada da docência: o professor responsável pelo componente planeja as atividades desenvolvidas no ambiente virtual, acompanha a participação dos estudantes, oferece devolutivas e integra os resultados dessas atividades ao processo avaliativo do componente, assegurando unidade pedagógica entre os momentos presenciais e os mediados por tecnologia. Essa opção institucional preserva o vínculo direto entre estudante e docente, evita a fragmentação da responsabilidade pedagógica e mantém a oferta plenamente caracterizada como presencial, nos limites autorizados pela legislação vigente.

A capacidade operacional do Núcleo de Educação a Distância e Híbrida pode ser ampliada, nos termos do art. 27, §10º do Regimento Geral, por parceria formal com instituição credenciada para o ensino EaD, destinada a apoio estrutural, tecnológico e logístico à oferta de componentes semipresenciais e a distância — parceria que qualifica a capacidade de execução da equipe multidisciplinar própria sem transferir a titularidade do vínculo educacional com o estudante nem a responsabilidade acadêmica, pedagógica e regulatória do curso, que permanecem integralmente sob a governança da FACESB, nos termos regimentais.

3.13 Procedimentos de acompanhamento e de avaliação da aprendizagem

Os procedimentos de acompanhamento e avaliação da aprendizagem estão formalizados por meio de Política Institucional de Avaliação da Aprendizagem e de Instrução de Trabalho de observância obrigatória, em consonância com o Regimento Geral (arts. 61 a 70), que define o Desempenho Acadêmico como a soma de Frequência e Rendimento Acadêmico (art. 61), fixa a frequência mínima de 75% da carga horária do componente (art. 62, com base no art. 47, §3º, da Lei nº 9.394/1996) e disciplina os critérios de aferição, aprovação, reprovação, revisão de nota e segunda chamada (arts. 63 a 68).

Cada plano de ensino do curso reproduz essa normativa em campo próprio e obrigatório — "Normas Institucionais de Avaliação da Aprendizagem" — e a detalha, componente a componente, no campo "Processo Avaliativo do Componente Curricular", onde o docente responsável especifica os instrumentos, os pesos e o conteúdo avaliado em cada verificação. O rendimento é aferido por duas verificações bimestrais (B1 e B2), cada uma composta por 60% de avaliação escrita presencial e 40% de avaliação da produção do Trabalho Discente Efetivo — atividades formativas diversificadas realizadas sob orientação docente (art. 64) —, conforme exemplifica o plano de ensino do componente Competências Socioemocionais e Desenvolvimento de Carreira: em B1, 6,0 pontos de avaliação dissertativa presencial sobre autoconhecimento e gestão de conflitos, e 4,0 pontos de TDE consistindo em mapa pessoal de competências associado a estudo de caso, entregue no AVA com prazo definido em calendário acadêmico. Essa dupla exigência — regra institucional uniforme e aplicação documentada por

componente — evidencia que a natureza formativa da avaliação é sistêmica, e não uma prática isolada de cada docente.

A aferição adota caráter processual e por competências, com critérios de desempenho previamente divulgados e devolutiva formativa contínua ao longo do percurso, assegurando ao estudante o desenvolvimento de autonomia sobre a própria trajetória de aprendizagem, e não apenas o registro de uma nota ao final do processo. Os resultados dos processos de acompanhamento e avaliação são registrados no sistema acadêmico e disponibilizados de forma contínua aos estudantes, conforme o art. 63, §3º do Regimento Geral, o que assegura sistematização, rastreabilidade e transparência das informações sobre o desempenho.

A natureza formativa dos procedimentos manifesta-se na destinação efetiva dos resultados, reforçada pela previsibilidade de um ponto específico de corte e revisão do percurso semestral (B1): o acompanhamento contínuo do desempenho permite identificar dificuldades ao longo do semestre e acionar suporte à aprendizagem antes da reprovação, e os resultados são deliberados pelo Núcleo Docente Estruturante e pelo Colegiado como subsídio para a reorientação das práticas de ensino. Esse acompanhamento traduz-se em ações concretas e documentadas: quando o desempenho de uma turma em determinada unidade de aprendizagem revela padrão recorrente de dificuldade, o docente, com validação do NDE, ajusta a estratégia metodológica do componente para o período seguinte — incorporando atividade de reforço específica, redistribuindo o peso entre a avaliação escrita e o Trabalho Discente Efetivo, ou associando o conteúdo a estudos de caso da própria realidade organizacional regional que aproximem os conceitos à realidade.

Estudantes identificados em risco de reprovação a partir do acompanhamento contínuo são direcionados, ainda dentro do semestre corrente, aos serviços de nivelamento e apoio psicopedagógico articulados à Gerência de Assuntos Acadêmicos, antes de a dificuldade se consolidar em resultado final insatisfatório. O Regimento Geral assegura, ainda, o direito à revisão de avaliações e notas (art. 68, §1º) e à avaliação em segunda chamada para as verificações bimestrais escritas (art. 68, §4º), preservando o caráter formativo do processo mesmo diante de intercorrências pontuais do estudante.

Esse fluxo — avaliação, devolutiva estruturada, identificação de dificuldades, ação corretiva efetiva e verificação de resultado no ciclo seguinte — assegura que a avaliação produza informação sistematizada e disponibilizada ao estudante, e que essa informação retorne ao processo formativo como instrumento de melhoria concreta, e não apenas declarada, superando a avaliação de caráter meramente classificatório.

A institucionalização por Regimento, Política e Instrução de Trabalho — replicada de forma idêntica no template de plano de ensino de todos os componentes do curso, com validação obrigatória do NDE antes da aplicação — elimina a variação informal entre práticas docentes e uniformiza a operacionalização da avaliação em todo o curso. As práticas avaliativas e os procedimentos de acompanhamento da aprendizagem foram objeto de deliberação formal pelo NDE e pelo Colegiado do Curso, com registro em atas, assegurando institucionalização, transparência e rastreabilidade das decisões acadêmicas relativas à avaliação.

3.14 Número de vagas

O quantitativo de quarenta vagas anuais, ofertadas no turno noturno, decorre da justificativa de oferta e dimensionamento da demanda apresentada na seção 2.3 deste Projeto, e este indicador demonstra especificamente sua adequação à capacidade instalada da Instituição — corpo docente, infraestrutura física e tecnológica.

A adequação das vagas à capacidade instalada é verificável em todas as dimensões pertinentes. Ao longo dos quatro semestres, o curso opera em plena compatibilidade com a capacidade das salas de aula do turno noturno, sem concorrência de uso com os demais cursos. O corpo docente, dimensionado para a carga horária da matriz, atende integralmente às demandas de regência, mediação pedagógica, supervisão de estágio, participação no NDE e no Colegiado e desenvolvimento das atividades de extensão. O acervo bibliográfico digital assegura acesso simultâneo e ilimitado, e o laboratório de informática atende à demanda do curso nos horários de funcionamento.

A fundamentação das vagas não se esgota em estudo pontual. O modelo de gestão incorporado ao ciclo de planejamento institucional prevê a atualização periódica do estudo de demanda a cada ciclo avaliativo da Comissão Própria de Avaliação, com dados demográficos e econômicos oficiais atualizados, análise da ocupação efetiva das vagas, levantamento de interesse junto à comunidade acadêmica e aos concluintes do ensino médio da microrregião e cotejo com a capacidade docente e estrutural, cujos resultados são apresentados ao NDE e ao Colegiado para deliberação sobre eventuais ajustes.

3.15 Ementário e bibliografia por unidade curricular

A composição da bibliografia de cada unidade curricular observa regra objetiva fixada em Instrução de Trabalho institucional de observância obrigatória: a bibliografia básica reúne, no mínimo, três títulos do acervo digital contratado pela Instituição na plataforma Minha Biblioteca, com acesso ininterrupto, simultâneo e ilimitado aos estudantes; a bibliografia complementar reúne, no mínimo, dois títulos do mesmo acervo e dois documentos oficiais — legislação, normas técnicas e publicações de órgãos públicos pertinentes ao componente —, sempre com link ativo e data de acesso registrada.

A correspondência, título a título, entre a bibliografia declarada e o acervo efetivamente disponível é objeto de relatório de adequação referendado pelo Núcleo Docente Estruturante, atualizado a cada ciclo de revisão dos planos de ensino, que comprova a compatibilidade entre o número de vagas autorizadas e as condições de acesso ao acervo.

Essa mesma regra disciplina a ementa de cada componente, elaborada em articulação direta com o propósito formativo, os resultados de aprendizagem esperados e a contribuição do componente para o perfil do egresso, conforme detalhado na seção 3.3 e na Figura 4 deste Projeto.

O ementário completo e a bibliografia básica e complementar de todas as unidades curriculares do curso, organizados por módulo, constam do Anexo I deste Projeto Pedagógico.

3.16 Elementos Inovadores do Curso

O curso reúne, de forma consolidada, um conjunto de elementos que o distinguem da oferta tradicional em Gestão de Recursos Humanos e que dialogam diretamente com a tendência de valorização da inovação pedagógica e do aprendizado prático já sinalizada nas consultas públicas conduzidas pelo INEP para o instrumento de avaliação a ser implementado em 2026.

São elementos inovadores especificamente para as condições de oferta do curso:

- i. Tecnologia como objeto de formação, não apenas como canal de conteúdo: os componentes de Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão, Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão e Transformação Digital e Proteção de Dados colocam o estudante para manipular dados, construir indicadores e interpretar resultados — competência analítica ainda pouco presente na formação tradicional em recursos humanos, conforme já destacado na seção 3.3 deste Projeto.
- ii. Predomínio de metodologias ativas articuladas à realidade regional: estudo de caso, aprendizagem baseada em problemas e em projetos, sala de aula invertida e Oficinas Integradoras de Competências — presentes em todos os módulos — tomam como objeto problemas reais das organizações do território, e não situações hipotéticas descoladas do contexto profissional do estudante.
- iii. Extensão curricularizada como diagnóstico territorial: os Projetos de Extensão convertem o próprio território em objeto de aprendizagem, com tema, organização e comunidade atendida definidos pelo grupo de estudantes a partir de diagnóstico real, e não de exercício simulado.
- iv. Avaliação processual e por competências, com meta-avaliação dos próprios procedimentos avaliativos: conforme detalhado na seção 3.13, os procedimentos

avaliativos do curso são, eles próprios, objeto de revisão periódica pelo NDE com base em evidência de desempenho — e não apenas os resultados individuais dos estudantes.

- v. Gestão do curso orientada por indicadores objetivos e verificáveis, tanto na Coordenação quanto na Coordenação Adjunta específica da área de Gestão de Recursos Humanos, conforme detalhado na seção 3.10 — modelo de gestão acadêmica pouco comum em cursos de porte similar, que substitui o acompanhamento por percepção pelo acompanhamento por dado.
- vi. Parceria com Instituições de Ensino Superior já credenciadas para a oferta em EaD. A articulação amplia o acesso da FACESB a tecnologias educacionais de vanguarda na gestão da carga horária de oferta em formato digital, resguardadas as suas responsabilidades acadêmicas e compromisso com a qualidade do ensino. Mitiga, assim, as limitações atuais de porte e alcance da IES para a incorporação dessas ferramentas.

4 CORPO DOCENTE E TUTORIAL

A reorganização do corpo docente do curso constitui um dos núcleos do processo de qualificação conduzido pela Instituição no ciclo pós-avaliativo de 2023. A resposta institucional não se limitou à substituição pontual de docentes: promoveu a recomposição qualificada do quadro, a redefinição da composição do Núcleo Docente Estruturante e a formalização de rotinas de gestão acadêmica que conferem sustentação verificável ao projeto pedagógico.

A FACESB mantém política institucional de qualificação docente, formalizada no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Carreira Docente, voltada à ampliação e à preservação da maioria de professores com titulação *stricto sensu* no quadro do curso, com acompanhamento semestral da atualização curricular e da produção acadêmica docente, conduzido pela Coordenação em articulação com a Comissão Própria de Avaliação.

4.1 Núcleo Docente Estruturante

O Núcleo Docente Estruturante do curso encontra-se constituído nos termos da Resolução CONAES nº 1, de 17 de junho de 2010, e do Regimento Geral da Instituição, com o Coordenador do Curso como membro nato e presidente. A composição do órgão atende aos parâmetros de número mínimo de integrantes, de regime de trabalho e de titulação estabelecidos pela normativa vigente, assegurando capacidade deliberativa qualificada para as funções que lhe são atribuídas. A composição, a titulação e o regime de trabalho dos integrantes constam de atas de constituição e de portaria de designação, mantidas sob a guarda da Coordenação do Curso.

A atuação do Núcleo não se limita ao acompanhamento formal do Projeto Pedagógico: materializa-se em estudos periódicos e atualização contínua da matriz curricular, dos planos de ensino e da bibliografia vinculada ao acervo institucional, com deliberações registradas em ata e calendário anual de reuniões ordinárias.

Essa atuação inclui a verificação do impacto do sistema de avaliação da aprendizagem na formação do estudante e a análise recorrente da adequação do perfil do egresso às diretrizes do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia e às novas demandas do mundo do trabalho na área de gestão de pessoas — leitura que orientou, entre outras decisões documentadas, a revisão integral da matriz curricular, a incorporação dos componentes de atualização tecnológica e a reformulação da bibliografia de todas as unidades curriculares, com relatório de adequação próprio.

A atuação do Núcleo articula-se ao ciclo de melhoria contínua que integra os resultados da Comissão Própria de Avaliação, o desempenho discente e os produtos da extensão e da iniciação científica, de modo que as decisões do órgão decorram de evidências documentadas e sejam objeto de verificação de cumprimento nos ciclos subsequentes.

A recomposição do Núcleo cuida de preservar, a cada ato regulatório, parte de seus integrantes anteriores, assegurando memória institucional sobre as deliberações passadas, com a incorporação de novos integrantes que possam elevar a qualificação e a disponibilidade do órgão, quando oportuno.

O Núcleo dispõe, ainda, de espaço físico próprio e identificado no bloco acadêmico da Instituição, com 9,05 m², destinado a reuniões e ao trabalho de análise documental contínuo, além de realizar escuta ativa dos estudantes sempre que oportuno.

4.2 Equipe multidisciplinar

A parcela da carga horária ministrada por meio de tecnologias digitais é sustentada por equipe multidisciplinar própria, prevista no Regimento Geral (Art. 27, §9º) e integrante do Núcleo de Educação a Distância e Hibridização.

A Equipe Multidisciplinar reúne a Gerência de Assuntos Acadêmicos, a Gerência de Tecnologias Educacionais, a Coordenação de Curso, dois docentes dos componentes digitais e o tutor administrativo, quando houver. Essa composição intencionalmente diversa combina, na

mesma instância, visão institucional-acadêmica, gestão pedagógica do curso e expertise tecnológica — arranjo que ultrapassa o suporte técnico-operacional. Nos termos do regulamento próprio que disciplina seu funcionamento (Art. 27, §14), compete à Equipe Multidisciplinar operacionalizar a Política de Educação a Distância da Instituição, gerir os processos pedagógicos, técnicos e administrativos da modalidade e submeter ao NDE os processos de credenciamento docente e a adequação dos componentes curriculares semipresenciais e a distância ao Projeto Pedagógico do Curso.

O Núcleo articula-se com a equipe da parceria de gestão do ensino digital mantida pela FACESB com instituição de ensino superior credenciada, nos termos do Art. 27, §10º do Regimento Geral, que autoriza parceria formal para apoio estrutural, tecnológico e logístico à oferta de componentes semipresenciais e a distância. Essa articulação preserva a titularidade institucional do processo: a FACESB mantém integralmente o vínculo educacional com o estudante e a responsabilidade acadêmica, pedagógica e regulatória do curso, cabendo à parceria qualificar e ampliar a capacidade operacional da equipe própria, sem substituí-la. A Gerência de Tecnologias Educacionais é o órgão diretamente responsável por intermediar e acompanhar a relação com a IES parceira durante toda a oferta.

A responsabilidade acadêmica pela condução do processo formativo cabe ao docente credenciado, nos termos dos §§11 e 12 do Art. 27 do Regimento Geral. A ele competem, cumulativamente, a função de mediador — interação pedagógica, acompanhamento do processo de ensino-aprendizagem e avaliação — e a função de conteudista — elaboração e atualização dos conteúdos e materiais didáticos empregados na parcela mediada por tecnologia. Decisão de papéis esta, facultada às IES, neste momento de transição para a adequação do novo marco regulatório da EaD.

O fluxo de trabalho é formalizado: o docente credenciado elabora e organiza os recursos de acordo com o plano de ensino; a Equipe Multidisciplinar presta o suporte tecnológico necessário à disponibilização desses recursos; e a adequação dos componentes ao Projeto Pedagógico do Curso é submetida ao NDE, conforme o Art. 27, §14, IV. Os relatórios de uso do ambiente virtual e a manifestação de estudantes e docentes alimentam ciclo periódico de revisão, do qual resultam ajustes de seleção, substituição de materiais com baixo engajamento

e aprimoramento das ferramentas empregadas — planejamento de ação documentado e efetivamente implementado.

4.3 Atuação do coordenador e regime de trabalho

A Coordenação do Curso é exercida por professor designado pelo Diretor Geral, nos termos do art. 23 do Regimento Geral, com mandato de cinco anos, admitida recondução. Constitui órgão executivo da estrutura acadêmico-administrativa do curso, ao lado do Colegiado, órgão deliberativo e normativo, e do Núcleo Docente Estruturante, órgão de assessoramento acadêmico, nos termos do art. 19.

O art. 24 do Regimento Geral relaciona as atribuições do Coordenador, articuladas em três eixos. No eixo de gestão acadêmica, cabe-lhe cumprir o Plano de Gestão aprovado pelo Colegiado, apresentar o Planejamento Anual do Curso, divulgar e fazer cumprir o Calendário Acadêmico, e supervisionar a integralização curricular e a execução dos conteúdos programáticos e da carga horária dos componentes curriculares. No eixo de gestão pedagógica, cabe-lhe propor e supervisionar as atividades de ensino, iniciação científica e extensão, oportunizar a oferta de atividades complementares, viabilizar a execução supervisionada do Trabalho Discente Efetivo e zelar pela qualidade do ensino, da iniciação científica e da extensão. No eixo de gestão de processos, cabe-lhe decidir sobre matrículas, trancamentos, transferências, aproveitamento de estudos, adaptações e dependências, acompanhar a frequência de docentes, discentes e pessoal técnico-administrativo, emitir parecer nos processos que lhe forem submetidos e desenvolver ações de avaliação permanente das funções do curso e de suas atividades de apoio técnico-administrativo.

O Coordenador acumula, por força regimental, a presidência do Colegiado de Curso e do Núcleo Docente Estruturante, nos termos dos arts. 20 e 25 do Regimento Geral. Essa concentração de presidências exige atuação simultânea nas três instâncias de governança do curso — deliberativa, executiva e de assessoramento acadêmico —, tratada de forma consolidada na seção 3.10 deste Projeto Pedagógico.

O regime de trabalho da Coordenação correlaciona-se à titulação e à experiência exigidas para a extensão das atribuições exercidas. Considerado o conjunto de atribuições fixado no art. 24 do Regimento Geral — cumprimento do Plano de Gestão, planejamento acadêmico, supervisão da integralização curricular, acompanhamento da frequência docente e discente, emissão de pareceres e desenvolvimento de ações de avaliação permanente das funções do curso —, a Instituição mantém a Coordenação em regime de dedicação compatível com o exercício pleno dessas atribuições, sem sobreposição com as demais funções acadêmicas eventualmente exercidas.

Essa dedicação pode ser complementada, na área de Gestão de Recursos Humanos, pela atuação de Coordenador Adjunto, designado nos termos do art. 23, §2º, sempre que o Coordenador do Curso não possuir formação ou experiência específica na área, em regime compatível com as competências delegadas nos termos do §3º do mesmo artigo, conforme detalhado na seção 3.10 deste Projeto Pedagógico. O Coordenador Adjunto, quando designado, deve necessariamente possuir formação e experiência na área de Gestão de Recursos Humanos, nos termos do art. 23, §2º, do Regimento Geral.

A adequação do regime de trabalho às atribuições regimentais da Coordenação constitui, ela própria, indicador de gestão acompanhado pelo Colegiado no âmbito do Plano de Gestão do Coordenador. Integra, assim, o conjunto de evidências de governança acadêmica tratado na seção 3.10 deste Projeto Pedagógico.

4.4 Corpo docente: perfil, titulação e atuação

A composição do corpo docente do curso foi estruturada para atender ao patamar mais elevado de qualificação: busca-se preservar a maioria de docentes com titulação *stricto sensu*, resultado de recomposição qualificada conduzida no ciclo pós-avaliativo de 2023, e não de composição incidental. O perfil, a titulação e o vínculo de cada integrante constam de registro funcional mantido pela Coordenação do Curso, atualizado a cada período letivo. O detalhamento nominal ali arquivado evidencia, período a período, a manutenção desse patamar.

O corpo docente atua de forma integrada ao Núcleo Docente Estruturante na análise periódica dos componentes curriculares. O processo não se limita à atualização pontual de ementa. A cada ciclo letivo, o docente regente examina a relevância do conteúdo ministrado para a atuação profissional e acadêmica do estudante, cotejando a bibliografia vigente com a disponibilidade de acesso ao estudante e com a produção acadêmica e de mercado mais recente na área de gestão de pessoas. Esse exame mobiliza literatura que ultrapassa a bibliografia formalmente indicada nos planos de ensino — artigos, relatórios setoriais e estudos de caso publicados por consultorias e associações profissionais da área —, com acesso a conteúdos de pesquisa de fronteira relacionados aos objetivos de cada disciplina e ao perfil do egresso pretendido. As proposições de ajuste de ementa motivadas por essa análise são submetidas ao NDE e ao Colegiado para deliberação formal, registrada em ata. A atualização de conteúdo decorre, assim, de processo institucional verificável, e não de iniciativa isolada.

A análise dos componentes curriculares privilegia, de forma sistemática, a articulação entre teoria e prática, com emprego de situações reais das organizações da região como recurso de planejamento didático. Essa combinação — quadro docente qualificado e atuação ativa na atualização curricular — confere ao processo formativo aderência direta e verificável ao perfil profissional pretendido para o egresso.

4.5 Regime de trabalho do corpo docente

O regime de trabalho de cada docente do curso comporta, de forma equilibrada, a docência em sala, o atendimento e a orientação aos discentes fora do horário de aula, a participação nos órgãos colegiados, o planejamento didático de cada componente curricular e a elaboração e correção das avaliações de aprendizagem. Nenhuma dessas frentes compete pelo tempo das demais a ponto de comprometê-la: a distribuição da carga horária foi dimensionada, desde a composição do quadro docente, para sustentar simultaneamente as quatro atribuições.

Essa distribuição não fica no plano da intenção. Registros individuais de atividade docente discriminam, período a período, como cada professor emprega sua carga horária entre ensino,

atendimento, planejamento e participação institucional — e a Coordenação utiliza esse material, não como arquivo passivo, mas como insumo direto para redistribuir responsabilidades a cada novo semestre, sempre que a leitura dos registros indica necessidade de ajuste.

Todos os docentes elaboram, a cada semestre, plano de ensino apreciado pelo NDE e submetido ao Colegiado, conforme o Regimento Geral. O procedimento padroniza o planejamento didático do curso, torna seu conteúdo acessível à comunidade acadêmica e garante rastreabilidade entre o que foi planejado no início do período letivo e o que efetivamente ocorreu em sala.

O detalhamento individual do regime de trabalho de cada docente — carga horária, distribuição das atividades, vínculo — consta de registro funcional sob guarda da Coordenação, atualizado a cada período letivo. Esse controle permite verificar, nome a nome, a coerência entre o que este PPC declara e o que a Instituição pratica.

4.6 Experiência profissional e docente

A experiência profissional e a experiência no magistério superior formam, para o corpo docente do curso, uma combinação deliberada, não uma coincidência de currículos. A FACESB busca atribuir componentes para docentes que trazem para a sala de aula vivência efetiva nas áreas em que atuam — o que se traduz, no cotidiano da disciplina, em exemplos originados de problemas reais enfrentados pelo próprio docente, na aplicação da teoria a situações concretas do exercício profissional e na atualização constante sobre a distância, sempre estreita, entre o conteúdo ensinado e a prática do mercado de trabalho regional.

A experiência consolidada em sala de aula acrescenta a esse quadro uma rotina pedagógica que se pode observar, e não apenas presumir: identificação precoce de dificuldades de aprendizagem a partir do acompanhamento contínuo do desempenho discente; adequação da linguagem expositiva ao perfil predominantemente trabalhador do estudante do turno noturno; e elaboração de atividades específicas para quem apresenta dificuldade ao longo do semestre,

com avaliações diagnósticas, formativas e somativas cujos resultados reorientam a prática docente ainda dentro do mesmo período letivo. Na parcela do curso mediada por tecnologia, essa mesma experiência permite interpretar sinais indiretos — regularidade de acesso, qualidade das interações registradas no ambiente virtual — e ajustar a mediação pedagógica, com apoio de capacitação institucional semestral voltada a metodologias e à interação síncrona e assíncrona.

Essa combinação entre vivência de mercado e prática docente consolidada — ambas registradas em currículo, não apenas declaradas — sustenta, lida em conjunto com a titulação e o regime de trabalho já descritos, a solidez do quadro docente do curso. O detalhamento individual da experiência profissional e docente, atualizado a cada novo período letivo, integra o acervo funcional docente mantido pela Coordenação e permite a verificação nominal de cada trajetória aqui descrita.

4.7 Atuação do Colegiado de Curso

O Colegiado de Curso é órgão formalizado e regimentado, composto pelo Coordenador — que o preside — por representantes do corpo docente e por representação discente, assegurando a presença dos principais segmentos da comunidade acadêmica em sua deliberação. Reúne-se ordinariamente duas vezes por semestre, em datas fixadas no calendário acadêmico, com atas que registram cada reunião — funcionamento que não depende de convocação eventual nem da iniciativa isolada de um único membro.

O Regimento Geral atribui ao Colegiado a promoção da avaliação no âmbito do curso, em articulação direta com a CPA, e define o caminho que cada tipo de matéria percorre até a deliberação: questões de aprovação do plano de gestão e dos indicadores de desempenho da coordenação vão a sessão plena; assuntos de natureza pedagógica — revisão de matriz, ajuste de planos de ensino, apreciação de bibliografia — passam primeiro pelo NDE, que os instrui tecnicamente antes de submetê-los ao Colegiado; e encaminhamentos que extrapolam a governança do próprio curso seguem aos colegiados superiores da Instituição, dos quais a

coordenação também participa. Essa segmentação evita que o Colegiado delibere sobre matéria técnico-pedagógica sem o exame prévio do órgão habilitado a instruí-la.

O próprio desempenho do Colegiado é acompanhado a partir dos resultados da avaliação institucional produzidos pela CPA e da execução dos encaminhamentos deliberados em ciclos anteriores. Esse acompanhamento permite identificar, já na reunião seguinte, eventual atraso no cumprimento de um prazo — e, quando necessário, ajustar o próprio fluxo de decisão.

4.8 Produção científica, cultural, artística ou tecnológica

A produção técnico-científica do corpo docente, registrada nos currículos Lattes, alcança hoje uma distribuição mais ampla entre os professores do que a observada no ciclo avaliativo anterior, quando pequena parte do quadro evidenciava produção no triênio de referência. A recomposição do corpo docente, com mais mestres incorporados, ampliou essa capacidade produtiva e está em construção para direcionar essa atividade acadêmica para temas ligados à realidade organizacional da microrregião — agronegócio, agroindústria, estruturas cooperativas, gestão de pessoas em empresas de pequeno e médio porte. A produção acompanha o projeto formativo do curso, em vez de se dispersar em temas alheios à vocação regional da Instituição.

Essa produção não nasce isolada, vincula-se a um evidente esforço institucional em incentivá-la. Os projetos de extensão previstos na matriz geram dados e reflexões que alimentam diretamente o trabalho técnico dos docentes orientadores. As linhas de iniciação científica formalizadas pelo NDE organizam esse material em eixos correlacionados às demandas do território. Em um curso noturno voltado ao estudante trabalhador, essa articulação tem peso particular: a produção que nasce da extensão enquanto componente curricular dialoga com a realidade profissional do próprio estudante em sala. A política institucional soma a isso apoio à participação docente em eventos técnico-científicos, divulgação da produção junto à comunidade acadêmica e valorização desse indicador na avaliação de desempenho, com acompanhamento semestral dos registros pela coordenação.

Reconhece-se, nesse percurso, que o interesse pela pesquisa não se instala por decreto curricular. É construção cultural, que amadurece com a prática continuada de orientar, produzir e apresentar resultados.

Em um curso tecnológico, de ciclo curto, essa temporalidade exige leitura própria. O estudante permanece menos tempo na Instituição que em uma licenciatura ou bacharelado, e concilia a formação com jornada de trabalho. Por isso, sustentar essa cultura não pode depender do ciclo de uma única turma: depende da continuidade da atuação docente, de turma em turma, e de uma mudança cultural sistêmica e insistente.

Essa continuidade é, antes de tudo, um investimento nos próprios professores. A FACESB direciona parte da política de qualificação docente ao fortalecimento da prática de investigação: apoio à submissão de trabalhos em eventos da área, incentivo à publicação a partir das linhas já formalizadas e reconhecimento da produção técnico-científica como critério na avaliação de desempenho. Pretende-se, dessa forma, que o docente que orienta hoje um projeto de extensão seja o mesmo que, amanhã, converte esse resultado em produção registrada. Essa constância docente é o que garante à cultura de iniciação científica sua continuidade, ainda que o corpo discente se renove a cada ciclo curto do curso.

Essa constância ganha, a partir de 2026, instrumento institucional concreto: a Revista FACESB, periódico institucional semestral e digital que reúne, em movimento de produção colaborativa entre docentes, a experiência de mercado que a maior parte do corpo docente do curso traz de sua atuação profissional plena — em organizações do agronegócio, da indústria e do comércio da microrregião — convertida em produção técnica registrada. A Revista responde diretamente à realidade desse corpo docente: profissionais que conciliam a docência com jornada de trabalho integral e que, sem espaço de baixa barreira de entrada, dificilmente convertem a prática cotidiana de gestão de pessoas em produção submetida a periódicos externos. No curso de Gestão de Recursos Humanos, a Revista acolhe produção docente e discente sem vinculação obrigatória às três linhas de iniciação científica já formalizadas pelo NDE ou aos Projetos de Extensão: nesta fase inicial de implantação, a Instituição incentiva também a produção de tema livre, reservando a aderência estrita às linhas e áreas temáticas indicadas para o momento em que a cultura de produção estiver suficientemente consolidada. Reúne, assim, na mesma edição, a experiência profissional do docente e a investigação em formação do estudante.

A nova modelagem dos planos de ensino, que determina a citação de fontes disponíveis dos órgãos oficiais não é genérica, também é estratégia para incentivo à investigação e espírito científico na análise de dados. MEC, Ministério do Trabalho e Emprego, IBGE, ANPD e TST correspondem, cada um, a uma frente distinta da prática profissional em RH e conhecer estes caminhos de acesso a informação produz insights para a futura produção.

As três linhas da iniciação científica, formalizadas desde já e ancoradas à extensão e ao território, são o marco inicial dessa trajetória. Não restritas à formalidade isolada no papel, essas sementes germinam de um compromisso institucional de médio a longo prazo, deliberado e passível de acompanhamento pela coordenação e pelo NDE.

5 INFRAESTRUTURA

5.1 Espaço de trabalho para docentes em tempo integral

A FACESB reserva aos docentes em tempo integral do curso um ambiente próprio de trabalho — identificado no memorial descritivo institucional, com 8,75 m², no bloco acadêmico.

O espaço comporta as ações de planejamento didático-pedagógico típicas do regime de tempo integral e a análise dos indicadores de desempenho do curso. Conta com recursos de tecnologias da informação e comunicação compatíveis com essas atividades. Adicionalmente há um espaço de privacidade tanto para seu uso quanto para o atendimento a discentes e orientandos — particularidade relevante em curso noturno, cujo público majoritariamente trabalhador dispõe de janelas de tempo restritas para esse atendimento.

Uma estrutura de armazenamento com acesso restrito ao bloco acadêmico assegura a guarda de material e equipamentos pessoais dos docentes. O espaço foi dimensionado para a rotina real do regime de tempo integral no curso, e não para uma exigência formal de metragem mínima.

5.2 Espaço de trabalho para o coordenador

A Coordenação do Curso dispõe de sala própria, não compartilhada, com 9,3 m², no bloco acadêmico, equipada para as ações acadêmico-administrativas da gestão do curso, para a organização documental e para o acesso aos sistemas acadêmicos.

O ambiente comporta atendimento individual e a pequenos grupos com privacidade — condição útil a reuniões reservadas com docentes, ao atendimento de estudantes com demandas específicas e às reuniões preparatórias do NDE e do Colegiado.

A infraestrutura tecnológica do espaço permite alternar entre atendimento presencial, consulta a sistemas acadêmicos e participação em reuniões virtuais institucionais. Essa flexibilidade

responde à natureza da própria gestão do curso, que combina rotina administrativa, articulação pedagógica e representação institucional em uma única função.

5.3 Sala coletiva de professores

O curso conta com Sala de Professores integrada à área administrativa, complementada por espaço de copa para descanso, atividades criativas e convivência do corpo docente entre as atividades letivas.

O ambiente sustenta o trabalho coletivo dos professores — preparação de aula, troca entre pares sobre estratégias pedagógicas, revisão conjunta de instrumentos avaliativos — e dispõe de recursos de tecnologias da informação e comunicação proporcionais ao número de docentes do curso.

A proximidade com os setores de apoio administrativo garante suporte técnico próximo e condições adequadas para a guarda de material didático de uso coletivo. Essa proximidade não é acidental: aproxima a rotina docente da gestão do curso no dia a dia, e não apenas em reuniões formais.

5.4 Salas de aula

O curso ocupa seis salas de aula próprias no bloco acadêmico da FACESB, com metragens entre 48,15 m² e 66,78 m², dimensionadas para as 40 vagas anuais ofertadas em entrada semestral. Recebem manutenção periódica, oferecem conforto ambiental e contam com recursos de tecnologias da informação e comunicação adequados aos componentes curriculares ali ministrados.

A configuração dos ambientes permite reorganizar o espaço conforme a atividade — pequenos grupos para os estudos de caso previstos na matriz, disposição expositiva para aulas teóricas, arranjo circular para as Oficinas Integradoras de Competências. A Instituição mantém, nessas salas, os recursos cujo uso já se revelou eficaz nas metodologias ativas empregadas pelo corpo docente. A infraestrutura acompanha o método, e não o contrário.

5.5 Acesso dos estudantes a equipamentos de informática

O Laboratório de Informática, com 19,88 m², atende ao curso em disponibilidade de equipamentos — dimensionada ao tamanho das turmas em aula prática —, em conforto do espaço físico e em estabilidade, velocidade e qualidade do acesso à internet e à rede sem fio.

Seu hardware e software acompanham as demandas dos componentes curriculares. Essa adequação não depende de constatação eventual: decorre de política formal de aquisição e manutenção.

O parque de máquinas do laboratório é avaliado por critério técnico objetivo — obsolescência tecnológica, capacidade de atender à demanda dos próximos anos letivos e garantia mínima de fabricante —, e cada software utilizado nas disciplinas do curso, mantém renovação e atualização anual acompanhadas pela Gerência de Tecnologia da Informação.

A integridade do ambiente é preservada por regulamento próprio, que restringe alteração de hardware e configuração de software à equipe técnica autorizada, afastando o risco de instabilidade por intervenção não controlada. Qualquer falha identificada por docente ou estudante segue fluxo formal de comunicação à coordenação, que aciona a equipe técnica para o reparo — cadeia de responsabilidade que garante resposta rápida sem depender de iniciativa informal.

O acesso à internet e à rede sem fio segue a mesma lógica de controle: liberado amplamente durante o horário de aula como apoio direto à atividade didática, com uso subordinado à finalidade pedagógica.

É esse conjunto — critério técnico de aquisição, manutenção preventiva e corretiva documentada e governança de uso — que sustenta, de forma verificável, a estabilidade e a qualidade de acesso afirmadas no indicador.

5.6 Bibliografia básica por unidade curricular

O acervo bibliográfico da FACESB é digital, sustentado pela plataforma Minha Biblioteca, informatizado e registrado em nome da Instituição, com contrato que garante acesso ininterrupto aos usuários — condição já ratificada pelo INEP quanto à admissibilidade de acervos dessa natureza, independentemente do formato físico ou digital do título.

Ativo, o acervo reúne cerca de 15 mil títulos correntes. A indexação segue padrão técnico de catalogação — metadados estruturados em MARC21 e AACR2, classificação por Classificação Decimal de Dewey e por área do conhecimento do CNPq —, o que permite identificar, com precisão, os títulos diretamente pertinentes à formação em Gestão de Recursos Humanos. O acervo reúne volume expressivo de obras classificadas nas subáreas de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Liderança, Cultura Organizacional, Gestão de Carreira e Teoria das Organizações — conjunto que compõe, unidade curricular por unidade curricular, uma bibliografia básica atualizada e tecnicamente pertinente, sem recorrer somente a obras genéricas de administração desconectadas do objeto específico da formação.

A Instrução de Trabalho institucional que disciplina o preenchimento dos planos de ensino fixa regra objetiva para a composição da bibliografia básica: pelo menos três títulos do acervo da Minha Biblioteca por unidade curricular, em referência ABNT completa. A regra elimina a variação informal entre práticas docentes e garante que a bibliografia declarada no plano de ensino e neste PPC corresponda, título a título, ao que o estudante encontra disponível.

Essa correspondência não é presumida: é verificada. Um relatório de adequação referendado pelo Núcleo Docente Estruturante confirma, unidade curricular por unidade curricular, que cada título indicado guarda relação direta com a ementa e os objetivos de aprendizagem

correspondentes — e não apenas com a área geral da disciplina. O relatório verifica, ainda, a compatibilidade entre o número de vagas autorizadas do curso — somado às de outros cursos da Instituição que eventualmente compartilhem os mesmos títulos — e as condições reais de acesso ao acervo, afastando qualquer indicação bibliográfica sem lastro efetivo.

A plataforma oferece, além disso, recursos de acessibilidade e apoio à leitura — ajuste de fonte, contraste, navegação compatível com leitores de tela, aplicativo mobile para acesso a qualquer hora e lugar — e vem substituindo progressivamente o formato PDF por EPUB no acervo, justamente para ampliar esses recursos. Periódicos especializados complementam o conteúdo das unidades curriculares.

A gestão do acervo segue política formal de atualização e retirada de títulos, com análise semestral de portfólio e inclusão contínua de novos lançamentos ao longo do ano. Toda retirada de obra é comunicada à Instituição com antecedência mínima de 30 dias corridos, o que garante à coordenação e ao NDE tempo hábil para substituição sem prejuízo ao estudante: diante de qualquer remoção ou instabilidade, o NDE delibera de imediato a substituição por título equivalente, com atualização do plano de ensino e registro em ata.

O que distingue esse arranjo de uma bibliografia meramente suficiente é a governança por trás dele. A regra de pelo menos três títulos não é orientação: é exigência de observância obrigatória, verificada por relatório formal e sujeita a substituição em prazo contratualmente definido. É esse conjunto — indexação técnica rastreável, amplitude e pertinência temática do acervo, verificação sistemática pelo NDE e prazo formal de contingência — que sustenta bibliografia básica no padrão máximo de excelência, e não apenas a superação da fragilidade histórica do curso neste ponto.

O detalhamento do acervo atual indicado para cada componente e referendado pelo NDE está disponível em anexo.

5.7 Bibliografia complementar por unidade curricular

O acervo de bibliografia complementar segue o mesmo regime de informatização, registro e acesso ininterrupto descrito para a bibliografia básica. Para este campo, a Instrução de Trabalho institucional fixa exigência própria: no mínimo dois títulos do acervo da Minha Biblioteca e dois referenciais para de acesso a páginas e documentos oficiais — legislação, normas técnicas e publicações de órgãos como MEC, Ministério do Trabalho e Emprego, IBGE, ANPD e TST, além de organismos internacionais quando pertinente —, sempre com link ativo e data de acesso registrada no plano de ensino.

Essa combinação entre acervo comercial curado e documentação oficial estende a bibliografia complementar além do que uma editora, isoladamente, ofereceria: conecta cada unidade curricular a normas técnicas, notas oficiais e dados públicos sobre gestão de pessoas e regulação do trabalho, com um grau de atualidade que a bibliografia comercial, por si, não alcançaria com a mesma agilidade.

Como na bibliografia básica, um relatório do Núcleo Docente Estruturante referenda a adequação de cada indicação à unidade curricular correspondente — não à área do curso em geral —, e verifica a compatibilidade entre vagas autorizadas e disponibilidade de acesso. A exigência de data registrada nos documentos oficiais garante verificação objetiva de que a bibliografia permanece atual, condição que uma citação normativa sem data não seria capaz de sustentar.

A escolha dos órgãos oficiais não é genérica. MEC, Ministério do Trabalho e Emprego, IBGE, ANPD e TST correspondem, cada um, a uma frente distinta da prática profissional em RH — política educacional e regulação do trabalho, indicadores socioeconômicos, proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, jurisprudência trabalhista. Essa curadoria temática, e não apenas o cumprimento numérico de dois documentos por unidade curricular, é o que aproxima a bibliografia complementar do padrão de excelência para a qualidade do curso.

O detalhamento do acervo atual indicado para cada componente e referendado pelo NDE está disponível em anexo.

5.8 Periódicos

Além do acervo de livros digitais, o curso incentiva nas práticas acadêmicas curriculares o uso de bases de acesso para consulta de artigos científicos, sobretudo na orientação das atividades de Trabalho Discente Efetivo (TDE), quando o estudante precisa de fontes primárias e atuais para fundamentar sua análise fora do horário de aula.

São recomendadas e amplamente divulgadas bases como:

- i. A Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) — disponível em <https://spell.org.br> — reúne especificamente periódicos brasileiros de Administração, Contabilidade e Turismo, com acesso integral, e constitui a base de referência mais direta para pesquisas em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos.
- ii. A SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em <https://www.scielo.br>, indexa periódicos científicos brasileiros e latino-americanos com texto completo, incluindo publicações relevantes em Administração e Ciências Sociais Aplicadas.
- iii. O Portal de Periódicos da CAPES, disponível em <https://www.periodicos.capes.gov.br>, disponibiliza busca por assunto, periódico e base em sua área de acesso livre, ampliando o alcance da pesquisa para produção internacional na área.
- iv. A Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe), disponível em <https://www.redalyc.org>, complementa esse conjunto com produção ibero-americana em Ciências Sociais e Administração, de acesso integral.
- v. O Directory of Open Access Journals (DOAJ), disponível em <https://doaj.org>, indexa periódicos internacionais de acesso aberto submetidos a critérios de qualidade editorial, e amplia a busca do estudante para literatura internacional em Gestão de Pessoas.

O uso dessas bases é orientado aos docente responsáveis pela atividade e referendado pelo NDE como fonte complementar de atualização — sobretudo no TDE, quando a atualidade e a

robustez metodológica das fontes pesam diretamente na qualidade do trabalho produzido pelo estudante.

5.9 Demais indicadores de infraestrutura

A natureza do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos dispensa laboratórios didáticos de formação básica ou específica além do Laboratório de Informática, assim como laboratórios da área de saúde, núcleo de práticas jurídicas, biotérios, unidades hospitalares conveniadas e comitês de ética em pesquisa com seres humanos ou animais — nenhuma dessas estruturas encontra correspondência nas atividades previstas neste PPC.

A Instituição também não mantém rotina interna de produção de material didático autoral, de modo que não há processo de logística a controlar: os recursos do processo formativo são organizados e disponibilizados no Ambiente Virtual de Aprendizagem pelo próprio docente regente, com curadoria do NDE sempre que necessário.

Pela mesma lógica de aplicabilidade, não se configuram para o curso as condições próprias da oferta a distância — polos de apoio presencial, ambientes profissionais a eles vinculados, estrutura de tutoria —, uma vez que a oferta é presencial, com parcela da carga horária mediada por tecnologias digitais nos limites que a legislação vigente autoriza, hipótese distinta da classificação de curso a distância.

A acessibilidade arquitetônica dos espaços físicos — rampas, sanitários adaptados, sinalização, mobiliário — segue os requisitos da Portaria MEC nº 3.284/2003, do Decreto nº 5.296/2004 e da Lei nº 13.146/2015, com monitoramento da área de infraestrutura e ajustes tratados no plano de manutenção institucional

6 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E MELHORIA CONTÍNUA DO CURSO

6.1 A Comissão Própria de Avaliação e a autoavaliação do curso

A Comissão Própria de Avaliação, instituída nos termos da Lei nº 10.861/2004 e do Regimento Geral, é composta por representantes dos segmentos docente, discente e técnico-administrativo, além de representante da sociedade civil organizada — nenhum segmento detém maioria absoluta na composição, o que assegura equilíbrio de vozes e legitimidade ao processo avaliativo. A composição é formalmente registrada junto ao cadastro e-MEC da Instituição, vinculado ao processo de Recredenciamento Unificado nº 202529776 (modalidades presencial, a distância e semipresencial), condição que submete a atuação da CPA à verificação direta dos órgãos reguladores. A presidência é exercida por membro eleito entre os representantes, conforme regimento próprio da comissão.

A cultura de autoavaliação da FACESB não é recente: o cadastro e-MEC da Instituição registra relatórios parciais de autoavaliação depositados ininterruptamente desde 2010, o que evidencia prática consolidada de avaliação institucional ao longo de mais de uma década, e não rotina implantada apenas em resposta a exigência regulatória pontual.

A autoavaliação institucional segue ciclo anual, organizado por eixos temáticos que articulam as dez dimensões previstas no SINAES.

Recentes atualizações do marco regulatório da educação superior e da preparação da Instituição para o Recredenciamento Único, fizeram com que a CPA reorganizasse seu planejamento avaliativo para fortalecer suas contribuições efetivas ao movimento já posto de aprimoramento institucional: o ciclo de 2025, dedicado à análise dos eixos de Desenvolvimento Institucional, Políticas de Gestão e Infraestrutura; e o ciclo de 2026, voltado ao aprofundamento dos eixos de Planejamento e Avaliação e de Políticas Acadêmicas — este último abrangendo diretamente a revisão do Plano de Desenvolvimento Institucional e do Projetos Pedagógicos de Curso.

A coleta de dados ocorre por meio de questionários aplicados a cada segmento da comunidade acadêmica, com resultados tratados estatisticamente e expressos em escala de 1 a 5 por item avaliado. No âmbito do curso, esses resultados chegam à Coordenação e ao NDE por meio de devolutiva formal — realizada em maio e outubro de cada ciclo —, com apresentação de resultados específicos por curso, registro em ata e relatório sintético que subsidia os ajustes acadêmicos. Essa participação da CPA não se limita à entrega do relatório: estende-se às próprias reuniões do NDE, onde os indicadores são discutidos junto ao colegiado que decide sobre a matriz, a bibliografia e os planos de ensino.

A atuação da CPA extrapola o ciclo formal de autoavaliação. A comissão participa de reuniões conjuntas com a Coordenação do Curso e os responsáveis pelo relacionamento da Instituição na condução do Estudo de Mercado e Diagnóstico Regional — pesquisa de demanda atualizada anualmente, que articula dados demográficos, econômicos, educacionais e ocupacionais do território de influência da FACESB. Esse estudo alimenta diretamente as estratégias institucionais de dimensionamento de vagas, de extensão educativa junto às escolas de Ensino Médio da região e de resposta a mudanças regulatórias com impacto no mercado de trabalho, como a atualização da NR-1 quanto a riscos psicossociais.

A CPA coordena, ainda, o Programa de Acompanhamento de Egressos e Empregabilidade, com ambiente próprio no site institucional — tratado em detalhe na seção 6.3 como parte integrante da autoavaliação. Esse conjunto — inteligência de mercado, articulação institucional e vínculo permanente com o egresso — constitui diferencial da CPA da FACESB frente ao modelo avaliativo tradicional previsto na legislação.

No âmbito do curso de Gestão de Recursos Humanos, a CPA realizou, no primeiro semestre de 2026, avaliação específica a partir de grupos focais conduzidos nas reuniões da Coordenação do Curso com representantes de turma — mecanismo de escuta já institucionalizado no calendário acadêmico. O relatório dessa avaliação, com os achados e os encaminhamentos deliberados, consta do Anexo IV deste Projeto Pedagógico.

6.2 Uso dos resultados das avaliações externas

Os resultados de avaliações externas — relatórios de avaliação in loco, indicadores de qualidade e, quando disponíveis, resultados de desempenho estudantil — recebem tratamento institucionalizado: o NDE analisa cada resultado individualmente e registra em ata as providências deliberadas; o Colegiado valida o plano de ação resultante, com prioridades, responsáveis e prazos; e a execução é acompanhada nos ciclos seguintes pela CPA e pela Gerência de Assuntos Acadêmicos, regimentalmente responsável por coordenar planos de melhoria a partir das avaliações internas e externas.

Foi esse fluxo, precisamente, que sustentou e antecipou o ciclo mais recente de aprimoramento do curso — e não por coincidência: o próprio ciclo avaliativo de 2026 da CPA está direcionado à análise dos eixos que fundamentam os Projetos Pedagógicos de Curso, o que situa esta revisão do PPC de GRH dentro do planejamento institucional de avaliação, e não como iniciativa isolada da coordenação. O ciclo de 2025 já registrou, por exemplo, avaliação favorável da qualificação do corpo docente, da atuação da coordenação de curso e da adequação da biblioteca — indicadores que ancoram, com dado real e datado, as melhorias descritas neste Projeto Pedagógico.

A revisão integral da matriz e da bibliografia com lastro comprovado de acervo, a institucionalização da política de avaliação da aprendizagem, a nova modelagem para os planos de ensino, a recomposição e a ativação efetiva do NDE, a articulação da produção docente ao ciclo de extensão e iniciação científica, a formalização dos indicadores de gestão da coordenação e a reorganização das evidências acadêmicas — tudo isso está incorporado a este Projeto Pedagógico e às rotinas permanentes de governança do curso, não apenas relatado como histórico de um processo encerrado.

A experiência consolidou, na prática da coordenação, uma convicção operacional simples: qualidade acadêmica se demonstra pela coerência entre o que se declara e o que se pratica, e manter essa coerência é tarefa contínua dos órgãos colegiados — não esforço pontual acionado apenas diante de uma avaliação externa.

6.3 Acompanhamento de egressos

O acompanhamento de egressos é conduzido pela Comissão Própria de Avaliação, como parte integrante do processo de autoavaliação institucional.

O programa dispõe de ambiente próprio no site da FACESB, destinado ao relacionamento contínuo com os egressos dos cursos de graduação, com três frentes de atuação: a coleta de dados por meio de formulário eletrônico — aplicado no ato do cadastro e reforçado por formulário semestral aplicado aos concluintes aos concluintes —, levantando informações sobre inserção profissional, situação no mercado de trabalho e interesse em educação continuada; a divulgação de oportunidades de mercado de trabalho e da oferta de novos cursos de graduação, pós-graduação e extensão; e a divulgação de eventos institucionais, com convite e inscrição de egressos em palestras, semanas acadêmicas e cursos de extensão.

Os dados coletados por esse programa alimentam diretamente a análise da CPA e do NDE sobre a eficácia formativa do curso e orientam a atualização do perfil do egresso, dos objetivos e dos conteúdos curriculares — fechando o percurso entre a formação oferecida, a atuação profissional do egresso e a revisão do próprio currículo. Ao situar o acompanhamento de egressos sob a condução da CPA, a FACESB integra esse programa ao mesmo ciclo de evidência, deliberação e verificação que rege as demais dimensões da autoavaliação institucional, e não o trata como ação isolada de relacionamento ou marketing.

REFERÊNCIAS

ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos; ALVES, Leonir Pessate (org.). Processos de ensinagem na universidade: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula. 3. ed. Joinville: Univille, 2004.

ANDERSON, Lorin W.; KRATHWOHL, David R. (ed.). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. New York: Longman, 2001.

BARROWS, Howard S. A taxonomy of problem-based learning methods. Medical Education, Oxford, v. 20, n. 6, p. 481-486, 1986.

BENDER, William N. Aprendizagem baseada em projetos: educação diferenciada para o século XXI. Tradução: Fernando de Siqueira Rodrigues. Porto Alegre: Penso, 2014.

BERGMANN, Jonathan; SAMS, Aaron. Flip your classroom: reach every student in every class every day. Alexandria: ISTE; Washington, DC: ASCD, 2012.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000, que estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade. Brasília, DF: Presidência da República, 2004.

BRASIL. Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436/2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais — Libras. Brasília, DF: Presidência da República, 2005.

BRASIL. Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Decreto nº 12.456, de 19 de maio de 2025. Dispõe sobre a oferta de carga horária mediada por tecnologias digitais de informação e comunicação em cursos presenciais. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996.

BRASIL. Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental e institui a Política Nacional de Educação Ambiental. Brasília, DF: Presidência da República, 1999.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais — Libras. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior — SINAES. Brasília, DF: Presidência da República, 2004.

BRASIL. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. Inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". Brasília, DF: Presidência da República, 2008.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília, DF: Presidência da República, 2008.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. 4. ed. Brasília, DF: MEC, 2024. (Portaria MEC nº 514, de 4 de junho de 2024).

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria MEC nº 3.284, de 7 de novembro de 2003. Dispõe sobre requisitos de acessibilidade a portadores de deficiência para instrução de processos de autorização e reconhecimento de cursos. Brasília, DF: MEC, 2003.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria MEC nº 378, de 20 de maio de 2025, e Portaria MEC nº 506, de 10 de julho de 2025. Regulamentam a oferta de atividades mediadas por TDIC em cursos presenciais. Brasília, DF: MEC, 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Portarias Normativas MEC nº 20 e nº 23, de 21 de dezembro de 2017. Dispõem sobre procedimentos e padrões decisórios dos processos regulatórios e sobre fluxos dos processos de credenciamento e credenciamento de IES e de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos. Brasília, DF: MEC, 2017.

COMISSÃO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR. Resolução CONAES nº 1, de 17 de junho de 2010. Normatiza o Núcleo Docente Estruturante. Brasília, DF: CONAES, 2010.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Parecer CNE/CES nº 67, de 11 de março de 2003. Referencial para as Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de graduação. Brasília, DF: CNE, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018. Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira. Brasília, DF: CNE, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CP nº 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. Brasília, DF: CNE, 2004.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília, DF: CNE, 2012.

FACULDADE DE SAÚDE, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA — FACESB. Plano de Desenvolvimento Institucional 2026-2030. São Joaquim da Barra: FACESB, 2025.

FACULDADE DE SAÚDE, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA — FACESB. Regimento Geral. Aprovado pelo Conselho Superior — CONSUP em 15 de dezembro de 2025. São Joaquim da Barra: FACESB, 2025.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO — FIRJAN. Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal — IFDM: edição 2025, ano-base 2023. Rio de Janeiro: Firjan, 2025. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/ifdm/>. Acesso em: 8 ago. 2026.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FUNDAÇÃO SEADE. Índice Paulista de Responsabilidade Social — IPRS: 10ª edição, série 2014-2018. São Paulo: Fundação Seade; Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2019. Disponível em: <https://iprs.seade.gov.br/>. Acesso em: 8 ago. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA — IBGE. Censo Demográfico 2022: população e domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/>. Acesso em: 8 ago. 2026.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA — INEP. Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação: reconhecimento e renovação de reconhecimento, edição vigente. Brasília, DF: INEP.

KNOWLES, Malcolm S. The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy. Rev. ed. Englewood Cliffs: Cambridge Adult Education, 1980.

MARZANO, Robert J.; KENDALL, John S. The new taxonomy of educational objectives. 2. ed. Thousand Oaks: Corwin Press, 2007.

MICHAELSEN, Larry K.; SWEET, Michael; PARMELEE, Dean X. (ed.). Team-based learning: small group learning's next big step. San Francisco: Jossey-Bass, 2008. (New Directions for Teaching and Learning, n. 116).

MORAN, José Manuel. Mudando a educação com metodologias ativas. In: SOUZA, Carlos Alberto de; MORALES, Ofelia Elisa Torres (org.). Convergências midiáticas, educação e cidadania: aproximações jovens. Ponta Grossa: UEPG/PROEX, 2015. v. 2. p. 15-33.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO — PNUD; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA — IPEA; FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO — FJP. Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil: Índice de Desenvolvimento Humano Municipal — IDHM, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 8 ago. 2026.

VALENTE, José Armando. A sala de aula invertida e a possibilidade do ensino personalizado: uma experiência com a graduação em midialogia. In: BACICH, Lilian; MORAN, José Manuel (org.). Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre: Penso, 2018. p. 26-44.

LUCAS JONAS FERNANDES

NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE

PRESIDENTE

ANEXOS

Integram este Projeto Pedagógico os seguintes anexos, atualizados a cada período letivo ou a cada recomposição dos órgãos, sem necessidade de alteração do corpo deste documento:

Anexo I — Relatório de adequação da bibliografia ao acervo digital, referendado pelo Núcleo Docente Estruturante (Ementário e bibliografia básica e complementar por unidade curricular, organizado por módulo) – atualizado a cada atualização da Biblioteca Digital quanto ao acervo indicado;

Anexo II — Estudo de contingente discente e perspectivas de captação (2023-2026);

Anexo III — Relatório de avaliação da CPA: escuta com representantes de turma do curso de Gestão de Recursos Humanos (1º semestre de 2026);

Anexo IV — Plano de Transição Curricular: matriz 2023 para matriz 2026;

ANEXO I

FACESB — FACULDADE DE SAÚDE, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**RELATÓRIO DE ADEQUAÇÃO DA BIBLIOGRAFIA AO ACERVO DIGITAL,
REFERENDADO PELO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE**

**(EMENTÁRIO E BIBLIOGRAFIA BÁSICA E COMPLEMENTAR POR UNIDADE
CURRICULAR, ORGANIZADO POR MÓDULO)**

1. INTRODUÇÃO

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Saúde, Ciências e Tecnologia (FACESB), no uso das atribuições que lhe confere a Resolução CONAES nº 1, de 17 de junho de 2010, e o Regimento Geral da Instituição, apresenta o presente relatório técnico.

O relatório avalia a atualidade, a coerência e a suficiência das bibliografias básica e complementar indicadas nas unidades curriculares do Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Verifica, além disso, a correspondência título a título entre cada referência declarada e o acervo digital efetivamente contratado pela Instituição.

A análise observa as diretrizes do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), o Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação do INEP e os referenciais de qualidade do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Está ainda alinhada à Instrução de Trabalho institucional que disciplina o preenchimento dos planos de ensino, a qual fixa regra objetiva de composição da bibliografia básica: no mínimo três títulos do acervo digital contratado por unidade curricular, em referência ABNT completa.

O acervo bibliográfico da FACESB é digital, sustentado pela plataforma Minha Biblioteca, informatizado e registrado em nome da Instituição, com contrato que garante acesso ininterrupto aos usuários. Essa condição já foi ratificada pelo INEP quanto à admissibilidade de acervos digitais, independentemente do formato físico ou digital do título.

2. OBJETIVOS DO RELATÓRIO

O presente relatório tem como objetivo verificar a adequação e a consistência das bibliografias indicadas nas 47 unidades curriculares do curso, com foco nos seguintes critérios:

- i. Atualização — verificação das edições disponíveis no acervo da Minha Biblioteca, priorizando publicações recentes e coerentes com os avanços da área de Gestão de Pessoas;
- ii. Aderência ao conteúdo programático — compatibilidade entre os títulos indicados e as competências previstas nas ementas e nos planos de ensino;
- iii. Acessibilidade e disponibilidade — conferência da presença de cada título no acervo digital contratado, com acesso garantido a todos os estudantes matriculados, independentemente do quantitativo de vagas;
- iv. Diversidade de perspectivas — pluralidade de autores, editoras e abordagens teóricas, em consonância com a formação crítica e interdisciplinar exigida pelo perfil de egresso do CNCST.

3. METODOLOGIA

A análise foi conduzida a partir dos seguintes parâmetros técnicos:

- i. Revisão das ementas e bibliografias constantes no Projeto Pedagógico do Curso, versão vigente para o período letivo 2026-2030;
- ii. Verificação, título a título, da correspondência entre cada referência declarada nos planos de ensino e o acervo da plataforma Minha Biblioteca, efetivamente contratado pela Instituição;
- iii. Conferência da regra institucional de composição da bibliografia básica — mínimo de três títulos do acervo digital por unidade curricular —, fixada na Instrução de Trabalho institucional;
- iv. Verificação da articulação da bibliografia complementar com o acervo comercial curado, com normas técnicas, notas oficiais e dados públicos pertinentes à área de Gestão de Pessoas e regulação do trabalho, quando aplicável;
- v. Identificação das unidades curriculares em que a bibliografia complementar remete a bases de periódicos científicos, objeto de análise específica na Seção 5 deste relatório.

4. RELAÇÃO DE UNIDADES CURRICULARES, EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS

Segue, organizada por módulo, a relação completa das 47 unidades curriculares que compõem o curso, acompanhadas de suas respectivas ementas e bibliografias básica e complementar, com a devida identificação de autores, editoras e anos de publicação, tal como constam do Anexo I deste Projeto Pedagógico.

MÓDULO 1A

Disciplina: Competências Socioemocionais e Desenvolvimento de Carreira (CH: 40h)

Ementa

Autoconhecimento e desenvolvimento de competências socioemocionais: comunicação interpessoal, empatia, colaboração, gestão de conflitos e resiliência. Projeto de vida e planejamento de carreira. Carreira e novas configurações do trabalho. Marca pessoal, empregabilidade e trabalhabilidade. Relações interpessoais em ambientes diversos e inclusivos.

Bibliografia Básica

BES, Pablo; ALMEIDA, Claudinei; SCHOLZ, Robinson H. Soft skills. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901244>.

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Welinton dos. Planejando a carreira: guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional. 3. ed. São Paulo: Érica, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533667>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

Bibliografia Complementar

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento organizacional: conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788502097292>.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522498475>.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2009. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522468171>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações — CBO. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/cbo>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Competências Socioemocionais e Desenvolvimento de Carreira (CH: 40h)

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável — ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Comportamento Humano nas Organizações (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos do comportamento organizacional. Percepção, atitudes, valores e motivação no trabalho. Grupos e equipes: dinâmica, papéis, comunicação e conflito. Liderança: teorias e práticas contemporâneas. Poder e política nas organizações. Comportamento organizacional e diversidade.

Bibliografia Básica

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571440760>.

GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. Comportamento organizacional. São Paulo: Cengage Learning, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583748>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

Bibliografia Complementar

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522498475>.

Disciplina: Comportamento Humano nas Organizações (CH: 40h)

MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: psicologia das relações interpessoais. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484997>.

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582710852>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 — Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (inclui riscos psicossociais). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190 — Violência e assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Comunicação, Leitura Crítica e Produção Acadêmica (CH: 40h)

Ementa

Leitura, interpretação e análise crítica de textos acadêmicos e profissionais. Coesão, coerência e norma culta aplicadas à escrita profissional. Gêneros textuais da vida organizacional: relatório, parecer, e-mail corporativo, comunicado. Produção acadêmica: resumo, resenha, artigo. Normas da ABNT e integridade acadêmica. Comunicação oral e apresentações profissionais.

Bibliografia Básica

MEDEIROS, João Bosco. Redação científica: práticas de fichamentos, resumos, resenhas, 13ª edição. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020328>.

Disciplina: Comunicação, Leitura Crítica e Produção Acadêmica (CH: 40h)

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>.

Bibliografia Complementar

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

GOLD, Miriam. Redação empresarial. 5. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788547217969>.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

BRASIL. Manual de redação da Presidência da República. 3. ed. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www4.planalto.gov.br/centrodeestudos/assuntos/manual-de-redacao-da-presidencia-da-republica>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Normas de apresentação tabular. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1993. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Fundamentos da Gestão de Pessoas (CH: 80h)

Ementa

Evolução histórica da função de recursos humanos: do departamento pessoal à gestão estratégica de pessoas. Subistemas de gestão de pessoas: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar. Papéis do

Disciplina: Fundamentos da Gestão de Pessoas (CH: 80h)

profissional de RH nas organizações contemporâneas. RH nas pequenas e médias empresas e no agronegócio. Tendências: people analytics, experiência do colaborador, diversidade e inclusão.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777518>.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597005196>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

Bibliografia Complementar

LACOMBE, Francisco. Recursos humanos. 3. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441262>.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho — Decreto-Lei nº 5.452/1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED — Estatísticas do emprego formal. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Fundamentos da Gestão de Pessoas (CH: 80h)

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Introdução à Administração (CH: 40h)

Ementa

A administração como campo de conhecimento e de prática profissional. Organizações e seus ambientes. Funções administrativas: planejamento, organização, direção e controle. Papéis e habilidades do gestor. Áreas funcionais da organização e sua integração. Introdução à gestão nas pequenas e médias empresas e no contexto do agronegócio regional.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773305>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru; TERENCE, Gino. Teoria geral da administração: da revolução urbana à era da agilidade organizacional. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559775897>.

MINTZBERG, Henry. Entendendo as organizações.. finalmente!: estruturas em sete configurações. Porto Alegre: Bookman, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606278>.

Bibliografia Complementar

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à administração. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475872>.

Disciplina: Introdução à Administração (CH: 40h)

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Fundamentos da administração: conceitos e práticas essenciais. São Paulo: Atlas, 2009. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522473090>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522495559>.

SEBRAE. Data Sebrae — Painéis dos Pequenos Negócios. Disponível em: <https://datasebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Cadastro Central de Empresas — CEMPRE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos históricos e conceituais dos direitos humanos. Diversidade e pluralidade nas organizações e na sociedade. Educação das relações étnico-raciais e história e cultura afro-brasileira, africana e indígena (Lei nº 11.645/2008; Resolução CNE/CP nº 1/2004). Educação em direitos humanos (Resolução CNE/CP nº 1/2012). Gênero, equidade e inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Acessibilidade e desenho universal. Sustentabilidade e educação ambiental (Lei nº 9.795/1999) na perspectiva das organizações.

Bibliografia Básica

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

Disciplina: Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos (CH: 40h)

PIOVESAN, Flávia; SILVA, Silvio José Albuquerque e. Combate ao racismo. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978655597721>.

Bibliografia Complementar

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. Curso de ética geral e profissional. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555599602>.

GIDDENS, Anthony; SUTTON, Philip W. Sociologia. 9. ed. Porto Alegre: Penso, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559760237>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012 — Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 — Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Teoria Geral da Administração (CH: 80h)

Ementa

Evolução do pensamento administrativo: abordagens clássica, humanística, burocrática, estruturalista, comportamental, sistêmica e contingencial. Abordagens contemporâneas: qualidade, reengenharia, aprendizagem organizacional, gestão por competências. Leitura crítica das teorias à luz das organizações brasileiras e regionais. Implicações das teorias administrativas para a gestão de pessoas.

Bibliografia Básica

Disciplina: Teoria Geral da Administração (CH: 80h)

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027525>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru; TERENCE, Gino. Teoria geral da administração: da revolução urbana à era da agilidade organizacional. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559775897>.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração: uma abordagem prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475018>.

Bibliografia Complementar

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. F. Gouveia de. Teoria geral da administração. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583885>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522495559>.

MINTZBERG, Henry. Entendendo as organizações.. finalmente!: estruturas em sete configurações. Porto Alegre: Bookman, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606278>.

BRASIL. Ministério da Educação. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia — CNCST. Disponível em: <https://cncst.mec.gov.br/>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Oficina Integradora de Competências I — Leitura de Contextos e Problemas Sociais (CH: 20h)

Ementa

Integração aplicada dos componentes do módulo por meio da leitura de contextos organizacionais e sociais reais do território. Identificação e formulação de problemas. Observação estruturada, coleta de informações e registro técnico. Elaboração de síntese analítica em equipe, com devolutiva formativa docente.

Bibliografia Básica

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à administração. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475872>.

Bibliografia Complementar

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

THIOLLENT, Michel. Metodologia da pesquisa-ação. 19. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555555790>.

FUNDAÇÃO IBGE. IBGE Cidades — São Joaquim da Barra e microrregião. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Oficina Integradora de Competências I — Leitura de Contextos e Problemas Sociais (CH: 20h)

FUNDAÇÃO SEADE. Portal de Estatísticas do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.seade.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

MÓDULO 1B

Disciplina: Cultura e Clima Organizacional (CH: 40h)

Ementa

Cultura organizacional: conceitos, elementos, tipologias e diagnóstico. Socialização e transmissão cultural. Clima organizacional: dimensões, pesquisa e gestão. Relações entre cultura, clima, engajamento e desempenho. Gestão da mudança cultural. Cultura, diversidade e inclusão. Diagnóstico organizacional e desenvolvimento organizacional: conceitos, processos e intervenções.

Bibliografia Básica

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. Cultura organizacional e liderança. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773626>.

DIAS, Reinaldo. Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484485>.

OLIVEIRA, Luciano O. Consultoria organizacional. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595021051>.

Bibliografia Complementar

Disciplina: Cultura e Clima Organizacional (CH: 40h)

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478514>.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571440760>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1 — Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Ética, Filosofia e Responsabilidade Profissional (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos filosóficos da ética. Ética, moral e deontologia profissional. Ética empresarial e nas relações de trabalho. Compliance, integridade e governança. Responsabilidade social corporativa e sustentabilidade (educação ambiental — Lei nº 9.795/1999). Dilemas éticos da gestão de pessoas: privacidade, assédio, discriminação e uso de dados.

Disciplina: Ética, Filosofia e Responsabilidade Profissional (CH: 40h)

Bibliografia Básica

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. Curso de ética geral e profissional. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555599602>.

BARSANO, Paulo Roberto. Ética profissional. São Paulo: Érica, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536514147>.

BARBIERI, José Carlos. Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos. 5. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441453>.

Bibliografia Complementar

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

PIOVESAN, Flávia; SILVA, Silvio José Albuquerque e. Combate ao racismo. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555597721>.

BRASIL. Lei nº 9.795/1999 — Política Nacional de Educação Ambiental. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19795.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Ética Viva — Integridade no dia a dia. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/etica-viva>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Gestão Estratégica de Pessoas (CH: 40h)

Ementa

Disciplina: Gestão Estratégica de Pessoas (CH: 40h)

Alinhamento entre estratégia organizacional e gestão de pessoas. Planejamento estratégico de RH. Gestão por competências: mapeamento, avaliação e desenvolvimento. Indicadores estratégicos de pessoas e people analytics introdutório. RH como parceiro do negócio. Gestão estratégica de pessoas em pequenas e médias empresas.

Bibliografia Básica

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

ULRICH, Dave; YOUNGER, Jon; BROCKBANK, Wayne. Rh de dentro para fora. Porto Alegre: Bookman, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582600849>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

Bibliografia Complementar

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777518>.

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais — RAIS. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/o-pdet/o-que-e-rais>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Gestão Estratégica de Pessoas (CH: 40h)

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ODS 8 — Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Processos Organizacionais e Operações (CH: 80h)

Ementa

Visão por processos: mapeamento, modelagem, análise e melhoria. Estruturas organizacionais e desenho organizacional. Gestão de operações em serviços e manufatura. Qualidade e produtividade. Indicadores de processo. Interfaces entre processos organizacionais e gestão de pessoas: dimensionamento, padronização e rotinas.

Bibliografia Básica

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522482115>.

MINTZBERG, Henry. Entendendo as organizações.. finalmente!: estruturas em sete configurações. Porto Alegre: Bookman, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606278>.

CORRÊA, Henrique L.; CORRÊA, Carlos A. Administração de produção e operações: manufatura e serviços. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773268>.

Bibliografia Complementar

Disciplina: Processos Organizacionais e Operações (CH: 80h)

BALLESTERO-ALVAREZ, María Esmeralda. Manual de organização, sistemas e métodos: abordagem teórica e prática da engenharia da informação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522493265>.

PAIM, Rafael; CARDOSO, Vinicius; CAULLIRAUX, Heitor. Gestão de processos: pensar, agir e aprender. Porto Alegre: Bookman, 2009. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788577805327>.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773305>.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT Catálogo — normas de sistemas de gestão. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Economia. Guia de Gestão por Processos. Disponível em: <https://www.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Psicologia Organizacional e do Trabalho (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos da psicologia aplicada às organizações e ao trabalho. Motivação, satisfação e engajamento. Processos psicossociais: liderança, comunicação e conflito. Saúde psíquica e sofrimento no trabalho: introdução. Avaliação psicológica no contexto organizacional: limites éticos e legais. Contribuições da psicologia aos subsistemas de gestão de pessoas.

Bibliografia Básica

Disciplina: Psicologia Organizacional e do Trabalho (CH: 40h)

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582710852>.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522498475>.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597017670>.

Bibliografia Complementar

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571440760>.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478514>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 09/2018 — Avaliação psicológica. Disponível em: <https://site.cfp.org.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde mental e trabalho — publicações oficiais. Disponível em: <https://www.gov.br/saude>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Recrutamento e Seleção (CH: 40h)

Ementa

Planejamento de pessoal e desenho de processos seletivos. Recrutamento interno, externo e digital. Técnicas de seleção: análise curricular, entrevistas, testes, dinâmicas e seleção por competências. Recrutamento e seleção inclusivos: vieses, diversidade e ações afirmativas. Indicadores do processo seletivo. Onboarding e integração.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771196>.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento e seleção com foco na transformação digital. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026115>.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478507>.

Bibliografia Complementar

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

BRASIL. Lei nº 8.213/1991, art. 93 — cotas para pessoas com deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Recrutamento e Seleção (CH: 40h)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Aprendizagem Profissional — Lei nº 10.097/2000. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Sociologia, Antropologia e Pensamento Social (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos do pensamento sociológico e antropológico. Cultura, identidade e alteridade. Trabalho e sociedade: transformações do mundo do trabalho. Estratificação, desigualdades e mobilidade social. Relações étnico-raciais e formação da sociedade brasileira. Leitura sociológica das organizações e do território.

Bibliografia Básica

GIDDENS, Anthony; SUTTON, Philip W. Sociologia. 9. ed. Porto Alegre: Penso, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559760237>.

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

FERREIRA, José Roberto Martins. Sociedade e empresa: sociologia aplicada à administração. São Paulo: Saraiva Uni, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0106-7>.

Bibliografia Complementar

Disciplina: Sociologia, Antropologia e Pensamento Social (CH: 40h)

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. F. Gouveia de. Teoria geral da administração. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583885>.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

PIOVESAN, Flávia; SILVA, Silvio José Albuquerque e. Combate ao racismo. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555597721>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CP nº 1/2004 — Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua — PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Oficina Integradora de Competências II — Estudo de Casos e Interpretação de Textos (CH: 20h)

Ementa

Análise integrada de casos organizacionais reais e simulados articulando os componentes do módulo. Interpretação técnica de textos profissionais da área de gestão de pessoas. Diagnóstico de problemas, formulação de alternativas e argumentação fundamentada. Produção de parecer técnico em equipe.

Bibliografia Básica

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

Disciplina: Oficina Integradora de Competências II — Estudo de Casos e Interpretação de Textos (CH: 20h)

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>.

Bibliografia Complementar

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. Cultura organizacional e liderança. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773626>.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO SEADE. Portal de Estatísticas do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.seade.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Projeto de Extensão I — Diagnóstico Territorial e Mapeamento de Demandas (CH: 80h)

Ementa

Fundamentos da extensão universitária e interação dialógica com a sociedade (Resolução CNE/CES nº 7/2018). Metodologias de diagnóstico territorial e organizacional. Mapeamento de demandas sociais e organizacionais

Disciplina: Projeto de Extensão I — Diagnóstico Territorial e Mapeamento de Demandas (CH: 80h)

da microrregião em temas de trabalho, emprego e gestão de pessoas. Planejamento participativo. Elaboração de relatório de diagnóstico e devolutiva à comunidade.

Bibliografia Básica

THIOLLENT, Michel. Metodologia da pesquisa-ação. 19. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555555790>.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

MARTINELLI, Dante Pinheiro; JOYAL, André. Desenvolvimento local e o papel das pequenas e médias empresas. Barueri: Manole, 2004. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788520443224>.

Bibliografia Complementar

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 7/2018 — Diretrizes para a Extensão na Educação Superior. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. IBGE Cidades — panorama municipal. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026. ### Módulo 2A

Disciplina: Direito do Trabalho I (Relações Individuais de Trabalho) (CH: 40h)

Ementa

Fontes e princípios do Direito do Trabalho. Relação de emprego e relações de trabalho: caracterização e distinções. Contrato individual de trabalho: modalidades, alteração, suspensão e interrupção. Jornada, remuneração e verbas. Extinção contratual. Trabalho da mulher, do menor e da pessoa com deficiência. Reforma trabalhista e novas formas de contratação.

Bibliografia Básica

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771897>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770777>.

Bibliografia Complementar

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Direito do Trabalho I (Relações Individuais de Trabalho) (CH: 40h)

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Estudos Avançados, Inovação e Abordagens Emergentes (CH: 80h)

Ementa

Inovação nas organizações: conceitos, tipologias e gestão. Abordagens emergentes de gestão: agilidade organizacional, design thinking, novas arquiteturas de trabalho. Inovação em gestão de pessoas: novas configurações de vínculo, trabalho remoto e híbrido, plataformas. Futuro do trabalho e requalificação profissional. Inovação no contexto do agronegócio e das pequenas e médias empresas regionais.

Bibliografia Básica

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559774531>.

DOZ, Yves; KOSONEN, Mikko. Fast: como usar a agilidade estratégica para vencer. Porto Alegre: Bookman, 2010. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788577806904>.

Bibliografia Complementar

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

Disciplina: Estudos Avançados, Inovação e Abordagens Emergentes (CH: 80h)

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978655582000>.

GABRIEL, Martha. Você, eu e os robôs. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028140>.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. Lei nº 10.973/2004 — Lei de Inovação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.973.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

EMBRAPA. Visão de futuro do agro brasileiro. Disponível em: <https://www.embrapa.br/visao-de-futuro>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Folha de Pagamento, Encargos e Obrigações Trabalhistas (CH: 80h)

Ementa

Estrutura da remuneração e composição da folha de pagamento. Cálculos trabalhistas: salário, horas extras, adicionais, descansos, férias, décimo terceiro. Encargos sociais e previdenciários: INSS, FGTS, IRRF. Admissão, contrato e desligamento: cálculos rescisórios. Obrigações acessórias e eSocial. Rotinas práticas em ambiente simulado. Noções de legislação previdenciária: custeio e benefícios.

Bibliografia Básica

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901688>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

Disciplina: Folha de Pagamento, Encargos e Obrigações Trabalhistas (CH: 80h)

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

Bibliografia Complementar

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770777>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771897>.

BRASIL. eSocial — Manual de Orientação do eSocial (MOS). Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Gestão de Desempenho e Indicadores Organizacionais (CH: 40h)

Ementa

Gestão de desempenho: conceitos, ciclo e métodos de avaliação. Avaliação por competências, por objetivos e feedback contínuo. Erros e vieses de avaliação. Indicadores de gestão de pessoas: turnover, absenteísmo, custo de pessoal, eficácia de T&D. Construção de painéis de indicadores. Uso dos resultados para decisões de desenvolvimento, reconhecimento e sucessão.

Bibliografia Básica

Disciplina: Gestão de Desempenho e Indicadores Organizacionais (CH: 40h)

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho humano nas empresas. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771219>.

CAMILLIS, Patrícia Kinast de; FERRARI, Fernanda da Luz; RICARTE, Marcos A. Chaves. Gestão do desempenho organizacional. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025257>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

Bibliografia Complementar

LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522473595>.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

ULRICH, Dave; YOUNGER, Jon; BROCKBANK, Wayne. Rh de dentro para fora. Porto Alegre: Bookman, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582600849>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS — indicadores do mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/o-pdet/o-que-e-rais>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. PNAD Contínua — indicadores de trabalho. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Modelos de Negócio e Posicionamento de Mercado (CH: 40h)

Ementa

Modelos de negócio: conceitos, componentes e ferramentas de modelagem. Proposta de valor e segmentação. Análise de mercado e ambiente competitivo. Posicionamento e diferenciação. Modelos de negócio no agronegócio, no comércio e em serviços regionais. Implicações dos modelos de negócio para a estruturação da gestão de pessoas.

Bibliografia Básica

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559774531>.

CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028089>.

Bibliografia Complementar

MOREIRA, Daniel Augusto. Administração da produção e operações. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522110193>.

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773305>.

SEBRAE. Data Sebrae — mapa de empresas e negócios. Disponível em: <https://datasebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Modelos de Negócio e Posicionamento de Mercado (CH: 40h)

FUNDAÇÃO IBGE. Pesquisa Anual de Comércio e Pesquisa Anual de Serviços. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Saúde Mental e Trabalho nas Organizações (CH: 40h)

Ementa

Saúde mental no trabalho: conceitos, determinantes e fatores psicossociais de risco. Estresse ocupacional, burnout, assédio moral e sexual. Gerenciamento de riscos psicossociais (NR-1). Programas de qualidade de vida, bem-estar e apoio ao trabalhador. Papel do RH na prevenção, no acolhimento e no encaminhamento. Saúde, segurança e ergonomia: noções aplicadas à gestão de pessoas. Organização da saúde e segurança no trabalho: PGR (NR-1), SESMT (NR-4), CIPA (NR-5) e PCMSO (NR-7).

Bibliografia Básica

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582710852>.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478514>.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. Higiene e segurança do trabalho. São Paulo: Érica, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536514154>.

Bibliografia Complementar

Disciplina: Saúde Mental e Trabalho nas Organizações (CH: 40h)

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597017670>.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1 — Gerenciamento de Riscos Ocupacionais: fatores de riscos psicossociais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Transformação Digital e Proteção de Dados (CH: 40h)

Ementa

Transformação digital nas organizações e na função de RH. Sistemas de informação de gestão de pessoas. Automação, inteligência artificial e plataformas digitais no trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) aplicada à gestão de pessoas: bases legais, dados sensíveis, direitos dos titulares, governança e boas práticas. Ética digital e cidadania de dados.

Disciplina: Transformação Digital e Proteção de Dados (CH: 40h)

Bibliografia Básica

PINHEIRO, Patricia Peck. Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623617>.

GABRIEL, Martha. Você, eu e os robôs. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028140>.

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

Bibliografia Complementar

PINHEIRO, Patricia Peck. Direito digital. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786553624979>.

PIERSON, Lillian. Data science para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550813080>.

FÁVERO, Luiz Paulo. Análise de dados: técnicas multivariadas exploratórias com spss e stata. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595155589>.

BRASIL. Lei nº 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. Guias orientativos da ANPD. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Eletiva (CH: 40h)

Ementa

Componente de livre escolha do estudante, ofertado a partir de banco de eletivas aprovado semestralmente pelo Núcleo Docente Estruturante, composto por 10 (dez) opções: Opção I — Libras; Opção II — Direito Administrativo I; Opção III — Economia, Estado e Políticas Públicas; Opção IV — Direito Ambiental, Agronegócio e Conflitos Regionais; Opção V — Psicologia Jurídica — Comportamento e Sistema de Justiça; Opção VI — Matemática Financeira; Opção VII — Governança Corporativa e Compliance; Opção VIII — Direito Civil II — Obrigações, Teoria Geral e Contratos; Opção IX — Direito Tributário I — Sistema Tributário Nacional e Obrigação Tributária; Opção X — Formas Consensuais de Solução de Conflitos — Mediação e Arbitragem. A bibliografia e o conteúdo programático de cada eletiva integram o respectivo plano de ensino específico, observada a mesma regra institucional de bibliografia básica e complementar aplicada aos demais componentes curriculares.

Bibliografia Básica

A bibliografia básica é definida no plano de ensino específico da eletiva efetivamente ofertada no semestre letivo, aprovado pelo Núcleo Docente Estruturante, observada a regra institucional de três títulos de bibliografia básica com acesso assegurado no acervo digital. Para a opção atualmente ofertada — Libras —, aplicam-se:

QUADROS, Ronice M.; KARNOPP, Lodenir B. Língua de sinais brasileira. Porto Alegre: Artmed, 2003. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536311746>.

MORAIS, Carlos E. L.; PLINSKI, Rejane R. K.; MARTINS, Gabriel P. T. C. Libras. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595027305>.

QUADROS, Ronice Müller de; MACHADO, Rodrigo Nogueira; SILVA, Jair Barbosa da. Introdução ao estudo da Libras. São Paulo: Contexto, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555416367>.

Bibliografia Complementar

Disciplina: Eletiva (CH: 40h)

A bibliografia complementar é definida no plano de ensino específico da eletiva efetivamente ofertada, observada a regra institucional de cinco títulos com acesso assegurado no acervo digital ou em fonte oficial de acesso público. Para a opção atualmente ofertada — Libras —, aplicam-se:

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

CORRÊA, Ygor; CRUZ, Carina R. Língua brasileira de sinais e tecnologias digitais. Porto Alegre: Penso, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788584291687>.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, e Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005 — Língua Brasileira de Sinais. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 — Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Oficina Integradora de Competências III — Resolução de Desafios Interdisciplinares (CH: 20h)

Ementa

Resolução, em equipes, de desafios interdisciplinares formulados a partir de demandas reais de organizações do território, articulando os componentes do módulo. Metodologia de análise e solução de problemas. Prototipagem de soluções de gestão de pessoas. Comunicação executiva dos resultados.

Bibliografia Básica

Disciplina: Oficina Integradora de Competências III — Resolução de Desafios Interdisciplinares (CH: 20h)

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

Bibliografia Complementar

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901688>.

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

SEBRAE. Soluções para pequenos negócios. Disponível em: <https://sebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. eSocial — documentação técnica. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial>. Acesso em: 28 jul. 2026.

MÓDULO 2B

Disciplina: Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos de business intelligence e analytics. Dados, informação e conhecimento organizacional. Coleta, tratamento e qualidade de dados. Painéis gerenciais e storytelling com dados. People analytics: indicadores, modelos descritivos e preditivos introdutórios, ética e privacidade no uso de dados de pessoas. Cultura orientada por dados na tomada de decisão.

Bibliografia Básica

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

PIERSON, Lillian. Data science para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550813080>.

FÁVERO, Luiz Paulo. Análise de dados: técnicas multivariadas exploratórias com spss e stata. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595155589>.

Bibliografia Complementar

GABRIEL, Martha. Você, eu e os robôs. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028140>.

PINHEIRO, Patricia Peck. Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623617>.

MORETTIN, Pedro A. Estatística básica. 10. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441484>.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. Guia orientativo — tratamento de dados pessoais em relações de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão (CH: 40h)

FUNDAÇÃO IBGE. PNAD Contínua — microdados. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Cargos, Salários e Benefícios (CH: 40h)

Ementa

Análise e descrição de cargos. Avaliação de cargos e estruturas salariais. Pesquisa salarial e equilíbrio interno e externo. Remuneração funcional, por competências e variável. Benefícios: tipologia, gestão e tendências. Política de remuneração e enquadramento legal. Remuneração estratégica em pequenas e médias empresas.

Bibliografia Básica

BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Y. M. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595023956>.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771257>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

Bibliografia Complementar

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597005196>.

LACOMBE, Francisco. Recursos humanos. 3. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441262>.

Disciplina: Cargos, Salários e Benefícios (CH: 40h)

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

BRASIL. Lei nº 14.611/2023 — Igualdade salarial entre mulheres e homens. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório de Transparência Salarial. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Direito do Trabalho II (Relações Coletivas e Processo do Trabalho) (CH: 40h)

Ementa

Direito coletivo do trabalho: organização sindical, negociação coletiva, convenções e acordos coletivos, greve. Negociado e legislado. Noções de direito processual do trabalho: Justiça do Trabalho, reclamação trabalhista, audiência, provas e recursos. Prevenção de passivo trabalhista: papel do RH. Meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas.

Bibliografia Básica

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 24. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771385>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770777>.

Disciplina: Direito do Trabalho II (Relações Coletivas e Processo do Trabalho) (CH: 40h)

Bibliografia Complementar

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771897>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Jurisprudência consolidada. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Consultar Instrumento Coletivo de Trabalho — Sistema Mediador. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/consultar-instrumento-coletivo-de-trabalho>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas (CH: 40h)

Ementa

Organização e gestão do departamento pessoal. Rotinas de admissão, registro, controle de jornada e desligamento. Gestão documental trabalhista e prazos legais. Relacionamento do DP com contabilidade, jurídico e gestores. Auditoria e conformidade das rotinas. Tecnologia aplicada ao DP. O componente possui natureza aplicada e operacional, diferenciando-se dos componentes de Direito do Trabalho, de natureza normativa e interpretativa, com os quais mantém complementaridade formativa.

Bibliografia Básica

Disciplina: Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas (CH: 40h)

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901688>.

Bibliografia Complementar

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

BRASIL. eSocial — Manual de Orientação. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Carteira de Trabalho Digital. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/temas/carteira-de-trabalho-digital>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Gestão de Projetos e Empreendedorismo (CH: 40h)

Ementa

Disciplina: Gestão de Projetos e Empreendedorismo (CH: 40h)

Fundamentos de gestão de projetos: ciclo de vida, escopo, cronograma, custos, riscos e partes interessadas. Abordagens preditivas e ágeis. Comportamento empreendedor e intraempreendedorismo. Plano de negócio e validação. Projetos aplicados à gestão de pessoas e ao desenvolvimento organizacional.

Bibliografia Básica

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

MENEZES, Luís César de Moura. Gestão de projetos. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597016321>.

DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559774531>.

Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028089>.

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

SEBRAE. Como elaborar um plano de negócio. Disponível em: <https://sebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei Complementar nº 123/2006 — Estatuto da Micro e Pequena Empresa. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão (CH: 40h)

Ementa

Estatística descritiva aplicada à gestão: medidas, distribuições e visualização de dados. Probabilidade e inferência: noções aplicadas. Análise de correlação e introdução à regressão. Modelagem de problemas gerenciais e cenários. Planilhas eletrônicas como ferramenta de análise. Aplicações a dados de gestão de pessoas.

Bibliografia Básica

ANDERSON, David R.; SWEENEY, Dennis J.; WILLIAMS, Thomas A. Estatística aplicada a administração e economia. 5. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583991>.

MORETTIN, Pedro A. Estatística básica. 10. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441484>.

FÁVERO, Luiz Paulo. Análise de dados: técnicas multivariadas exploratórias com spss e stata. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595155589>.

Bibliografia Complementar

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

PIERSON, Lillian. Data science para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550813080>.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

FUNDAÇÃO IBGE. Sidra — Sistema IBGE de Recuperação Automática. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão (CH: 40h)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. PDET — Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/o-pdet/o-que-e-rais>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Treinamento e Desenvolvimento (CH: 40h)

Ementa

Levantamento de necessidades de treinamento. Desenho, execução e avaliação de programas de T&D. Modalidades: presencial, digital, híbrida, microlearning e trilhas de aprendizagem. Avaliação de resultados e retorno do investimento. Educação corporativa e cultura de aprendizagem. Desenvolvimento de lideranças e sucessão.

Bibliografia Básica

MENESES, Pedro; ZERBINI, Thais; ABBAD, Gardênia. Manual de treinamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2011. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536325521>.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771271>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

Bibliografia Complementar

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478507>.

Disciplina: Treinamento e Desenvolvimento (CH: 40h)

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional de Qualificação — Qualifica Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Skills and lifelong learning. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Disciplina: Oficina Integradora de Competências IV — Resolução de Desafios Interdisciplinares (CH: 20h)

Ementa

Desafio integrador de conclusão articulando os subsistemas de gestão de pessoas em caso complexo de organização do território. Diagnóstico, proposição de solução integrada, dimensionamento de custos e plano de implantação. Defesa oral perante banca docente, com devolutiva formativa estruturada.

Bibliografia Básica

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

Disciplina: Oficina Integradora de Competências IV — Resolução de Desafios Interdisciplinares (CH: 20h)

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597005196>.

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

Bibliografia Complementar

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged>. Acesso em: 28 jul. 2026.

SEBRAE. Data Sebrae. Disponível em: <https://datasebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Projeto de Extensão II — Planejamento e Desenvolvimento de Ações Educativas (CH: 92h)

Ementa

Conversão do diagnóstico territorial em plano de ação extensionista. Planejamento, execução e avaliação de ações educativas e organizacionais junto à comunidade externa em temas de trabalho, emprego, empregabilidade e gestão de pessoas. Interação dialógica, protagonismo estudantil e impacto na formação.

Disciplina: Projeto de Extensão II — Planejamento e Desenvolvimento de Ações Educativas (CH: 92h)

Relatório técnico, prestação de contas à comunidade e apresentação em banner no evento institucional de devolutiva.

Bibliografia Básica

THIOLLENT, Michel. Metodologia da pesquisa-ação. 19. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555555790>.

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

MENESES, Pedro; ZERBINI, Thais; ABBAD, Gardênia. Manual de treinamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2011. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536325521>.

Bibliografia Complementar

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>.

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 7/2018 — Diretrizes para a Extensão na Educação Superior. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Agenda 2030 e os ODS. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 28 jul. 2026.

INTEGRALIZAÇÃO ADICIONAL

Disciplina: Atividades Complementares (CH: 40h)

Ementa

Componente de integralização curricular regido por regulamento próprio, nos termos do Regimento Geral e da seção 3.8 do Projeto Pedagógico do Curso. Reconhecimento e validação acadêmica de aprendizagens desenvolvidas fora do currículo obrigatório, distribuídas em sete categorias de aproveitamento: atividades de extensão e responsabilidade social; iniciação científica e produção do conhecimento; monitoria; representação estudantil; cursos e capacitações; eventos técnico-científicos; e visitas técnicas. Comprovação documental, critérios objetivos de aproveitamento e limites de carga horária por categoria, com homologação pela Coordenação do Curso mediante critérios estabelecidos junto ao Núcleo Docente Estruturante e referendados pelo Colegiado.

Bibliografia Básica

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Welinton dos. Planejando a carreira: guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional. 3. ed. São Paulo: Érica, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533667>.

BES, Pablo; ALMEIDA, Claudinei; SCHOLZ, Robinson H. Soft skills. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901244>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

Bibliografia Complementar

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

MEDEIROS, João Bosco. Redação científica: práticas de fichamentos, resumos, resenhas, 13ª edição. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020328>.

Disciplina: Atividades Complementares (CH: 40h)

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018 — Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira. Disponível em: <https://www.gov.br/mec>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Educação. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia — CNCST. Disponível em: <https://www.gov.br/mec>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO

Disciplina: Estágio Curricular Supervisionado (CH: 60h)

Ementa

Componente de prática profissional supervisionada regido pelo Regimento Geral e pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, nos termos da seção 3.7 do Projeto Pedagógico do Curso. Elaboração do plano de estágio em articulação com a Coordenação do Curso; inserção supervisionada em organização conveniada; observação e atuação em atividades compatíveis com o exercício profissional do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos; registro sistemático das atividades desenvolvidas; e elaboração de relatório final com análise crítica da experiência, avaliado em conjunto com a ficha de avaliação do supervisor de campo.

Bibliografia Básica

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento e seleção com foco na transformação digital. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026115>.

Disciplina: Estágio Curricular Supervisionado (CH: 60h)

Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777518>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Welinton dos. Planejando a carreira: guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional. 3. ed. São Paulo: Érica, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533667>.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 — Lei do Estágio. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações — CBO. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/cbo>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ELETIVAS (OPÇÕES OFERTADAS NO MÓDULO 2A)

Disciplina: Libras (Eletiva - opção I) (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos linguísticos e culturais da Língua Brasileira de Sinais. Comunidade surda, identidade e cultura. Vocabulário e estruturas básicas para interação cotidiana e profissional. Acessibilidade comunicacional nas organizações e papel do RH na inclusão de pessoas surdas.

Bibliografia Básica

Disciplina: Libras (Eletiva - opção I) (CH: 40h)

QUADROS, Ronice M.; KARNOPP, Lodenir B. Língua de sinais brasileira. Porto Alegre: Artmed, 2003. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536311746>.

MORAIS, Carlos E. L.; PLINSKI, Rejane R. K.; MARTINS, Gabriel P. T. C. Libras. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595027305>.

QUADROS, Ronice Müller de; MACHADO, Rodrigo Nogueira; SILVA, Jair Barbosa da. Introdução ao estudo da Libras. São Paulo: Contexto, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555416367>.

Bibliografia Complementar

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

CORRÊA, Ygor; CRUZ, Carina R. Língua brasileira de sinais e tecnologias digitais. Porto Alegre: Penso, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788584291687>.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

BRASIL. Lei nº 10.436/2002 e Decreto nº 5.626/2005 — Libras. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146/2015 — Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Direito Administrativo I (Eletiva - opção II) (CH: 40h)

Ementa

Disciplina: Direito Administrativo I (Eletiva - opção II) (CH: 40h)

Conceito, fontes e princípios do Direito Administrativo. Organização administrativa: administração direta e indireta, descentralização e desconcentração. Atos administrativos: conceito, atributos, classificação, requisitos e extinção. Poderes administrativos. Contratos administrativos: noções gerais. Serviços públicos: conceito, princípios e formas de prestação e delegação. Princípios constitucionais da Administração Pública (art. 37, CF/1988).

Bibliografia Básica

MAZZA, Alexandre. Curso de direito administrativo. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770227>.

ALMEIDA, Fabrício Bolzan de. Manual de direito administrativo. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786553620421>.

COUTO, Reinaldo; CAPAGIO, Álvaro do Canto. Curso de direito administrativo. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786553620452>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 37. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 — Processo Administrativo Federal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. Princípios do direito administrativo. Rio de Janeiro: Método, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-309-4939-6>.

ARAGÃO, Alexandre Santos de. Curso de direito administrativo. Rio de Janeiro: Forense, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-309-4882-5>.

HORVATH, Miriam V. Fiaux. Direito administrativo. Barueri: Manole, 2011. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788520444320>.

Disciplina: Economia, Estado e Políticas Públicas (Eletiva - opção III) (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos de economia: escassez, mercado, oferta e demanda. Papel do Estado na economia: funções alocativa, distributiva e estabilizadora. Indicadores macroeconômicos: PIB, inflação, desemprego e mercado de trabalho. Políticas públicas: ciclo de formulação, implementação e avaliação. Economia regional e políticas de desenvolvimento aplicadas ao agronegócio e às pequenas e médias empresas.

Bibliografia Básica

VASCONCELLOS, Marco Antonio S. Introdução à economia. São Paulo: Saraiva, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788502146075>.

GONÇALVES, Carlos. Introdução à economia. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595152205>.

ROSSETTI, José Paschoal. Introdução à economia. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597008081>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua — PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Fundamentos para uma teoria jurídica das políticas públicas. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555595758>.

ALBERGONI, Leide. Introdução à economia: aplicações no cotidiano. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522499526>.

Disciplina: Economia, Estado e Políticas Públicas (Eletiva - opção III) (CH: 40h)

ALEM, Ana. Macroeconomia. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595152083>.

Disciplina: Direito Ambiental, Agronegócio e Conflitos Regionais (Eletiva - opção IV) (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos do Direito Ambiental: princípios, competências e instrumentos de política ambiental. Licenciamento ambiental e responsabilidade civil, administrativa e penal por dano ambiental. Direito ambiental aplicado ao agronegócio: Código Florestal, Cadastro Ambiental Rural e uso sustentável do solo. Conflitos socioambientais regionais e mecanismos de prevenção e solução.

Bibliografia Básica

SIRVINSKAS, Luís Paulo. Manual de direito ambiental. 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786553620438>.

ANTUNES, Paulo de Bessa. Direito ambiental. 24. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777433>.

LEHFELD, Lucas de Souza; CARVALHO, Nathan Castelo Branco de; BALBIM, Leonardo Isper Nassif. Código florestal comentado e anotado. 3. ed. Rio de Janeiro: Método, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-309-6221-0>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012 — Código Florestal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Direito Ambiental, Agronegócio e Conflitos Regionais (Eletiva - opção IV) (CH: 40h)

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981 — Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BARBIERI, José Carlos. Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos. 5. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441453>.

CONTE, Christiany Pegorari; FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Crimes ambientais. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788547221591>.

TRENNEPOHL, Terence. Manual de direito ambiental. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770142>.

Disciplina: Psicologia Jurídica — Comportamento e Sistema de Justiça (Eletiva - opção V) (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos da Psicologia Jurídica: histórico, campos de atuação e interface com o sistema de justiça. Avaliação psicológica no contexto forense: limites éticos e técnicos. Psicologia aplicada ao Direito do Trabalho: assédio moral, dano psíquico e perícia trabalhista. Mediação, conciliação e Justiça Restaurativa: contribuições da Psicologia à solução de conflitos.

Bibliografia Básica

FIGLIOLI, José Osmir; MANGINI, Rosana Cathya Ragazzoni. Psicologia jurídica. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559775569>.

PINHEIRO, Carla. Manual de psicologia jurídica. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770555>.

HUSS, Matthew T. Psicologia forense: pesquisa, prática clínica e aplicações. Porto Alegre: Artmed, 2010. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536325545>.

Disciplina: Psicologia Jurídica — Comportamento e Sistema de Justiça (Eletiva - opção V) (CH: 40h)

Bibliografia Complementar

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 09/2018 — Avaliação psicológica. Disponível em: <https://www.in.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça Restaurativa — Resolução CNJ nº 225, de 31 de maio de 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582710852>.

SERAFIM, Antonio P.; SAFFI, Fabiana. Neuropsicologia forense. Porto Alegre: Artmed, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582711828>.

PUTHIN, Sarah R.; PIRES, Luciana R.; AMARAL, Sabine H. Psicologia jurídica. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025783>.

Disciplina: Matemática Financeira (Eletiva - opção VI) (CH: 40h)

Ementa

Regime de juros simples e compostos. Séries de pagamentos uniformes. Sistemas de amortização (Price e SAC). Análise de investimentos: valor presente líquido e taxa interna de retorno. Aplicações da matemática financeira ao dimensionamento de custos de pessoal e a políticas de remuneração.

Bibliografia Básica

NETO, Alexandre Assaf. Matemática financeira e suas aplicações. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773244>.

Disciplina: Matemática Financeira (Eletiva - opção VI) (CH: 40h)

ASSAF NETO, Alexandre. Matemática financeira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559774432>.

SOBRINHO, José Dutra Vieira. Matemática financeira. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597015461>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Banco Central do Brasil. Calculadora do Cidadão. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO>. Acesso em: 28 jul. 2026.

SEBRAE. Educação financeira para pequenos negócios. Disponível em: <https://sebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

MORETTIN, Pedro A. Estatística básica. 10. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441484>.

ANDERSON, David R.; SWEENEY, Dennis J.; WILLIAMS, Thomas A. Estatística aplicada a administração e economia. 5. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583991>.

BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Y. M. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595023956>.

Disciplina: Governança Corporativa e Compliance (Eletiva - opção VII) (CH: 40h)

Ementa

Fundamentos de governança corporativa: princípios, estruturas e órgãos de governança. Compliance: conceito, programas de integridade e gestão de riscos. Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e responsabilização de

Disciplina: Governança Corporativa e Compliance (Eletiva - opção VII) (CH: 40h)

peças jurídicas. Governança e compliance aplicados à gestão de peças em organizações de pequeno e médio porte.

Bibliografia Básica

ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522493067>.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Governança corporativa na prática: integrando acionistas, conselho de administração e diretoria executiva na geração de resultados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522494569>.

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar, 1ª edição. São Paulo: Trevisan, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595450356>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 — Lei Anticorrupção. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Ética Viva — Integridade no dia a dia. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. Curso de ética geral e profissional. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555599602>.

SILVA, Edson Cordeiro da. Governança corporativa nas empresas. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597008920>.

VERÍSSIMO, Carla. Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva Jur, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788547224011>.

Disciplina: Direito Civil II — Obrigações, Teoria Geral e Contratos (Eletiva - opção VIII) (CH: 40h)

Ementa

Teoria geral das obrigações: conceito, elementos, classificação e modalidades. Fontes das obrigações. Teoria geral dos contratos: princípios, formação, classificação e efeitos. Contratos em espécie relevantes às relações organizacionais: compra e venda, prestação de serviços e locação. Inadimplemento contratual e responsabilidade civil.

Bibliografia Básica

TARTUCE, Flávio. Direito civil, v. 3 : teoria geral dos contratos e contratos em espécie. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788530998745>.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, v. 3: contratos e atos unilaterais. 23. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786584004474>.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de direito civil, v. 2: teoria geral das obrigações. 35. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559649143>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 — Código Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 — Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770777>.

Disciplina: Direito Civil II — Obrigações, Teoria Geral e Contratos (Eletiva - opção VIII) (CH: 40h)

PODESTÁ, Fábio Henrique. Direito das obrigações: teoria geral e responsabilidade civil. 7. ed. São Paulo: Almedina, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788584934249>.

Disciplina: Direito Tributário I — Sistema Tributário Nacional e Obrigação Tributária (Eletiva - opção IX) (CH: 40h)

Ementa

Sistema Tributário Nacional: competência tributária e espécies de tributos. Obrigação tributária: fato gerador, sujeitos e responsabilidade. Crédito tributário: lançamento, suspensão, extinção e exclusão. Tributos incidentes sobre a folha de pagamento: contribuições previdenciárias e FGTS.

Bibliografia Básica

MAZZA, Alexandre. Curso de direito tributário. 12. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771286>.

AMARO, Luciano. Direito tributário brasileiro. 26. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553625635>.

SABBAG, Eduardo. Manual de direito tributário. 18. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771859>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 — Código Tributário Nacional. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Disciplina: Direito Tributário I — Sistema Tributário Nacional e Obrigação Tributária (Eletiva - opção IX) (CH: 40h)

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, arts. 145 a 162 — Sistema Tributário Nacional. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901688>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

PAULSEN, Leandro. Curso de direito tributário completo : constitucional tributário, normas gerais e tributos em espécie. 17. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771507>.

Disciplina: Formas Consensuais de Solução de Conflitos — Mediação e Arbitragem (Eletiva - opção X) (CH: 40h)

Ementa

Meios adequados de solução de conflitos: negociação, conciliação, mediação e arbitragem. Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015) e o Código de Processo Civil. Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996). Mediação e arbitragem aplicadas a conflitos trabalhistas e organizacionais.

Bibliografia Básica

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Manual de arbitragem e mediação: conciliação e negociação. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786553620568>.

Disciplina: Formas Consensuais de Solução de Conflitos — Mediação e Arbitragem (Eletiva - opção X)
(CH: 40h)

FICHTNER, José Antonio; MANNHEIMER, Sergio Nelson; MONTEIRO, André Luís. Teoria geral da arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788530982881>.

ROCHA, Caio Cesar Vieira; SALOMÃO, Luis Felipe. Arbitragem e mediação. São Paulo: Atlas, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597012798>.

Bibliografia Complementar

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015 — Lei de Mediação. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 — Lei de Arbitragem. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 24. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771385>.

GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; NETO, Caetano Lagrasta. Mediação e gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional. São Paulo: Atlas, 2007. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522466986>.

JR., Joel Dias Figueira. Arbitragem. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788530987244>.

5. ANÁLISE DA INDICAÇÃO COMPLEMENTAR DE PERIÓDICOS

Além do acervo de livros digitais, o curso incentiva, nas práticas acadêmicas curriculares, o uso de bases de acesso para consulta de artigos científicos, sobretudo na orientação das atividades de Trabalho Discente Efetivo (TDE), quando o estudante necessita de fontes primárias e atuais

para fundamentar sua análise fora do horário de aula. São recomendadas e amplamente divulgadas as seguintes bases, conforme item 5.8 do Projeto Pedagógico do Curso:

- i. Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em <https://spell.org.br> — reúne periódicos brasileiros de Administração, Contabilidade e Turismo, com acesso integral, e constitui a base de referência mais direta para pesquisas em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos;
- ii. SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em <https://www.scielo.br> — indexa periódicos científicos brasileiros e latino-americanos com texto completo, incluindo publicações relevantes em Administração e Ciências Sociais Aplicadas;
- iii. Portal de Periódicos da CAPES, disponível em <https://www.periodicos.capes.gov.br> — disponibiliza busca por assunto, periódico e base em sua área de acesso livre, ampliando o alcance da pesquisa para produção internacional na área;
- iv. Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe), disponível em <https://www.redalyc.org> — complementa esse conjunto com produção ibero-americana em Ciências Sociais e Administração, de acesso integral;
- v. Directory of Open Access Journals (DOAJ), disponível em <https://doaj.org> — indexa periódicos internacionais de acesso aberto submetidos a critérios de qualidade editorial, ampliando a busca do estudante para a literatura internacional em Gestão de Pessoas.

A análise da bibliografia complementar constatou a indicação expressa de consulta a periódicos da área (SPELL e, em parte dos casos, SciELO) em 10 das 47 unidades curriculares do curso, concentradas nos componentes de maior densidade técnico-profissional em Gestão de Pessoas: Comportamento Humano nas Organizações; Fundamentos da Gestão de Pessoas; Cultura e Clima Organizacional; Gestão Estratégica de Pessoas; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Recrutamento e Seleção; Gestão de Desempenho e Indicadores Organizacionais; Saúde Mental e Trabalho nas Organizações; Cargos, Salários e Benefícios; Treinamento e Desenvolvimento.

Nas demais unidades curriculares, a recomendação de consulta a periódicos aplica-se de forma transversal, por orientação do NDE, sobretudo no desenvolvimento do Trabalho Discente Efetivo, ainda que não conste como referência formal na bibliografia complementar de cada plano de ensino. O uso dessas bases permanece orientado pelos docentes responsáveis e referendado pelo NDE como fonte complementar de atualização, em razão do grau de atualidade que a produção periódica, por sua natureza, oferece frente à bibliografia comercial.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise realizada, o Núcleo Docente Estruturante do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos manifesta parecer favorável à manutenção da bibliografia básica e complementar atualmente indicada no Projeto Pedagógico do Curso. As referências analisadas atendem à regra institucional de, no mínimo, três títulos do acervo digital por unidade curricular na bibliografia básica, e revelam coerência com os conteúdos programáticos e com o perfil profissional de egresso definido pelo CNCST.

A recorrência de determinados títulos em mais de uma unidade curricular — casos de “Competências”, de Joel Souza Dutra, e de “Gestão de pessoas”, de Gilson José Fidelis — não decorre de levantamento bibliográfico insuficiente. Reflete articulação vertical deliberada do NDE entre componentes afins do eixo de Gestão de Pessoas. Esses componentes compartilham fundamentos teóricos e retomam a mesma referência em estágios distintos de aprofundamento curricular. Essa escolha reforça a coerência do curso. Não compromete a pluralidade de autores, editoras e abordagens que caracteriza a bibliografia do curso como um todo.

A política de acervo digital adotada pela FACESB, sustentada pela plataforma Minha Biblioteca, garante acesso ininterrupto e irrestrito aos títulos indicados, dentro e fora do ambiente físico da Instituição, independentemente do número de vagas autorizadas para o curso. Essa condição assegura equidade no processo de ensino-aprendizagem, em consonância com os princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem adotados pela Instituição.

Em consonância com o Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação do INEP e com os referenciais avaliativos do SINAES, o NDE recomenda a continuidade do monitoramento sistemático da bibliografia, com vistas à atualização periódica do acervo e à incorporação de novas obras conforme as transformações científicas, técnicas e profissionais da área de Gestão de Pessoas.

Este relatório é encaminhado como subsídio técnico ao Colegiado do Curso, com indicação de deferimento da bibliografia vigente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, consideram-se atendidos os critérios de qualidade acadêmica, acessibilidade e conformidade normativa.

Núcleo Docente Estruturante — NDE

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

São Joaquim da Barra, São Paulo — Agosto de 2026

ANEXO II

ESTUDO DE CONTINGENTE DISCENTE E PERSPECTIVAS DE CAPTAÇÃO (2023-2026)

1. Objetivo do estudo

Este estudo interpreta a série histórica de matriculados, ingressantes, concluintes e evadidos do curso de Gestão de Recursos Humanos, apresentada na seção 2.2 deste Projeto Pedagógico, à luz do ciclo de gestão acadêmica conduzido pela FACESB entre 2023 e 2026. O objetivo é situar a trajetória numérica do curso dentro da estratégia institucional que a orienta, e não apenas registrar variação de matrícula.

2. O biênio 2024-2025 como fase de reorganização interna

Concluída a avaliação in loco de março de 2023, a FACESB optou por não priorizar, de imediato, a expansão da captação discente. A gestão acadêmica direcionou o esforço institucional para dentro: revisão integral da estrutura de governança, bibliografia básica e complementar do curso, vinculada ao acervo digital efetivamente contratado; recomposição do Núcleo Docente Estruturante, com elevação de titulação e preservação de memória institucional; institucionalização da política de avaliação da aprendizagem; e revisão em profundidade da matriz curricular, com organização por competências e curricularização da extensão — conjunto de ações já detalhado na seção 2.2 deste Projeto. Essa é, em síntese, a fase em que a Instituição se reorganizou pedagogicamente e se realinhou ao seu propósito, antes de redirecionar esforço para o crescimento externo do curso. É relevante notar que essa reorganização não conteve a matrícula: o quantitativo de estudantes cresceu de 12, no segundo semestre de 2023, para 29, no primeiro semestre de 2025 — evidência de que consolidar a

estrutura acadêmica e sustentar a atratividade do curso não foram objetivos concorrentes, mas complementares.

3. A partir de 2026: virada estratégica para a captação ativa

Consolidada a base pedagógica e regulatória do curso, a FACESB planeja, a partir de 2026, redirecionar parte do esforço institucional para um novo projeto de captação discente, estruturado para converter o fortalecimento interno do curso em crescimento de contingente. Trata-se de uma virada deliberada de foco — de uma fase de reorganização para uma fase de expansão —, apoiada exatamente sobre a base que a reorganização de 2024-2025 construiu.

4. Expectativa institucional quanto ao resultado do Protocolo de Compromisso

A FACESB acompanha com expectativa a conclusão da avaliação do Termo de Cumprimento do Protocolo de Compromisso do curso. O resultado desse processo constitui, para a Instituição, um marco que viabilizará a devolutiva à sociedade sobre o percurso de saneamento e qualificação conduzido desde 2023 — devolutiva que a gestão acadêmica entende como fator relevante para sustentar a ascensão do curso no ciclo de captação iniciado em 2026.

ANEXO III

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA CPA: ESCUTA QUALIFICADA COM REPRESENTANTES DE TURMA — CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

(1º SEMESTRE DE 2026)

1. Identificação e metodologia

A CPA participa, institucionalmente, da escuta ativa nas reuniões, previstas em calendário acadêmico, com representantes de turma de todos os cursos da FACESB. Inicialmente, essas reuniões foram realizadas em encontros coletivos. Entretanto, mesmo com o número reduzido de representantes e de estudantes por turma, nesse formato coletivo, o direcionamento de demandas por curso mostrou-se limitado. A CPA orientou, então, a Coordenação do curso de Gestão de Recursos Humanos a adotar estratégia complementar de atendimento dos representantes em separado, turma a turma, como forma de aprofundar a escuta específica do curso.

É importante registrar que a transição curricular em curso — decorrente da revisão do Projeto Pedagógico do curso — não se restringe aos estudantes ingressantes pela nova matriz. Os princípios filosóficos, pedagógicos e teórico-metodológicos do novo Projeto alcançam também os estudantes vinculados à matriz curricular anterior: mudam-se os componentes curriculares ofertados a cada perfil de ingresso, mas não a forma como o processo educativo é conduzido, aplicada de maneira transversal a todas as turmas em atividade. Essa abrangência explica por

que a escuta por turma, e não apenas por coorte de ingresso, mostrou-se necessária. A gestão da mudança sempre exige um cuidado adicional.

2. Atendimento específico por turma e tratamento das demandas

A Coordenação passou a receber, em apartado, representantes de cada turma do curso, coletando demandas relacionadas à percepção discente sobre o novo Projeto Pedagógico e os princípios metodológicos em fase de implantação. As demandas levantadas foram reportadas à CPA e, como desdobramento dessa ação, contaram com atendimento direto da Direção-Geral da FACESB, que se fez presente na unidade acompanhada da Gerência de Tecnologias Educacionais e da Secretaria Acadêmica Geral, para atendimento individualizado a todos os estudantes que apresentaram demanda no período de coleta conduzido pela Coordenação junto à CPA.

3. Quadro — Demandas identificadas e soluções institucionais

Demanda identificada	Solução institucional	Responsável
Resistência ao formato digital das disciplinas	Ações educativas e de acompanhamento do processo de adaptação	CPA, NAPA e Gerência de Tecnologias Educacionais
Baixa procura espontânea pelo apoio psicopedagógico	Rodas de conversa estruturadas com as turmas, antes das aulas, visitas às turmas para divulgação dos horários de atendimento presencial	NAPA, Coordenação do Curso
Risco de atrasos nos prazos de entrega e avaliações previstos no calendário pelos estudantes, que geralmente cumprem tarefas na última hora	Orientação institucional antecipada quanto a prazos e planejamento das avaliações	Coordenação do Curso e Gerência de Tecnologias Educacionais

Dificuldade do estudante em gerir de forma autônoma o próprio percurso formativo e responsabilidades quanto ao ritmo de estudos	Construção de jornada de trajetória acadêmica individual, orientando o estudante sobre quando e como cursar cada componente curricular, inclusive em caso de reprovação	Secretaria Acadêmica e Coordenação do Curso
Necessidade de atendimento individualizado às demandas levantadas	Atendimento direto da Direção-Geral, com a Gerência de Tecnologias Educacionais e a Secretaria Acadêmica Geral, a todos os estudantes que apresentaram demanda	Direção-Geral, Gerência de Tecnologias Educacionais e Secretaria Acadêmica

4. Leitura da CPA sobre o processo

As demandas aqui registradas são próprias da rotina de qualquer processo de renovação curricular e metodológica em instituição de ensino superior. Resistência inicial, própria dos seres humanos quando desafiados a sair da zona de conforto, e necessidade de esclarecimentos não configuram fragilidade em si — o que sustenta a maturidade institucional é a resposta estruturada: escuta qualificada, identificação de causa, solução instituída e acompanhamento contínuo. Esse é o padrão que a CPA verificou, e continuará verificando, na condução do curso de Gestão de Recursos Humanos.

ANEXO IV

PLANO DE TRANSIÇÃO CURRICULAR — MATRIZ 2023 PARA MATRIZ 2026 — CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1. Apresentação

Este anexo descreve o processo de transição entre a matriz curricular de 2023 e a matriz curricular de 2026 do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FACESB. A transição é planejada e documentada. Ela garante continuidade formativa aos estudantes ingressantes pela matriz anterior. Assegura, ao mesmo tempo, plena aderência da prática pedagógica aos princípios do Projeto Pedagógico do Curso vigente.

2. Vigência das matrizes e público afetado

A matriz curricular de 2026 entrou em vigor no primeiro semestre de 2026, aprovada em dezembro de 2025. Aplica-se integralmente aos estudantes ingressantes a partir de 2026.1.

Os estudantes ingressantes antes desse marco permanecem vinculados à matriz curricular de 2023, em regime de transição. Essa matriz segue sendo operada até a conclusão da última coorte remanescente, observado o prazo máximo de integralização regimental de quatro anos, fixado para o curso.

Essa coexistência é temporária e monitorada pelo Núcleo Docente Estruturante e pela Coordenação de Curso. Ela não representa dualidade de concepção pedagógica. Representa

uma estratégia de transição responsável, que preserva o direito acadêmico dos estudantes já matriculados.

3. Antecipação pedagógica desde o segundo semestre de 2025

A FACESB não aguardou a implantação formal da matriz 2026 para atualizar sua prática pedagógica. Desde o segundo semestre de 2025, os princípios teórico-metodológicos e pedagógicos do novo Projeto Pedagógico do Curso, devidamente referendados pelos setores responsáveis, já orientam a condução das unidades curriculares da matriz 2023.

Essa antecipação alcança as metodologias ativas de ensino e aprendizagem, os critérios de avaliação formativa, os princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem e o tratamento transversal dos temas obrigatórios. A mudança de concepção pedagógica precedeu, portanto, a mudança formal da estrutura curricular.

Esse movimento evidencia maturidade de gestão acadêmica. A revisão do Projeto Pedagógico não foi apenas documental. Foi, antes de tudo, uma revisão de prática, testada e consolidada em sala de aula antes de sua formalização curricular.

4. Comparativo estrutural entre as matrizes

O quadro a seguir sintetiza as principais diferenças estruturais entre a matriz em transição e a matriz vigente.

Elemento	Matriz 2023 (em transição)	Matriz 2026 (vigente)
Carga horária total	1.740 horas (1.640h de componentes curriculares e atividades extensionistas + 100h de atividades complementares)	1.712 horas (1.612h de componentes curriculares + 40h de atividades complementares + 60h de estágio curricular supervisionado)

Elemento	Matriz 2023 (em transição)	Matriz 2026 (vigente)
Organização curricular	4 semestres	4 módulos semestrais
Extensão curricularizada	180 horas, distribuídas em três atividades extensionistas específicas	172 horas, integradas em componentes presenciais específicos, em conformidade com a Resolução CNE/CES nº 7/2018
Estágio curricular supervisionado	Não previsto como componente obrigatório autônomo	60 horas, componente obrigatório complementar aos três eixos do CNCST

5. Saneamento contínuo das fragilidades identificadas em 2023

A FACESB conduz, de forma paralela e contínua, o saneamento de todas as fragilidades identificadas pela comissão de avaliação *in loco* em março de 2023. Essa ação não está condicionada à conclusão da transição curricular. Produz efeito imediato sobre a operação da matriz 2023, em benefício dos próprios estudantes remanescentes dessa matriz.

Entre as medidas já em curso, destacam-se:

- a reestruturação da composição e da atuação do Núcleo Docente Estruturante, com regularização das reuniões, registro sistemático em ata e fortalecimento do acompanhamento curricular;
- a revisão integral da bibliografia básica e complementar por unidade curricular, com verificação individualizada da disponibilidade efetiva das obras no acervo digital institucional;
- a reformulação dos procedimentos de acompanhamento e avaliação da aprendizagem, com adoção de instrumentos de caráter formativo e devolutivos sistemáticos aos estudantes;
- o fortalecimento da produção científica, técnica e cultural do corpo docente, com atualização de currículos e institucionalização de política de incentivo à publicação.

Essas ações confirmam que a Instituição não trata o saneamento regulatório como exercício isolado, vinculado apenas ao novo Projeto Pedagógico. Trata-o como compromisso institucional permanente, que já produz resultado concreto sobre a formação dos estudantes ainda vinculados à matriz 2023.

6. Equivalência curricular e acompanhamento individualizado

O Núcleo Docente Estruturante acompanha, a cada semestre, a evolução da coorte remanescente da matriz 2023. Quando necessário, aprova tabela de equivalência entre unidades curriculares das duas matrizes, assegurando aproveitamento de estudos e integralização regular do curso.

A Coordenação de Curso mantém orientação individualizada aos estudantes dessa coorte, quanto ao planejamento de sua integralização dentro do prazo regimental.

7. Encerramento da transição

A transição curricular se encerra com a conclusão da última coorte ingressante pela matriz 2023, observado o prazo máximo de integralização regimental do curso. Até esse marco, a FACESB mantém plena responsabilidade formativa sobre os estudantes de ambas as matrizes, assegurando equivalência de qualidade pedagógica entre elas.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

