



**INSTITUTO SUMARÉ DE  
EDUCAÇÃO SUPERIOR – ISES  
FACULDADE SUMARÉ  
UNIDADE TATUAPÉ I**

**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO  
SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS  
HUMANOS**

**2018**

## Sumário

1.	Faculdade Sumaré .....	5
1.2	Princípios, Missão e Objetivos .....	10
2.	Extensão e Pesquisa.....	14
2.1	Linhas de Pesquisa .....	17
3.	Autoavaliação Institucional .....	24
PARTE II.....		27
4.	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos .....	27
4.1	Justificativa da Oferta do Curso.....	27
4.2	Contexto Educacional e Políticas Institucionais no âmbito do Curso de Gestão de Recursos Humanos .....	31
4.3	Objetivos do Curso .....	33
4.4	Perfil Profissional do Egresso .....	34
4.5	Histórico do curso .....	35
4.6	Estrutura Curricular .....	36
4.7	Conteúdos Curriculares .....	37
4.7.1	Oferta de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS .....	41
4.7.2	Educação das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e indígena.....	41
4.7.3	Política Nacional de Educação Ambiental.....	42
4.7.4	Política Nacional de Educação em Direitos Humanos.....	43
4.7.5	Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.....	43
4.8	Metodologias e Práticas Educacionais.....	44
4.8.1	Projeto Profissional Interdisciplinar .....	50
4.8.2	Educação a Distância – Disciplinas e Conteúdos.....	51
4.9	Extensão e Pesquisa no Curso .....	52
4.10	Matriz Curricular .....	53
4.11	Ementas e Bibliografias por Unidades Curriculares.....	55
5.	Apoio ao Discente .....	83
5.1	Nivelamento e Manutenção no Curso.....	83
5.2	Ouvidoria .....	83
5.3	Projeto Recuperação de Aprendizagem .....	84
5.4	Prova Institucional.....	84
5.5	Núcleo de Empregabilidade .....	84
5.6	Núcleo de Apoio Social.....	85

5.7 Apoio Psicopedagógico .....	85
5.8 Apoio às atividades acadêmicas .....	86
5.9 Atividades de tutoria .....	87
5.10 Tecnologias de informação e comunicação – TICs – no processo ensino-aprendizagem .....	91
5.11 Atividades desenvolvidas no ambiente virtual de aprendizagem .....	93
5.12 Mecanismos de interação entre docentes, tutores e estudantes .....	94
5.12.1 Comitê Multidisciplinar .....	95
5.13 Material Didático Institucional .....	96
5.14 Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem .....	97
6. Forma de Acesso ao Curso .....	97
7. Integralização do curso .....	98
8. Critérios de Aproveitamento de Estudos e Aceleração de Estudos .....	98
8.1 Aproveitamento de Estudos .....	99
9. Avaliação .....	99
9.1 Sistema de Avaliação da Aprendizagem .....	99
9.2 Articulação da Autoavaliação do Curso com a Autoavaliação Institucional .....	101
10. Administração Acadêmica Do Curso .....	101
10.1 Coordenador do Curso .....	101
10.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE) .....	104
10.3 Colegiado do Curso .....	105
10.4 Corpo Docente .....	105
11. Infraestrutura da Faculdade Sumaré .....	109
11.1 Unidade Tatuapé I - Área Física .....	109
11.2 Acesso dos alunos aos equipamentos de informática .....	110
11.3 Serviços dos Laboratórios Específicos de Informática .....	113

## **BASE LEGAL**

Mantenedora: Instituto Sumaré de Educação Superior - ISES Ltda, entidade jurídica de direito privado e com fins lucrativos.

Mantida: Faculdade Sumaré

Avenida Doutor Arnaldo, 1793 – Bairro: Sumaré

São Paulo - SP CEP: 01255-000

CNPJ nº 02.745.324/0001-84

Telefone: (11) 3067-7999

e-mail: Fernando.soria@sumare.edu.br

site: www.sumare.edu.br

Registro no cartório: nº 229835 no 1º. Ofício de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da comarca de São Paulo em 19/08/1998.

## **ATOS LEGAIS**

A Faculdade Sumaré nasceu no ano 2000, por iniciativa do Instituto Sumaré de Educação Superior (ISES), credenciada pela Portaria MEC nº 1581, de 8/10/1999, D.O.U. de 03/11/1999, recredenciada pela Portaria MEC nº 1.392, de 23/11/2012, D.O.U. de 26/11/2012, e Portaria MEC 262, de 22 de março de 2018, publicada no DOU 23/03/2018, localizada na Avenida Doutor Arnaldo, nº 1793, Bairro Pinheiros – São Paulo – SP – CEP 01255-000 com sede na Avenida Doutor Arnaldo, 1793 – Bairro: Sumaré.

Código MEC –INEP nº 1388

## **UNIDADE TATUAPÉ I**

Rua Gonçalo Nunes, 368 CEP: 03407-000 – Tatuapé Telefones: (11) 2225-0666 ou 2225-0633

## **CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Autorização: Portaria MEC nº 3.608, de 03/12/2003, DOU 04/12/2003 Reconhecimento: Portaria SETEC nº 136, de 03/04/2008, DOU 04/04/08 Aditamento de mudança de endereço: Portaria SESU nº 2.319, de 19/12/2010, D.O.U. de 21/12/2010 Renovação de reconhecimento: Portaria SERES nº 216, de 17/05/2013, DOU 21/5/2013

Vagas autorizadas: 110 anuais

Turno de funcionamento: noturno

## PARTE I

### 1. Faculdade Sumaré

A Faculdade Sumaré nasceu no ano 2000, por iniciativa do Instituto Sumaré de Educação Superior (ISES), credenciada pela Portaria MEC nº 1581, de 8/10/1999, D.O.U. de 03/11/1999, e reconhecida pela Portaria MEC nº 1.392, de 23/11/2012, D.O.U. de 26/11/2012, e Portaria MEC 262, de 22 de março de 2018, publicada no DOU 23/03/2018, localizada na Avenida Doutor Arnaldo, nº 1793, Bairro Pinheiros – São Paulo – SP – CEP 01255-000, para funcionar na cidade de São Paulo, em um momento de significativas mudanças na sociedade em geral, advindas do grande avanço tecnológico que culminava com a chegada do terceiro milênio. Em março de 2017 recebeu nova comissão de reconhecimento institucional, processo este finalizado com nota 4.

Visando à excelência no ensino, a Faculdade Sumaré está comprometida com a educação voltada para a construção do conhecimento e difusão cultural, numa perspectiva crítica que pressupõe valores éticos e de promoção da cidadania. A Instituição acredita igualmente na formação de profissionais que, além da visão humanística e global, apresentem competências e habilidades necessárias ao desempenho profissional em um mercado de trabalho exigente, em acelerada mudança, que demanda saberes, tanto da área técnica quanto científica.

A Instituição tem como objetivo contribuir efetivamente para a mudança da educação, tendo, além daqueles apontados pela Lei de Diretrizes e Bases (BRASIL, 1996), os seguintes princípios:

1. gestão universitária focada na direção por valores;
2. qualidade com competitividade;
3. difusão, criação e recriação do saber;
4. incorporação de tecnologias avançadas;
5. parâmetros modernos de educação voltados para centros de excelência.

Após a superação das exigências legais para a implantação da Faculdade Sumaré, sua instalação se consolidou em 1º de março de 2000. A partir de então começaram, de fato, as atividades acadêmico-administrativas de uma Instituição de Educação Superior da maior significância para o desenvolvimento social, econômico, político e cultural da cidade de São Paulo e do Estado.

Até 2002, a instituição pautou-se por atender uma clientela das classes abastadas, com cursos nas áreas de Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC's) e Gestão (com destaques para Administração e Ciências Contábeis). Na

ocasião, a mantenedora entendia que a educação deveria ser mais inclusiva, e o projeto da instituição voltado para as classes trabalhadoras menos qualificadas e favorecidas da população, o que implicaria em manter convênios com as três esferas de Estado: Federal, Estadual e Municipal. Além, disso, as mensalidades deveriam ser revistas, com a adoção de descontos e a inclusão de cursos na área de licenciatura e tecnológicos, para contribuir efetivamente no projeto de desenvolvimento econômico-social do país.

Em agosto de 2003, a Faculdade Sumaré iniciou o curso de Pedagogia, e, nesse mesmo ano, celebrou com o Governo do Estado de São Paulo convênio para participação no Programa Escola da Família, tornando-se a maior parceira do Estado nesse programa. O curso de Pedagogia se consolidou e hoje é o maior da instituição, em número de alunos e de professores.

O Regimento da Faculdade Sumaré foi aprovado por Portaria Ministerial nº 836, de 29 de março de 2004, com limite territorial de atuação circunscrito ao município de São Paulo, Estado de São Paulo.

De 2000 a 2003, todos os cursos foram estruturados apenas na modalidade de ensino presencial, porém, em 2004, já com a Autorização do Ministério da Educação, a Faculdade Sumaré passou a ofertar disciplinas na modalidade a distância, não excedendo 20% (vinte por cento) do tempo previsto para integralização dos respectivos currículos de seus cursos, com base na Portaria MEC nº 3.104, de 31 de outubro de 2003, quando foi criada a Coordenadoria de Ensino a Distância.

De 2004 a 2011 a Instituição realizou um crescimento significativo no número de alunos e unidades, tendo em 2004 a abertura das unidades Tatuapé I e Imirim fora da sede. Esse crescimento alcançou a marca de 5000 alunos matriculados em 2007, impulsionando a abertura de outras duas novas Unidades em 2009 e 2010, respectivamente, Tatuapé II e Santo Amaro.

Em decorrência de sua expansão na cidade de São Paulo, a Faculdade Sumaré, no Processo Seletivo para ingresso de alunos nos cursos de Graduação em 2012, abre as Unidades Belém e Bom Retiro, oferecendo aproximadamente 14.000 (quatorze mil) vagas, distribuídas nos 65 (sessenta e cinco) cursos autorizados, em ensino presencial, em cursos de bacharelado, licenciatura e tecnológico, incluindo-se neste número, em alguns casos, a repetição de uma mesma área em distintas Unidades Acadêmicas ou mesmo de turno.

Em observância à política de inclusão social, a Faculdade Sumaré manteve seu plano de democratização do acesso à Educação Superior incentivando e buscando candidatos que cursaram a Educação Básica (Ensino Fundamental e Ensino Médio) em Escolas Públicas.

Em 2013, a Instituição alcançou a marca de 15.000 alunos matriculados, promovendo em 2014, a abertura da Unidade Santana criando mais uma opção para os alunos residentes na zona norte da cidade de São Paulo.

Ao lado de uma política de expansão que perpassa a trajetória da Faculdade Sumaré desde sua fundação, a Instituição tem se pautado por parâmetros de mérito e qualidade acadêmica em suas áreas de atuação. Seus docentes têm participação em editoriais de revistas científicas e em diversas comissões.

Como instituição de ensino superior integrante do sistema federal de ensino superior brasileiro, a Faculdade Sumaré é a maior Faculdade isolada do Estado de São Paulo, se não do Brasil, destacando-se não apenas pela abrangência de sua atuação, como também pelo seu crescimento, que a projeta em uma posição de referência e de liderança regional.

Em 2015 foram oferecidos sete cursos de Pós-Graduação, sendo quatro cursos da área de educação (Docência para ensino superior, Psicopedagogia, História social da arte, História da África e Cultura afro-brasileira e indígena), dois na área de gestão (Controladoria e Gestão de Pessoas) e um da área de tecnologia (Computação Forense e Perícia Judicial). Observa-se que os temas estão alinhados aos cursos de graduação e evidenciam a importância das discussões referentes a diversidade e questões étnico-raciais.

As linhas de extensão e pesquisa encontram-se em consonância com os cursos de graduação da área de educação, gestão e tecnologia. Ao longo do último quinquênio, observa-se uma evolução do número de pesquisas científicas alinhadas aos temas propostos. Foram realizadas inúmeras atividades de extensão abrangendo sustentabilidade, questões étnico-raciais, inovação, estratégia, consultorias para a comunidade como atendimento à elaboração de currículos, imposto de renda, apresentação de trabalhos científicos em feiras, exposições além de saídas técnicas para eventos como as Feiras de Curso (FENATRAN, HSM, CONARH, Feira do Livro, Porto de Santos, Museu da Língua Portuguesa).

Em 2016 a Instituição mais uma vez amplia seu raio de atuação dentro da cidade de São Paulo com a abertura de mais duas unidades São Mateus e Tucuruvi.

Em janeiro de 2017 abrimos a unidade Itaquera, em março do mesmo ano recebemos nova comissão de credenciamento institucional, processo este finalizado com nota 4, aguardando a edição da Portaria MEC e respectiva publicação no D.O.U.

Em 2017, dado os resultados do IGC, nota 4 e do Conceito Institucional, nota 4 caminhamos para a protocolização do pedido de credenciamento como Centro Universitário além do Ensino totalmente a distância em dez Unidades Acadêmicas sendo sete destas em pleno funcionamento na Cidade de São Paulo e três outras nas

Cidades do Estado: Santos, Guaratinguetá e Ribeirão Preto. A autorização do Curso totalmente a distância ocorre após longo período de experiência no uso de metodologias e plataformas *on line* contempladas na carga horária de 20% a distância em todos os cursos da Instituição, face a Portaria Normativa Personalíssima nº 3.104 de 31 de Outubro de 2003.

Atualmente a Instituição conta com 14 Unidades Acadêmicas na Cidade de São Paulo, podendo ofertar até 20.370 vagas autorizadas, destas 12 em pleno funcionamento com 17.770 vagas autorizadas. Vale ressaltar que das 14 Unidades Acadêmicas autorizadas, 6 Unidades (Santana I, Santana II, São Mateus, Tucuruvi, Armênia Itaquera e Campo Limpo) foram autorizadas no quinquênio de 2013-2017, superando em uma unidade o previsto no PDI. Destas, já estão em funcionamento as Unidades Santana I, São Mateus, Tucuruvi, Itaquera e Campo Limpo, ficando as demais, Armênia e Santana II, ainda em processo de abertura. O detalhe de cursos por unidade, especificando quantidade de vagas autorizadas, turnos e dados legais encontram em anexo.

O quadro acadêmico há dois anos (Censo de 2016 referente a 2015 e Censo de 2017 referente a 2016) conta com 76% de mestres e doutores com no mínimo tempo de dedicação parcial em seu regime de trabalho. Não houve aumento do número de docentes, sendo 461 (quatrocentos e sessenta e um) em 2016 contra 413 (quatrocentos e treze) em 2017, apesar da expansão de Unidades, entretanto, essa ação reflete na dedicação do regime de trabalho em função do aumento da carga horária e estímulos ao vínculo Institucional.

Hoje contamos com 110 cursos superiores (dados apurados em junho de 2017), sendo 22 bacharelados, 32 licenciaturas e 56 tecnológicos, referendando e evidenciando o cumprimento de sua missão e visão institucional, previstas no PDI. O corpo técnico administrativo é formado por 444 colaboradores, destes 282 de nível médio e 162 de nível superior (segundo dados informados no Censo de 2016).

O total de matrículas soma 15.282 discentes em 105 cursos superiores (dados informados no Censo de 2016), sendo 21 bacharelados, 30 licenciaturas e 54 tecnológicos, referendando e evidenciando o cumprimento de sua missão e visão institucional, previstas no PDI. O corpo técnico administrativo é formado por 444 colaboradores, destes 282 de nível médio e 162 de nível superior (também segundo dados informados no Censo de 2016).

Em termos gerenciais e estratégicos, a mantenedora tem à sua frente três diretorias: Diretoria de Negócios, Diretoria de Tecnologia e Infraestrutura e Diretoria Financeira, sendo que o primeiro acumula a Reitoria Acadêmica, atuando os três sob a forma de sociedade.

A Faculdade Sumaré, mantida, já com vistas ao Centro Universitário tem a Reitoria ou Diretoria Geral, que se desdobra em três institutos: Instituto Superior de Educação, exigido pela Resolução CP/CNE nº 1/99, de 30 de setembro de 1999 e parecer CNE/CES nº 133/2001, de 30 de janeiro de 2001, Instituto Superior de Ciências Sociais Aplicadas Instituto Superior de Tecnologia de Informação e Comunicação, coordenadores de cursos e coordenadores de áreas.

A gestão é subsidiada por informações da Comissão Própria de Avaliação, por reuniões administrativas e pedagógicas semanais, ouvidoria, avaliações externas e internas. A estrutura administrativa é composta por colegiados impulsionando a gestão democrática pressuposto básico para a transformação da Faculdade em Centro Universitário.

As Unidades Acadêmicas contam com ampla infraestrutura física, de apoio e tecnológica para atuarem como polo acadêmico em cursos totalmente a distância.

Todos os cursos estão autorizados e reconhecidos nos níveis superiores da avaliação do MEC e mantivemos nível de 3 no IGC-MEC de 2007 até 2016, elevando este para nível 4 em 2017. Essa elevação do nível do IGC-MEC deve-se a qualificação do quadro docente, investimentos em infraestrutura tecnológica e física aumentando a satisfação do quadro de docentes e discentes, melhoria da qualidade dos conteúdos trabalhados nos cursos.

No ano de 2018, aguarda-se a divulgação oficial do credenciamento institucional (visita recebida no mês de Setembro – nota 4), para cursos totalmente a distância vinculando a autorização de cinco outros cursos, quais sejam: Pedagogia (conceito de curso nota 4), Administração (Conceito de Curso nota 5), Ciências Contábeis (aguardando agendamento), Gestão de Recursos Humanos (Conceito de Curso nota 5) e Logística (Conceito de Curso nota 4). Além da sede e pólo Sumaré, estarão sendo autorizados outros polos, de início: Santana, Santo Amaro, Itaquera, Tucuruvi, Tatuapé, Bom Retiro, Santos, Ribeirão Preto e Guaratinguetá.

O sistema de gestão de uma organização que aprende, de forma totalmente colegiada tem como mola mestra a Gestão Universitária focada na direção por valores, resgatando através do ser humano o pensamento diretivo, a participação, a fraternidade, a solidariedade e a vivência comunitária.

Como pressuposto básico desde a sua criação, a Instituição adotou como diretriz central, a qualidade com competitividade, fixou áreas de atuação, constituiu instalações modernas e confortáveis e disponibilizou equipamentos de última geração, para servir de apoio aos discentes e ao seu corpo docente, constituído por Especialistas, Mestres e Doutores, titulados pelas mais bem-conceituadas universidades do país.

A Instituição conta com uma Biblioteca atualizada e totalmente informatizada, de modo que o aluno tenha disponibilidade de terminais e acesso a toda infraestrutura via Internet, a partir da própria Instituição, de sua residência, ambiente de trabalho ou “lan houses”. Este acesso permite ao aluno entrar em contato com bibliografias, programas e itens ligados aos conteúdos curriculares desenvolvidos em aula, assim como às informações administrativas e acadêmicas de seu interesse.

O papel da IES, relacionado à formação profissional, deve abranger as habilidades e aptidões de apreensão, compreensão, análise e transformação, tanto no âmbito do conhecimento tecnológico, que se dissemina velozmente, como no âmbito da formação da competência política, social, ética e humanista.

Sob o ponto de vista administrativo é uma instituição particular com finalidades econômicas e educacionais e que desenvolve atividades sociais e do ensino em geral, principalmente o superior, visando o bem comum da sociedade e seus agentes sociais.

Em observância à política de inclusão social, a Faculdade Sumaré manteve seu plano de Democratização do acesso à Educação Superior incentivando e buscando candidatos que cursaram a Educação Básica (Ensino Fundamental e Ensino Médio) em Escolas Públicas.

Ao lado de uma política de expansão que perpassa a trajetória da Faculdade Sumaré desde sua fundação, a Instituição tem sido pautada por parâmetros de mérito e qualidade acadêmica em suas áreas de atuação. Seus docentes têm participação em editoriais de revista científica e em diversas comissões.

Desta forma, a Instituição se concebe como uma comunidade social, formada por professores, alunos e funcionários, voltados à produção, conservação e transmissão do saber sistematizado, num fazer coletivo, no qual a reflexão, o debate e a crítica traduzam uma busca vigorosa, metódica e persistente do saber por meio do ensino, da pesquisa e da extensão e de suas ações à comunidade.

Está comprometida com um ensino de qualidade, permitindo aos alunos e futuros profissionais uma formação crítica da sociedade e compreensão do papel que lhes é inerente para que possam analisar e contribuir na solução dos problemas regionais e nacionais.

## **1.2 Princípios, Missão e Objetivos**

### **Princípios**

A Faculdade Sumaré, em cumprimento ao disposto na Constituição da República Federativa do Brasil e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, se propõe a inserir no mercado de trabalho, profissionais competentes, com formação humanística e visão global, comprometida com a qualidade de vida, capazes de desempenhar integralmente a sua profissão e exercer plenamente a cidadania.

A estrutura organizacional da Faculdade Sumaré, segundo o seu Regimento, é regida pelos seguintes princípios, além daqueles colimados na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional:

I - gestão acadêmica focada na direção por valores, resgatando, por meio da adoção de parâmetros modernos de educação superior, o ser humano e o pensamento crítico;

II - espaço privilegiado educacional e cultural de difusão, criação e recriação do saber e de tecnologias avançadas, onde o aluno seja construtor do seu próprio conhecimento;

III - promoção da capacidade de continuar aprendendo e de se adaptar com flexibilidade às novas condições de trabalho ou aperfeiçoamentos posteriores;

IV - ênfase no desenvolvimento do espírito científico, do pensamento reflexivo e da compreensão do processo tecnológico, com crescente autonomia intelectual;

V - ênfase na inovação tecnológica, na descoberta científica, na criação artística e cultural e nas suas aplicações técnicas, desenvolvendo competências profissionais para laboralidade;

VI - flexibilidade, interdisciplinaridade, contextualização e atualização permanente de cursos e currículos; e

VII - autonomia institucional para conceber, elaborar, executar e avaliar o projeto pedagógico.

A observância destes princípios é regida pelas seguintes normas:

a) os Institutos são órgãos, simultaneamente, de ensino, pesquisa e extensão nos respectivos campos de estudo;

b) o ensino, a pesquisa e a extensão desenvolvem-se nas unidades acadêmicas responsáveis pelos estudos compreendidos nas áreas pertinentes;

c) em sua Sede e Unidades Acadêmicas existem órgãos suplementares, de natureza técnica, cultural, científica, recreativa e assistencial para seus corpos docente, discente e administrativo.

### **Missão da Faculdade Sumaré**

A Faculdade Sumaré tem como missão: **Educação para uma mentalidade transformadora.**

Isso significa que todo o nosso esforço se concentra na formação de profissionais competentes para adentrarem o mercado de trabalho, mas, antes disto, de formar cidadãos com sólida estrutura humanista, aptos a enfrentarem os desafios de uma nova sociedade.

Significa ainda que a Faculdade se empenha para formar pessoas preparadas para enfrentarem a realidade, de modo crítico e criativo, capazes de levantar questionamentos e propostas para intervir e transformar, sempre na direção do bem-estar das pessoas, da sociedade em geral e da melhoria da própria qualidade de vida.

Com base em proposições globais, a Faculdade Sumaré elegeu alguns referenciais para orientar o cumprimento da sua missão:

1. convivência na diversidade, de tal modo que sejam respeitadas as diferenças e as divergências;
2. disseminação de todas as formas de conhecimento pertinentes à Instituição, democratizando continuamente o acesso;
3. produção e inovação de conhecimentos científicos e tecnológicos que respondam a demandas sociais;
4. compromisso com a sua missão e os seus objetivos, privilegiando-a institucionalmente em detrimento de interesses particulares individuais ou de grupo.

### **Objetivos e Metas**

A Faculdade Sumaré tem como objetivo geral a educação de qualidade, conectada ao binômio homem-sociedade, interferindo e sofrendo influências de seu meio, consciente de sua missão da educação com mentalidade transformadora, colocando-se como parte integrante do processo e em contínua evolução.

Como objetivos específicos e em atendimento aos princípios apresentados, pode-se sintetizar seu processo educativo, em consonância com os objetivos da Educação Nacional, nos seguintes objetivos:

I- promover, indissociavelmente o ensino de graduação e de pós-graduação, a pesquisa e a extensão como suas funções básicas e fundamentais;

II - formar profissionais competentes, técnica e cientificamente, com concepção humanística e visão global, comprometidos com a qualidade de vida, capazes de desempenhar integralmente a profissão abraçada e exercer plenamente a cidadania; segundo os valores de uma sociedade aberta e pluralista;

III - incentivar o espírito investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência, da tecnologia, da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entrosamento do homem com o meio em que vive;

IV - reunir professores com alta titulação e experiência profissional, comprometidos com o Ensino Superior, a produção de novos conhecimentos e a difusão dos mesmos à sociedade, sob a forma de serviços, eventos e cursos de extensão;

V - utilizar tecnologias e metodologias avançadas de ensino, visando a proporcionar aos alunos uma maior e melhor aceleração de aprendizagem, bem como lhes ensinar a oportunidade de conhecer e utilizar esse instrumental em suas futuras profissões, e para a melhoria do atendimento acadêmico aos docentes e discentes;

VI - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

VII - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, bem como a formação continuada, a partir de programas de aperfeiçoamento e pós-graduação;

VIII - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais; prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

IX- promover a extensão de conhecimento, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na Instituição;

X - manter relacionamentos com organizações empresariais e educacionais, com ou sem fins lucrativos, firmando parcerias para o intercâmbio de conhecimentos, inserção dos alunos no mercado profissional, aperfeiçoamento e atualização dos projetos dos cursos, envolvimento conjunto na formação complementar de professores e alunos, promoção da cultura, da troca de experiências e aprimoramento técnico e científico.

As **metas institucionais** são planejadas quinquenalmente, de maneira participativa e o cumprimento é avaliado periodicamente. As diretrizes para o Ensino Superior da Faculdade Sumaré neste quinquênio (2018-2022) são:

- ✓ Credenciamento para Educação a Distância – visita recebida em Setembro, aguardando publicação da autorização;
- ✓ Credenciamento como Centro Universitário – visita recebida em Julho, aguardando publicação da autorização;
- ✓ Manutenção dos índices e patamares de qualidade dos cursos dentro dos parâmetros exigidos pelo Ministério da Educação – no aguardo dos resultados ENADE da área de Educação e Tecnologia;
- ✓ Estímulo à qualificação e produção docente – editais de grupo de pesquisa, incentivo a participação em grupos docentes;
- ✓ Fortalecimento dos programas de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão – processo contínuo;

- ✓ Fortalecimento das políticas de Apoio ao Discente visando à diminuição dos índices de evasão – implantada área específica com controles para redução da evasão, atendidas demandas da CPA pela mantenedora;
- ✓ Incremento do acompanhamento e relacionamento com os egressos – fluxo contínuo e convites para novos estudos, participação em eventos abertos a comunidade;
- ✓ Atuação fora dos limites do município de São Paulo ofertando cursos de graduação e pós-graduação – incentivará a criação de novas pós-graduações a preços mais competitivos;
- ✓ Incentivo a Projetos de Responsabilidade Social por meio da criação de uma coordenadoria específica – processo absorvido institucionalmente, com a realização de Projetos por cursos, unidades, buscando a devolutiva do conhecimento à sociedade.

A Faculdade Sumaré é uma instituição de ensino superior privada, historicamente comprometida com o desenvolvimento da Cidade de São Paulo e do Estado, e, conseqüentemente, com o País. Para consolidar sua missão, procura disseminar suas formas de atuação em áreas geograficamente diversificadas, investindo permanentemente nas dimensões quantitativa e qualitativa dos seus projetos acadêmicos, científicos, tecnológicos e culturais.

Partindo da compreensão de que a educação superior cumpre uma função estratégica no desenvolvimento econômico, social e cultural do País, a Faculdade Sumaré constrói formas efetivas de cooperação institucional nos contextos local, regional, nacional. Uma das prioridades institucionais é a integração entre os diversos níveis e modalidades de ensino, pesquisa e extensão, buscando privilegiar os projetos e programas de impacto acadêmico e social com repercussões de caráter local, regional, nacional. A implementação dessa política advém da compreensão de toda a academia de que a expansão do ensino, o crescimento ordenado e constante com qualidade, constitui instrumento indispensável.

## **2. Extensão e Pesquisa**

A pesquisa Institucional abrange a construção e divulgação do conhecimento, fator que contribui não apenas para a formação de nossos alunos e docentes, mas cujo

impacto se verifica nas diversas áreas sociais em que incidimos, notadamente as escolas, espaços educativos diferentes desta e as empresas que acolhem nossos egressos. As bolsas de fomento Institucional à pesquisa estão divididas em quatro modalidades:

- ✓ Bolsas para alunos de Iniciação Científica (IC), concedidas por meio de isenção da mensalidade por um período de até quatro semestres letivos;
- ✓ Bolsas para professores-orientadores (PO) dos projetos de IC, pelo mesmo período de concessão dado aos orientandos;
- ✓ Bolsas para professores pesquisadores (PD) – para o desenvolvimento de projetos de interesse dos docentes;
- ✓ Bolsas para o financiamento de grupos de estudos coordenados pelos docentes.

As bolsas de IC são distribuídas para alunos a partir do segundo semestre da graduação. Para concorrer o aluno precisa submeter um projeto à comissão de pesquisa. Este será avaliado por meio de parecer “às cegas” e aqueles projetos classificados como excelentes e muito bons são contemplados com bolsas. Além disso, o discente precisa indicar um professor, com a titulação mínima de mestre, que ficará responsável por orienta-lo.

As atividades de pesquisa são acompanhadas por uma Coordenadoria específica a qual mantém o foco para um contínuo vínculo para as atividades de graduação e extensão.

A implementação e desenvolvimento da política institucional de Pesquisa e Extensão, vem sendo realizada por meio de três principais ações: fomento à pesquisa docente e discente e proposição de cursos, palestras e eventos.

Atendendo ao Artigo 43 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, as atividades de extensão encontram-se fundamentadas no conceito de ações junto à comunidade, disponibilizando ao público externo o conhecimento adquirido com o ensino e a pesquisa desenvolvidos pelo corpo docente e discente da Instituição.

As ações de extensão são subsidiadas por convênios e parcerias, realização de cursos, eventos e prestação de serviços executados a médio e longo prazo com caráter orgânico institucional. Já as ações de pesquisa, cuja comunicação configura aspecto importante da extensão, se efetivam por meio de pesquisas de iniciação científica, principalmente, e de grupos de estudos abertos à participação da comunidade externa.

Para o quinquênio de 2018 – 2022, estão sendo intensificados trabalhos com temáticas transversais aos cursos que oferecemos nas linhas de pesquisa que fomentamos, por entende-las pertinentes não apenas aos nossos alunos, mas a

comunidade de maneira geral. Desse modo, nossas ações de extensão versarão sobre: Libras; Língua Portuguesa; Educação Ambiental; Relações Étnico-Raciais; História e Cultura Afro-Brasileira; Africana e Indígena; Formação Política; Direitos Humanos; Espectro Autista, e; Diversidade.

O edital implantado em 2018 reforçou o vínculo das orientações com as Linhas de Pesquisa Institucionais permitindo que a pesquisa abarque mais discentes de iniciação científica. Esse processo reforça o grupo de pesquisa e tende a possibilitar maior produção acadêmica na área envolvida além de outras vantagens na condução teórica e prática auxiliando o professor orientador.

Os temas de pesquisa são avaliados pelo Comitê de Pesquisa que também atende aos quesitos éticos conforme disposto na Resolução 510 de 07/04/2016, onde são criteriosamente avaliados os temas frente as Linhas de pesquisas institucionais voltadas principalmente a abordagem dos temas transversais que contribuem com a formação humanística referendado na missão institucional.

O comitê de Pesquisa é formado por perfil multidisciplinares, contemplando pesquisadores de diferentes áreas de atuação, no entanto, estando estas relacionadas aos cursos de graduação e alinhadas aos cursos de extensão. São membros sugeridos pela Coordenadoria de Pesquisa referendado em Portaria Institucional de designação específica pela Diretoria Geral.

Entre os anos de 2012 e 2017, a Instituição concedeu 97 bolsas de estudo para alunos de diferentes cursos firmando o compromisso com a produção científica no ensino superior.

O último edital de pesquisa implantado em 2018, contou com o ingresso de 10 (dez) novas pesquisas com a possibilidade de abarcar até 60 (sessenta) novos alunos, cada com bolsa de 50% de desconto na mensalidade. Observa-se que no período de 2012 a 2017 houve a oportunidade de oferta de 10 bolsas discentes em média por ano, elevadas no último edital para 60 novas bolsas em apenas um ano, representando um crescimento de 500% subsidiando e evidenciando o interesse Institucional sobre o tema. Muito embora haja essa elevação percentual em relação as oportunidades promovidas pela Coordenadoria de Pesquisa, ainda há um crescimento orgânico a se respeitar oriundo ao processo de maturidade do tema face ao desenvolvimento dos indicadores institucionais.

Foi desenvolvida um Plataforma Virtual para monitoramento do andamento das pesquisas por orientadores e integrantes da pesquisa permitindo a troca virtual de informações e o relatório atualizado do andamento.

Alguns Grupos de Pesquisa, certificados no CNPQ, têm tido importantes produções como a promoção de Evento Internacional, sediado em uma das Unidades Acadêmicas

para a rede pública e privada com a participação de palestrante internacional e mais de 100 docentes, além do Grupo de Inteligência Artificial que apresentou trabalho no Congresso Nacional de Engenharia produzindo artigo sobre a associação da aprendizagem a teorias da física, além de promover Palestras em parceria com a empresa IBM nas Semanas de Tecnologia ou sobre temas específicos tratados nas disciplinas.

O Edital de Iniciação Científica e Pesquisa Docente associado aos Grupo de Pesquisa CNPQ, permitiu que a Coordenadoria de Pesquisa esteja cumprindo com excelência a missão Institucional planejada para o quinquênio vigente (2018-2022) a qual enfatiza a transformação pelo desenvolvimento de competências técnicas e humanísticas.

## **2.1 Linhas de Pesquisa**

Os projetos, tanto de docentes quanto de alunos, estão ligados às linhas de pesquisa definidas pela Comissão de Pesquisa como primordiais ao desenvolvimento de nosso público como cientistas. São 11 linhas brevemente descritas abaixo:

- ✓ Práticas Escolares e Teorias de Ensino - Esta linha de pesquisa tem por objetivo investigar as práticas escolares desenvolvidas pelos profissionais da Educação nas diversas áreas do conhecimento, bem como discutir e problematizar as teorias de ensino do âmbito educacional estabelecendo relação entre as teorias e as práticas escolares;
- ✓ Inclusão Educacional e Profissional - Esta linha de pesquisa tem por objetivo estudar a trajetória da educação inclusiva no Brasil em seus aspectos legais nas perspectivas atuais. Investigar e discutir práticas para a inclusão educacional e profissional de alunos com necessidades educacionais especiais, na educação básica e no ensino superior analisando como a educação brasileira está propiciando às pessoas com necessidades especiais uma formação para inserção no mercado de trabalho;
- ✓ História e Historiografia - Esta linha de pesquisa tem como objetivo propiciar o desenvolvimento científico de Licenciados em História a partir da perspectiva da relação indissociável entre docência e pesquisa. Desenvolver atitude investigativa e problematizadora, além da consciência sobre a importância da produção de conhecimento. Proporcionar aos pesquisadores o contato com diferentes linhas historiográficas e

metodológicas para que tenham autonomia para dialogar com os vários materiais didáticos com os quais trabalham em sua prática docente, e outras práticas que lidam diretamente com o conhecimento histórico;

- ✓ Geografia: ensino e teorias - Esta linha de pesquisa tem como objetivo propiciar o desenvolvimento científico de Licenciados em Geografia a partir da perspectiva da relação indissociável entre docência e pesquisa. Desenvolver atitude investigativa e problematizadora, além da consciência sobre a importância da produção de conhecimento. Proporcionar aos pesquisadores o contato com diferentes áreas de especialidades da Geografia e do pensamento geográfico para que tenham autonomia para dialogar com os vários materiais didáticos com os quais trabalham em sua prática docente, e outras práticas que lidam diretamente com o conhecimento geográfico;
- ✓ Tecnologia da Informação - Desenvolvimento e gestão de tecnologias no ambiente de aprendizagem e/ou negócios, visando melhores práticas de segurança da informação, infraestrutura e inovação tecnológica;
- ✓ Língua: abordagens - Ementa: Esta linha de pesquisa tem como objetivo os estudos relacionados à linguística, filologia, gramática e variações de linguagem das línguas portuguesa, espanhola e inglesa e comparações entre elas. Visa levar o pesquisador a desenvolver atitude investigativa e problematizadora e consciência sobre a importância da produção de conhecimento, além de proporcionar aos investigadores o contato com um amplo leque de linhas de pesquisas e metodologias, possibilitando-os unir a teoria e a prática na licenciatura e na vida cotidiana;
- ✓ Literatura: Abordagens - Esta linha de pesquisa tem como objetivo os estudos relacionados a estudos relacionados à análise, crítica e comparação literária das literaturas das línguas portuguesa, espanhola e inglesa e comparações entre elas. Visa levar o pesquisador a desenvolver atitude investigativa e problematizadora e consciência sobre a importância da produção de conhecimento, além de proporcionar aos investigadores o contato com um amplo leque de linhas de pesquisas e metodologias, possibilitando-os unir a teoria e a prática na licenciatura e na vida cotidiana;

- ✓ Ensino de idiomas: abordagens - Esta linha de pesquisa tem como objetivo os estudos relacionados ao ensino de idiomas das línguas portuguesa, espanhola e inglesa e comparações entre elas. Visa levar o pesquisador a desenvolver atitude investigativa e problematizadora e consciência sobre a importância da produção de conhecimento, além de proporcionar aos investigadores o contato com um amplo leque de linhas de pesquisas e metodologias, possibilitando-os unir a teoria e a prática na licenciatura e na vida cotidiana;
- ✓ Gestão Estratégica de Negócios - Esta linha de pesquisa investiga e busca aprimorar conceitos e técnicas relacionadas à Gestão Estratégica, contribuindo como subsídio a tomada de decisões sustentáveis nos negócios. Acompanha, desenvolve e consolida modelos de estudos de estratégias organizacionais nas abordagens relacionadas à gestão de pessoas, controladoria, administração dos negócios, gestão de marketing, logística, gestão de processos, tecnologia da informação;
- ✓ Inovação - Esta linha de pesquisa envolve experiências de ensino e pesquisa no universo científico da inovação com foco na gestão organizacional. Estuda a Gestão da Inovação em seu aspecto Tecnológico e de Processos, desenvolve conceitos e modelos gerenciais para empresas públicas e/ou, privadas. Contribui de forma plural e multidisciplinar na formação básica com reflexões a respeito do impacto da inovação no comportamento da sociedade visando a qualidade e sustentabilidade da mesma, questões ético-profissionais a respeito da forma e cuidados do desenvolvimento das pesquisas relacionadas à inovação;
- ✓ Sustentabilidade - Esta linha de pesquisa investiga a Sustentabilidade sob duas formas: impactos relacionados ao meio ambiente e, continuidade e/ou aprimoramento dos negócios. Abrange o estudo de sistemas sustentáveis, difusão e importância da sustentabilidade para a sociedade e organizações, gestão sustentável. Contribui de forma plural e multidisciplinar na formação básica com reflexões a respeito do impacto da sustentabilidade no comportamento da sociedade visando à qualidade e continuidade, questões ético-profissionais a respeito da forma e cuidados individuais e do grupo para com questões sustentáveis.

A partir de 2017, foram lançados editais anuais, cada um deles voltado para uma das áreas de atuação da Instituição (Gestão, TI, Educação), com reserva específica de vagas por edital, cuja quantidade será definida anualmente, de acordo com o total de alunos matriculados regularmente em cada área.

A elaboração dos editais, a avaliação das candidaturas e o acompanhamento dos projetos ficarão a cargo do Comitê Científico (CC), Comissão de Ética na Pesquisa (CEP) e Coordenação de Pesquisa e Extensão (CPE). Cabe à Comissão de Ética deliberar a respeito dos princípios éticos que norteiam a pesquisa institucional, tanto no âmbito dos Projetos Profissionais Interdisciplinares, quanto no que se refere à pesquisa docente e discente normatizada por editais. Por meio do delineamento e verificação desses princípios, pretendemos que a produção de conhecimento esteja alinhada a pressupostos de proteção à pessoa humana, garantia de sigilo de dados e minimização de impactos negativos que os resultados dos estudos possam vir a ter sobre os sujeitos da pesquisa e o campo em que estas foram realizadas.

A Comissão de ética foi instituída em 2017 e a finalização de diretrizes para docentes e discentes está prevista para o ano de 2017. Já a submissão das diretrizes à avaliação da comunidade acadêmica ocorrerá no começo de 2018, podendo estas sofrerem alterações em virtude das discussões decorrentes da leitura feita pelos pares.

Já as atividades concernentes à RAES, configuram-se como apoio ao Conselho Editorial e à Equipe Editorial, especialmente no que tange à capitação de artigos qualificados para a publicação.

#### Revista Acadêmica da Faculdade Sumaré

Desde 2009, contamos com a publicação de uma revista acadêmica destinada a escoar produção científica de nossos docentes e discentes e de pesquisadores externos: a Revista Qualis.

Em 2017 demos mais um passo rumo à institucionalização da revista e a seu reconhecimento como periódico importante junto à comunidade científica, através das seguintes ações:

- ✓ Implementação do sistema de submissões on line;
- ✓ Consolidação do Conselho Editorial, incentivando a participação de pesquisadores de renome acadêmico e com experiência na edição de periódicos científicos;

- ✓ Implementação do sistema de avaliação ad hoc;
- ✓ Implementação sistema de avaliação às cegas;
- ✓ Garantia de periodicidade semestral da publicação;
- ✓ Indexação da revista à bases científicas;
- ✓ Solicitação da certificação qualis, do CNPQ.

#### Seminário de Pesquisa Científica

Em novembro de todos os anos do quinquênio, será realizado o Congresso de Pesquisa Científica Institucional. O objetivo é fazer a ampla divulgação dos resultados das ações de pesquisas fomentadas pela instituição e promover o intercâmbio de conhecimento científico com pesquisadores de diferentes áreas e ligados a variadas instituições de ensino superior.

#### Cursos de Extensão

Os cursos, aqui entendidos como ações pedagógicas de caráter teórico e/ou prático, presencial ou a distância, terão carga horária mínima de 8 horas e critérios de avaliação pré-definidos, que permitam mensurar seu impacto na formação dos cursistas.

Discente e docentes poderão postular projetos para cursos de extensão, ficando a aprovação destes a cargo do Comitê Multidisciplinar, mediante amplo debate entre docente com coordenação pedagógica e decisão coletiva a respeito de quais propostas poderão ser efetivadas. A aprovação levará em conta:

- ✓ Relevância da proposta para auxiliar na consolidação dos perfis de nossos egressos, expressos nos Projetos Pedagógicos de Curso;
- ✓ Impactos sociais das temáticas, alcance do público externo e avanço nos debates acerca de uma sociedade mais justa e inclusiva. Neste quesito serão privilegiados os temas Libras; Língua Portuguesa; Educação Ambiental; Relações Étnico-Raciais; História e Cultura Afro-Brasileira; Africana e Indígena; Formação Política; Direitos Humanos; Espectro Autista, e; Diversidade
- ✓ Disponibilidade orçamentária, de recursos humanos e de infraestrutura para a exequibilidade da proposta;

A submissão dos projetos de extensão assumiu um fluxo contínuo no calendário letivo podendo ocorrer portanto, a qualquer momento sob demanda de coordenação ou interesse docente ou até de âmbito Institucional.

O comitê multidisciplinar é liderado pelo Coordenador de Ensino a Distância e conta com o *expertise* de profissionais tidos como referência quer seja por titulação, aderência, propriedade sobre o tema discutido que reúnem-se periodicamente para discutir metodologias, melhorias além de monitorar um Plano de Ação próprio voltado ao andamento das melhorias planejadas no período. As discussões ficam registradas em ata específica e ainda conta com designação da Diretoria Geral.

As ações do Comitê são evidenciadas em atas detalhadas em relação as discussões proferidas além de integrar ou realizar interlocução com as reuniões de NDE dado interferirem diretamente na consolidação do tripé graduação, pesquisa e extensão.

### Eventos

Os eventos são organizados e operacionalizados por meio de seminários, palestras, feiras pedagógicas ou temáticas, semana de acolhimento e semanas acadêmicas. Tradicionalmente, têm na figura do coordenador pedagógico de cada curso o principal ponto focal, seja no delineamento, organização ou implementação da proposta. Tendo em vista tal origem, os eventos visam o aprofundamento de discussões pertinentes a cada área (TI, Gestão e Educação), podendo também ser transdisciplinares, abarcando centros de interesse de duas ou mais áreas.

Nossa instituição costuma realizar quatro tipos de eventos descritos sucintamente a seguir:

#### I- Seminários e Congressos

Eventos científicos que abrange campos de conhecimento especializados. Incluem-se nessa classificação eventos de médio porte, como encontro, simpósio, jornada, colóquio, fórum, reunião, mesa-redonda, etc.

#### II - Palestras

Exposições orais desenvolvidas por especialistas internos ou externos que tratam de temas específicos e complementares às aulas ministradas cotidianamente. Podem ser abertas ao público externo, a depender da abrangência das temáticas e de seu impacto no debate social mais amplo. Para este quinquênio, parte das palestras, obrigatoriamente, versarão sobre os temas mencionados na introdução deste item.

#### III – Feiras pedagógicas e Semanas Acadêmicas

Eventos desenvolvidos pelo corpo docente ou discente com encontros sequenciais que visam a discussão de um tema específico ou apresentação dos resultados de trabalhos realizados em aula. São espaços privilegiados para a concretização das

diretrizes apresentadas pela Resolução N° 2 de 2015 (citar), especialmente no que concerne à Prática como Componente Curricular. Assim, para o quinquênio 2017-2022, os cursos de licenciaturas deverão propor ao menos uma Feira de Práticas Pedagógicas de modo a socializar como a PCC vem sendo desenvolvida pela instituição. A feira poderá substituir a ou coexistir com a Semana Acadêmica, atividade já tradicional em cada curso.

#### IV - Semanas acadêmicas

Com grande participação dos alunos nas etapas de planejamento, execução e avaliação, as semanas acadêmicas de curso se configuram como momentos valiosos nos quais o conhecimento e a expertise acumulados por nossa comunidade, são comunicados aos diferentes atores institucionais e para o público externo.

#### V – Semana de acolhimento

Destinada a familiarizar o aluno ingressante com o universo do Ensino Superior e promover o intercâmbio de ideias e a socialização entre veteranos e calouros. Na semana de acolhimento são tratados temas institucionais (PDI, Regimento, Manual do Aluno, calendário e plano de ensino), de nivelamento ao ensino superior (Constituição Federal, autonomia discente, sustentabilidade dentre outros aspectos sugeridos pelas coordenações e colegiados).

#### Eventos com a Sociedade

Durante todo o ano, a Instituição abre suas portas para a realização de eventos temáticos, com a participação de expositores, visitantes e convidados representantes da sociedade do entorno de suas unidades. São atividades culturais organizadas com a participação de alunos, professores, dirigentes da Instituição, autoridades públicas e representantes dos conselhos comunitários das áreas.

Os temas definidos com antecedência são desenvolvidos pelos alunos e professores, versando sobre assuntos da atualidade e de importância, como educação, sustentabilidade, proteção ambiental, reaproveitamento de resíduos, jornada de profissões, dentre outros.

As salas de aula e as áreas externas das unidades transformam-se em ambientes de exposição, cada qual com uma proposta diferente e provocando os participantes à reflexão, à transferência de conhecimento e aprendizagem conjunta.

Há uma programação periódica dos eventos, contemplando a oportunidade de relacionamento com as comunidades, conforme a ocasião, por exemplo, prestando assessoria às pessoas em relação à elaboração da declaração de ajuste anual do imposto de renda, envolvendo alunos e coordenação do curso de Ciências Contábeis.

### 3. Autoavaliação Institucional

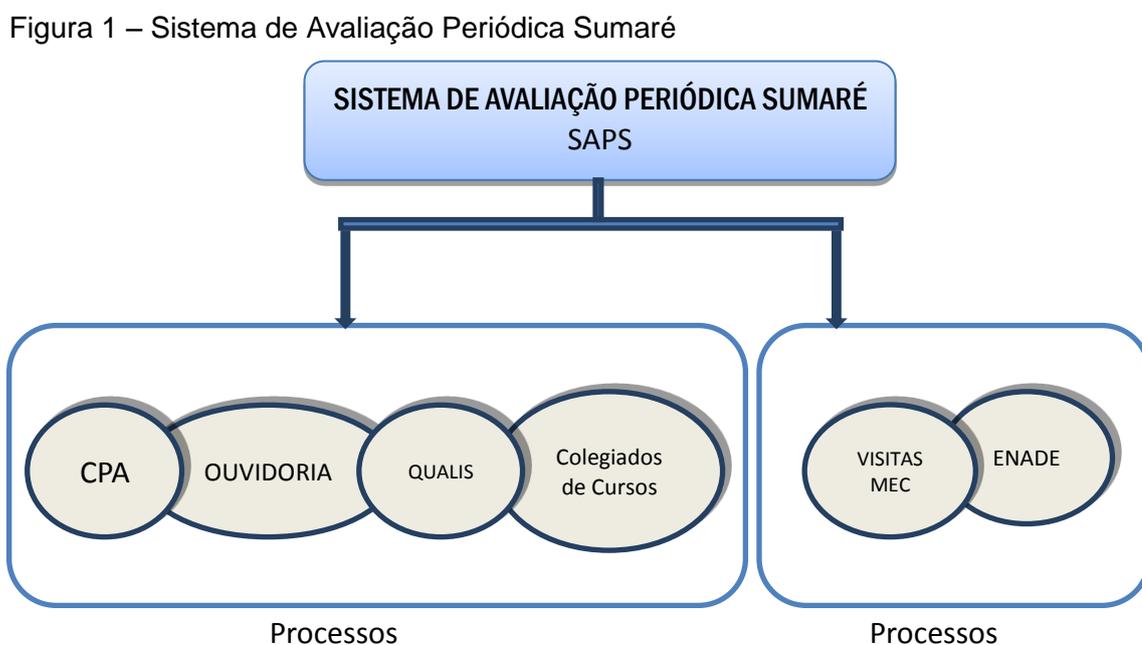
Para garantir processos ágeis e eficazes de autoavaliação institucional, foi instituído o Sistema Periódico de Avaliação Sumaré (SAPS), que trabalha com indicadores oriundos de processos internos e externos de avaliação.

Os indicadores internos são elaborados pela Comissão Própria de Avaliação, Ouvidoria, Colegiados docentes e discentes, Coordenadores, Gestores e Núcleo Docente Estruturante sendo que estes quatro últimos qualificam grupos de ajustes que se reúnem periodicamente e ainda sugerem soluções e melhorias Institucionais.

Os indicadores externos contemplam as visitas realizadas pelo Ministério da Educação nos processos de autorizações, reconhecimentos e renovações de reconhecimentos de cursos além de credenciamento, recredenciamento dentre outros processos realizados pelo Ministério da Educação.

A autoavaliação institucional é um processo cíclico que se retroalimenta com a fundamentação da estrutura e institucionalização dos conceitos, dado que seu funcionamento se subsidia na gestão democrática com representatividade de todos seus departamentos, áreas, colaboradores, docentes e discentes.

O Sistema Periódico de Avaliação Sumaré pode ser representado conforme Figura abaixo indicada.



Cada um dos componentes acima tem papel importante para que a avaliação do curso e a avaliação institucional sejam feitas de forma a gerar informações consistentes

para ações que objetivem corrigir os desvios que possam estar nos afastando da filosofia, visão e missão da instituição. Dessa forma, apresentaremos, a seguir, cada um desses componentes e descreveremos sua abrangência e função.

## **Processos internos**

### **CPA – Comissão Própria de Avaliação**

Como previsto no Art. 11 da Lei Federal nº 10.861, de 14 de abril de 2004, a CPA tem como objetivos:

- ✓ Produzir dados e informações que retratem o conjunto de atividades e finalidades desenvolvidas pela Instituição, do ponto de vista de seus atores institucionais;
- ✓ Identificar as causas dos problemas e deficiências;
- ✓ Aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo;
- ✓ Prestar contas à sociedade;
- ✓ Fornecer informações para a tomada de decisões.

Objetivos que vêm sendo alcançados à medida que os dados obtidos por suas pesquisas geram relatórios com análises, críticas e sugestões que são analisados para a proposição de ações a curto, médio e longo prazo no sentido de corrigir as deficiências e aprimorar o que está sendo bem avaliado.

A CPA possui uma Coordenação central e outras quatro comissões regionais organizadas segundo a região da cidade onde a unidade está inserida. Cada comissão regional conta com um representante docente, um representante discente, um representante técnico-administrativo e um representante externo.

O processo de composição da CPA se dá por indicações das áreas acadêmicas e administrativas, além de manifestações espontâneas dos representantes.

Já está previsto como ação na CPA 2018, revisar o grupo de questões que tratam de ensino a distância (20%). Atualmente os itens estão voltados a análise de feedback de tutoria e infraestrutura para a carga horária de disciplinas com 20% a distância. Dado a abertura dos cursos 100% a distância, a ideia é revisar as questões de modo a incrementar a abordagem atual possibilitando analiticamente a produção de dados de qualidade direcionando ações e procedimentos de melhorias.

## **Qualis**

A Qualis é uma avaliação de aprendizagem cujo objetivo é melhorar a qualidade de ensino dos cursos oferecidos pela Faculdade Sumaré. A Qualis é uma prova multidisciplinar realizada semestralmente para todos os alunos da Faculdade. A prova é elaborada por uma comissão de professores sob a orientação dos coordenadores de curso, seguindo os preceitos de uma avaliação formativa, em que a preocupação está

voltada aos resultados qualitativos que orientam a ação docente em termos dos ajustes nos processos de ensino e aprendizagem.

À medida que o processo se institucionalizou foi possível a criação de um banco de questões - respeitadas as Diretrizes Curriculares dos Cursos, Portarias ENADE e as próprias questões de provas além de aspectos humanísticos que subsidiam a missão Institucional – alimentado a cada versão do ENADE e no mínimo semestralmente mantendo um acompanhamento e o indicador do ensino aprendizagem Institucional e por conteúdo. A coordenadoria do Ensino a Distância é responsável pelo monitoramento da prova e ainda da elaboração de relatórios que subsidiam os resultados aos coordenadores, núcleo docente estruturante, colegiados e até representantes de sala. A comunicação parte da Coordenadoria de Curso aos demais colegiados.

### **Ouvidoria**

A ouvidoria é um canal de comunicação para que docentes e discentes coloquem as questões relativas à administração, às atividades acadêmicas e pedagógicas, que julgam não atendidas pelos meios regulares.

Com base em um trabalho sistêmico, além de atender as questões apresentadas, essa ação permite a realização de um trabalho ao mesmo tempo corretivo e preventivo. A partir dos dados levantados pela Ouvidoria, procura-se identificar quais são setores e ou procedimentos que necessitam mais atenção.

Os relatórios gerados pela Ouvidoria são analisados pelos responsáveis e geram planos de ação corretiva e preventiva que possibilitam melhorar a prestação dos serviços acadêmicos.

### **Colegiados de Cursos**

Os colegiados de cursos docente discutem a integralização dos Projetos Pedagógicos e discutem ações de mesma natureza que também orientam a coordenação de cursos para a atualização de grades, planos de ensino, saídas técnico pedagógicas dentre outras questões que funcionam como indicadores de qualidade. Nesse processo também se incluem os diversos fóruns Institucionais como reuniões com representantes, núcleo docente estruturante, gestores, coordenadores, colaboradores que de modo muito democrático apresentam melhorias, sugestões e procedimentos que contribuem como indicador pontual no Sistema de Avaliação Periódica Sumaré.

### **Processos externos**

## **ENADE**

Os resultados e as provas do ENADE são discutidos pelos coordenadores de curso com NDE com a intenção de avaliar, entre outras questões, o Projeto de Curso, matriz curricular, e as bibliografias de cada curso, além do desempenho dos alunos por competências e conteúdo.

Essas análises geram planos de ação que visam a melhoria do curso de forma contínua.

## **Visitas do MEC**

As visitas das comissões indicadas pelo MEC para os procedimentos de autorização, avaliação de cursos, bem como as de credenciamento também servem de parâmetro avaliativo.

A interlocução com as diferentes equipes e os respectivos relatórios são analisados para se identificar as necessidades de melhoria, uma vez que mostram a “fotografia” do momento da avaliação in loco.

O Sistema de Avaliação Periódica Sumaré – SAPS – é entendido como um conjunto de instrumentos de coleta de dados que permitem a realização de uma auto avaliação ampla e contínua

## **Procedimentos de atendimento dos alunos**

Apontar os órgãos de apoio pedagógico e descrever o(s) programa(s) de nivelamento de alunos e as estratégias de acompanhamento dos egressos da IES.

## **PARTE II**

### **4. Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

#### **4.1 Justificativa da Oferta do Curso**

O Estado de São Paulo, de acordo com o IBGE em 2017, conta com 45.094.866 habitantes, 248.196 Km<sup>2</sup>, 166 hab/km<sup>2</sup>, 645 municípios, índice de desenvolvimento humano 0,783 (IBGE, 2017).

A análise social demográfica do IBGE informa que 95,9% da população residem na área urbana, 25,5% atendem a faixa etária de 25 a 39 anos e 24,6% estão na faixa de 40 a 59 anos. O valor médio do rendimento mensal domiciliar per capita urbano é de R\$ 1.723,00.

A capital do estado, cidade de São Paulo, de acordo com a Prefeitura do Município<sup>2</sup>, compõe com outros 38 municípios a Região Metropolitana de São Paulo, um aglomerado urbano de 19 milhões de habitantes, o quarto maior do mundo.

O Município de São Paulo, centro da região metropolitana mais densa e dinâmica do país, tem demonstrado uma vitalidade bastante marcante, mesmo em vista das diversas mudanças ocorridas no mercado de trabalho e nas atividades econômicas decorrentes da constante introdução de inovações tecnológicas e demais transformações na esfera produtiva inerentes à globalização. Prova disso é que seu Produto Interno Bruto (PIB), que é o 10º maior PIB do mundo<sup>3</sup>, cerca de 12,26% do PIB brasileiro. A cidade de São Paulo é responsável por cerca de 36% de toda produção de bens e serviços do Estado de São Paulo, sendo sede de 63% das multinacionais estabelecidas no Brasil.

Do ponto de vista do Mercado de Trabalho, a proporção de pessoas de 16 anos ou mais em trabalho formal, considerando apenas as ocupadas na semana de referência é de 72,4% da população do estado [IBGE, 2016].

Ao longo dos últimos 20 anos, juntamente com o desenvolvimento do Brasil a área de Recursos Humanos se organizou; rompeu barreiras operacionais e atualmente está mais estratégica. Em crescente ascensão em busca de boas práticas em gestão de pessoas, ambientes organizacionais saudáveis e, principalmente sustentáveis, a área de RH ainda tem barreiras importantes a serem superadas como o apagão de talentos, o choque entre gerações e a aplicação de uma visão mais estratégica nas organizações.

Apesar de todos os desafios, a área de Recursos Humanos vem acompanhando o crescimento da economia mundial de forma dinâmica e totalmente voltada ao atendimento da demanda por profissionais qualificados que venham a contribuir não só sob os aspectos profissionais como também pessoais para a sociedade.

O salário médio em Recursos Humanos, segundo o Guia RH 2017, está entre R\$ 1 mil (assistente de Departamento de Pessoal), e R\$ 5 mil (coordenador de RH), podendo chegar até R\$ 20 mil no auge da carreira, o que torna a área atraente para o aluno. Um estudo elaborado pela consultoria Robert Half revelou que, mesmo em cenário de cautela econômica, os salários pagos aos profissionais de Recursos Humanos aumentaram entre 2% e 9,5% em 2016.

No entanto, essa formação requer um conhecimento multidisciplinar, transversal que inter-relaciona conceitos de conhecimentos gerais administração, contabilidade, recursos humanos (recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios, gestão de competências, avaliações de desempenho), tecnologias da informação.

Todo esse conhecimento promove o desenvolvimento de competências ao profissional de Recursos Humanos relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de

elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

A ênfase no desenvolvimento de habilidades e aprimoramento das competências transversais de trabalho favorece ao aluno uma atuação aplicada e de qualidade para a estruturação e implementação das políticas e práticas de Recursos Humanos. Dessa forma, as intenções do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos justificam-se, principalmente ao empreender seus esforços construtivos na articulação entre a formação tecnológica e a formação humanística do indivíduo, como base para a formação do profissional competente e alinhado com as necessidades do mercado e sociedade.

A demanda por profissionais na área de Recursos Humanos é crescente e permeia todos os setores econômicos conforme a natureza de sua atuação. Este reforça o crescimento contínuo da área e chama a atenção para atratividade de profissionais.

A Faculdade, desde o início de suas atividades, está aumentando gradativamente o número de vagas ofertadas com vistas a suprir toda essa demanda de mercado, formando profissionais qualificados, aptos a enfrentar os desafios ora expostos contribuindo não só para seus aspectos técnicos como também relacionado aos seus aspectos comportamentais.

A Faculdade vem oferecendo o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos com vistas a suprir toda esta demanda de mercado, formando profissionais bem qualificados, aptos a enfrentar os desafios ora expostos contribuindo não só para seus aspectos técnicos como também relacionado aos seus aspectos comportamentais.

São Paulo é dividido em quatro grandes regiões (zonas). Chama-se genericamente zona leste de São Paulo à área do município brasileiro de São Paulo situada a leste do rio Tamanduateí. A prefeitura de São Paulo subdivide esta região em três: Zona Leste Um, englobando as subprefeituras da Penha, de Ermelino Matarazzo, de Itaquera e de São Mateus. Zona Leste Dois, englobando as subprefeituras do Itaim Paulista, de Guaianases, de São Miguel Paulista e de Cidade Tiradentes. Zona Sudeste, englobando as subprefeituras da Mooca, de Aricanduva, de Vila Prudente e do Ipiranga (esta última pertencente a grande Zona Sul).

A Subprefeitura da Mooca é uma das 31 subprefeituras da cidade de São Paulo. É composta por seis distritos: Água Rasa, Belém, Brás, Mooca, Pari e Tatuapé, que somados representam uma área de 35,2 km<sup>2</sup> habitada por mais de 305 mil pessoas.

Localizada a oito quilômetros do centro, o bairro do Tatuapé está na lista dos melhores bairros para morar na capital.

Em 1560, Brás Cubas subiu o Planalto de Piratininga em busca de ouro. Além disso, também estava interessado em plantar uvas para produzir vinhos destinados aos ofícios

religiosos da capitania. Após a subida da serra, passou a acampar as margens de um ribeirão que seguia no rumo do Rio Grande, depois denominado de Tietê, este era o Ribeirão do Tatuapé. Próximo a ele, Cubas ergueu uma ermida ao redor da qual desenvolveu uma criação de gado e os primeiros engenhos de açúcar e vinho. Posteriormente, os lotes passaram pelas mãos de inúmeros proprietários, até que um documento datado de cinco de setembro de 1668, confirmava a posse da região pelo padre licenciado Matheus Nunes de Siqueira que abrangia os atuais Parque São Jorge e Piqueri.

O padre desenvolveu um intenso trabalho agrícola e de criação de gado, e deu total aproveitamento às terras. Isso aconteceu por ser ele um homem rico, possuir enorme criadagem e um grupo considerável de indígenas cativos.

O progresso caminhou a passos lentos, tanto que no ano de 1765, o Tatuapé contava com apenas 34 homens e 34 mulheres.

De 1880 a 1940, o bairro era a área verde do município que abastecia o Mercado da Cantareira, com hortaliças e frutas. Os portugueses foram os imigrantes pioneiros, depois vieram italianos, espanhóis e árabes.

Nas primeiras décadas do século XX chegaram importantes fábricas à região como a de Tecidos Tatuapé (1928), a Tabacow (1930), a Guilherme Giorgi (1948), e a Philco (1952). Nos anos 30, também apareceram as primeiras olarias, pois a região apresentava uma argila de excelente qualidade. Os tijolos e as telhas eram transportados por barcos pelo Rio Tietê, embarcados no Porto do Piqueri e desembarcados no ponto final, a Ponte Grande.

Até a década de 70, o bairro se tornou operário e várias indústrias se instalaram porque o local apresentava muitos espaços.

Logo após, as empresas se mudaram e as incorporadoras assumiram os lotes. Iniciou-se assim a verticalização do bairro, que ocorre até hoje, com prédios de alto padrão. O bairro atualmente conta com uma rica infraestrutura. A estação Tatuapé da CPTM, e o Metrô atende a região com duas estações (a do Tatuapé e a do Carrão). Existe ainda o Terminal de Ônibus Norte e Terminal de Ônibus Sul.

O distrito sedia o Sport Club Corinthians Paulista, um dos clubes mais populares do Brasil, com aproximadamente 25 milhões de torcedores, além de consideráveis pontos comerciais na cidade como os shoppings Metrô Tatuapé e Boulevard Tatuapé.

Mas o público da unidade Tatuapé I vai além dos habitantes do bairro. Por conta de sua localização privilegiada (bem ao lado de estações do Metrô, CPTM e Terminal de ônibus) atende-se uma população em trânsito, normalmente do trabalho para a casa.

Com relação à oferta de cursos presenciais de nível superior em gestão na região, há cinco Universidades/faculdades no bairro e proximidades: Faculdade Drummond, Unicid, Uniban/Anhanguera, Unip e Uninove.

A vantagem competitiva da Faculdade Sumaré está na oferta de horários diferenciados, aplicação de valores de mensalidades acessíveis à população de baixa renda, sem, contudo, abrir mão da qualidade de ensino pelo seu programa de aulas e corpo docente qualificado.

#### **4.2 Contexto Educacional e Políticas Institucionais no âmbito do Curso de Gestão de Recursos Humanos**

A Faculdade Sumaré adota práticas de estudos com metodologias e atividades de aprendizagem que provocam em seus alunos o desenvolvimento da autoaprendizagem, estimulando a autonomia intelectual e a articulação entre teoria e prática. Em função de sua missão e visão, a Faculdade Sumaré concentra esforços para contribuir na formação integral do indivíduo, despertando-lhe o senso crítico, o critério ético e a capacidade de julgar e agir corretamente, formando cidadãos conscientes, capacitados para a vida profissional e cívica, conforme as exigências da sociedade moderna.

A missão da Faculdade Sumaré é integralizada no curso por meio da definição de seus conteúdos curriculares, organização de eventos extra sala, oportunidades que versam sobre a pesquisa e extensão que de modo integrado possibilitam ao egresso uma transformação tanto sob o aspecto humanístico como técnico profissional.

A construção da grade curricular abrangendo conteúdos pedagógicos profissionais e humanísticos além de questões voltadas a Política Ambiental, Cidadania e convívio em sociedade, Etnias, Diversidade, Direitos Humanos corroboram para o cumprimento das Políticas Institucionais no âmbito do Curso.

O desenvolvimento da grade curricular se dá pela composição de um quadro docente qualificado com aderência para a discussão, escolha de conteúdos e atividades correlatas apropriadas para o desenvolvimento do processo teórico e prático das ementas e abordagens pedagógicas subsidiárias ao aprendizado. No curso de Gestão de Recursos Humanos várias disciplinas integram as grandes áreas de conhecimento.

As ferramentas programadas e utilizadas no ambiente virtual de aprendizagem possibilitam o incentivo e o acompanhamento do processo de aprendizagem do discente e ainda fornece acompanhamentos gerenciais para o monitoramento e atuação docente e de coordenação em casos específicos.

As bolsas de pesquisa abrangem os cursos presenciais e a distância, possibilitando que o aluno interessado em participar de pesquisa possa fazer parte de um grupo em

andamento, propor sua própria pesquisa em edital específico ou ainda participar das pesquisas cadastradas no CNPQ. Os projetos profissionais integradores desenvolvem e incentivam a linguagem de pesquisa nos discentes dado já tratarem os trabalhos mediante normas da ABNT com possibilidade de publicação na revista de pesquisa institucional.

O processo de capacitação docente é periódico na abertura e encerramento do semestre aproximando cada vez mais os objetivos do curso no subsídio da atividade docente utilizando as ferramentas mais inovadoras do mercado. O Projeto de Ensino a Distância tem o apoio do Grupo A empresa sólida e pioneira no fornecimento de material para o ambiente virtual de aprendizagem. As opções de conteúdo são analisadas e escolhidas pelo docente responsável pela disciplina e ainda referendadas pelo Comitê Multidisciplinar. A bibliografia, totalmente virtual e integrada nas atividades realizadas pelos discente, conta também com a revisão do Núcleo Docente Estruturante e a possibilidade de explorar mais de 2000 títulos a qualquer dia e horário desejado.

As áreas de apoio institucional subsidiam as atividades de estágio (empregabilidade), cursos de extensão e pesquisa com coordenadorias específicas. Todo o processo é acompanhado sob a orientação discente, formalização dos registros acadêmicos e andamentos em relatórios específicos definidos pelas coordenadorias e anexados em sistemas para avaliação.

A produção do conhecimento se dá por pesquisas orientadas nos projetos integradores realizadas desde o primeiro semestre até a formação e finalização da integralização da grade curricular. Todo processo é acompanhado por um docente orientador, com encontros virtuais periódicos. A área de pesquisa planeja ainda seminários anuais com apresentação dos resultados e curso de capacitação na área por agências de fomento. A revista acadêmica Sumaré também possibilita a divulgação de trabalhos docentes, discentes internos e externos.

O processo de gestão democrática e de auto avaliação possibilita uma excelente comunicação e ainda a atuação em questões específicas demandadas pelos diferentes fóruns como a reunião com representante de sala, núcleo docente estruturante, colegiado de curso, resultados da CPA (extremamente detalhado por curso, docente, unidade, período), resultados de avaliações externas (ENADE, MEC), avaliações gerenciais internas (gerenciamento de processo seletivo, evasão, monitor de atribuição docente, avaliações de aprendizagem, avaliações e feedbacks de coordenação aos docentes, ouvidorias).

As inovações metodológicas e da área advém do equilíbrio entre a teoria e a aplicação prática nas empresas por meio dos Projetos Integradores, instituições parceiras (possibilidade de participação do projeto da receita federal do Brasil, Centro

Integração Empresa Escola), propositura de cursos de extensão e disciplinas contemporâneas, investimentos em tecnologias e contratos de prestação de serviços com empresas voltadas ao segmento de ensino a distância (Grupo A), infraestrutura virtual (Moodlerooms, AVA, Biblioteca), sistema eficiente de auto avaliação possibilitando ações específicas de modo a melhorar e incrementar os aspectos relacionados ao curso.

### **4.3 Objetivos do Curso**

#### **Objetivo Geral**

Conforme estabelecido pela Resolução CNE/CP3 de 2002, em que se instituem as diretrizes curriculares nacionais gerais para organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia, estabelece-se que os cursos superiores de tecnologia deverão:

- I - incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;
- II - incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;
- III - desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços;
- IV - propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;
- V - promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;
- VI - adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;
- VII - garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

Levando-se em consideração também as orientações propostas no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia de 2010, especificamente ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, destaca-se a atuação deste profissional em diferentes empresas, com sólidas competências profissionais e humanísticas, que compreendem a formação básica de gestão, administração de pessoal, captação e desenvolvimento de talentos gestão da remuneração e gestão estratégica, visando preencher não só uma lacuna importante gerada por empresas do

setor na demanda por profissionais qualificados contribuindo para a economia, como também, e, principalmente promovendo a evolução do conhecimento para uma sociedade com conceitos de ética, responsabilidade social e cidadania.

A partir disso, apresenta-se aqui o objetivo geral do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos:

- Atuar no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos;
- Promover o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional;
- Contribuir de forma crítica-reflexiva para a evolução do conhecimento em uma sociedade ética, com responsabilidade social e cidadania.

### **Objetivos Específicos**

#### **4.4 Perfil Profissional do Egresso**

O perfil do egresso refere-se a profissionais com capacidade empreendedora e de compreensão da evolução tecnológica e seus impactos, aplicando os conhecimentos adquiridos no mercado de trabalho e contribuindo para a sociedade por meio de competências profissionais e humanísticas em seus aspectos éticos, de responsabilidade social e de cidadania. A contribuição também se dá pela incorporação e gestão de novas tecnologias, inovando as práticas atuais, e promovendo uma continuidade na evolução do conhecimento perante aos demais.

As competências adquiridas no curso permitem ao egresso atender a demanda exigida pelo mercado de trabalho e sociedade. Esta demanda é subsidiada por uma organização curricular modular, que adota flexibilidade, interdisciplinaridade e uma adequada contextualização atualizada de cenários voltados à área de Recursos Humanos.

O egresso estará apto para a articulação da teoria à prática, mobilizando-se de maneira eficiente e eficaz requerida pelo mercado de trabalho e pela própria sociedade, tendo, desta forma, sólidas competências relacionadas aos aspectos de gestão com ampla visão básica de gestão, administração de pessoal, captação e desenvolvimento de talentos, gestão de remuneração e gestão estratégica, associando-se um perfil profissional humanista que vai de encontro às necessidades do mercado e da sociedade, com conceitos de ética, responsabilidade social e cidadania.

As competências para os egressos do curso de tecnólogo em Recursos Humanos da Instituição, derivam da definição de competência profissional descrita na CNE/CP nº 3 de 18 de dezembro de 2002, que aponta para a mobilização, articulação, e aplicação dos conhecimentos, habilidades, atitudes e valores, aspectos estes exigidos para os tecnólogos, os quais foram devidamente abordados no perfil do egresso além das competências profissionais e humanísticas apontadas nos objetivos gerais e específicos do curso.

Ao concluir o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o egresso terá as seguintes características:

- Ético, com visão crítica e humanística;
- Visão e atuação apoiadas em bases científicas e tecnológicas alinhadas a gestão organizacional;
- Postura criativa e inovadora;
- Atuação em conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária;
- Visão sistêmica considerando os ambientes interno e externo;
- Flexibilidade para adaptação a mudanças de cenários;
- Capacidade de relacionamento intra e interpessoal;
- Capacidade de liderança e de trabalho em equipe;
- Proatividade e objetividade, com foco em resultados.

#### **4.5 Histórico do curso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos iniciou na unidade Sumaré e ao longo dos anos foi sendo oferecido nas outras unidades acadêmicas.

No segundo semestre de 2012, a grade curricular passou por reformulação, tornando-se mais alinhada às necessidades do mercado de trabalho e da demanda por profissionais qualificados.

Em cada semestre, foi introduzida uma disciplina oferecida na modalidade a distância, autorizada pela Portaria 3.104 de 31/10/2003, que permitiu a ampliação dos temas abordados, tornando o curso mais completo.

Assim, a nova matriz curricular favorece a formação de um egresso muito mais bem relacionado com a tecnologia, capaz de ser um agente de transformação no meio social em que vive.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na Unidade Santana foi autorizado pela Portaria SERES nº 406, DOU 02/09/2013.

#### **4.6 Estrutura Curricular**

O currículo de Curso Superior de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos foi elaborado atendendo aos parâmetros legais e diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação e Conselho Nacional da Educação, considerando:

Resolução CNE/CP 3 de 18 de dezembro de 2002 e Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (Portaria Normativa 12/2006) além das legislações específicas voltadas as questões étnico-raciais e para o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (Lei 11.645 de 10/03/2008; Resolução CNE/CP Nº 01 de 17/06/2004), Sustentabilidade (Lei Nº 9.795 de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002), Direitos Humanos (Resolução Nº 1/2012), Libras (Dec. Nº 5.626/2005), Portaria Normativa Nº 40 de 12/12/2007, alterada pela Portaria Normativa MEC Nº 23 de 01/12/2010, publicada em 29/12/2010, Disciplina de Libras (Dec. Nº 5.626/2005), Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei Nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012), Carga horária mínima, em horas – para Cursos Superiores de Tecnologia (Portaria Nº10, 28/07/2006; Portaria Nº 1024, 11/05/2006; Resolução CNE/CP Nº3,18/12/2002).

A definição da estrutura curricular também abrangeu a avaliação das demandas de mercado na área.

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos visa formar profissionais com enfoque teórico prático, tanto no tocante aos aspectos técnicos profissionalizantes quanto aos aspectos humanísticos. A estrutura curricular está centrada na utilização e integralização de tecnologias inovadoras na área de Recursos Humanos.

A organização curricular do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborada buscando, além do cumprimento das disposições legais e das diretrizes pedagógicas oriundas da Faculdade Sumaré, estabelecer um currículo capaz de formar profissionais para atuarem na área de Recursos Humanos com embasamento teórico e

prático que lhes permitam lidar com modelos de gestão inovadores e preparados para vencer desafios organizacionais e de mercado, com flexibilidade, adaptabilidade e visão estratégica que o ambiente empresarial exige.

O currículo é composto de unidades curriculares profissionalizantes e humanísticas. Nas unidades curriculares gerais são desenvolvidas as competências e habilidades administrativas necessárias para que o profissional possa ter uma visão abrangente e integradora dos variados elementos que compõem o contexto organizacional, bem como as competências e habilidades gerenciais fundamentais para o sucesso num cargo gerencial. Nas unidades curriculares profissionalizantes são desenvolvidas competências e habilidades próprias da área de atuação profissional.

Outra importante característica do projeto pedagógico está focada no forte estímulo para os aspectos práticos do curso e com a realidade de mercado. O aspecto prático do curso vê-se ainda mais reforçado pelo método utilizado nas aulas, constituindo-se de exercícios, discussão de casos, solução de problemas, levantamentos e leituras de revistas, jornais, etc., que objetiva evitar o abismo existente entre o abstracionismo da teoria e a concretude da prática além de contar com docentes atuantes ou com vasta experiência profissional na disciplina ministrada.

Para o desenvolvimento destas competências profissionais e humanísticas, que se integram ao longo do curso, foram projetadas disciplinas dispostas em cinco (5) módulos ou semestres.

#### **4.7 Conteúdos Curriculares**

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Sumaré apresenta a distribuição de seus conteúdos por módulos semestrais, conforme exposto a seguir:

##### **Módulo A - Formação Básica de Gestão**

Refere-se às disciplinas que promovam a reflexão relacionada a comportamentos, estimule uma visão abrangente para a compreensão dos problemas da sociedade promovendo reflexões e soluções em relação aos fundamentos da gestão e da comunicação.

Estão contempladas neste grupo as disciplinas de Administração Contemporânea, Gestão de Recursos Humanos, Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional, Fundamentos de Comunicação e Marketing, Tecnologia e Sociedade e Projeto Profissional Interdisciplinar I – Campos de atuação do profissional de RH.

O PPI faz o desfecho integrador e multidisciplinar das disciplinas possibilitando ao aluno a atividade prática ressaltando e vivenciando experiências no mercado de trabalho representado pelas Instituições ou Profissionais integrados ao Projeto Profissional Interdisciplinar.

O conhecimento adquirido neste módulo, proporciona ao aluno conceitos que permitam a formação básica de gestão, com ética, visão crítica e humanística para tanto, inclui-se a disciplina de Gestão de Recursos Humanos, Administração Contemporânea, Fundamentos de Comunicação e Marketing. A disciplina de Tecnologia e Sociedade faz uma reflexão de cenário no tocante aos aspectos comportamentais e a influência destes comportamentos frente aos desafios da tecnologia e as demandas do mercado de trabalho. Para a fase inicial do curso, desperta no aluno a necessidade de compreensão do universo que atua, organizando-se melhor, promovendo a necessidade de o aluno buscar constantemente o conhecimento.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Compreender e desenvolver habilidades para a gestão de recursos humanos nas organizações e suas características fundamentais;
- Entender o contexto e desenvolver habilidades que corroborem com a gestão de recursos humanos;
- Compreender e desenvolver habilidades para a gestão de fatores ambientais internos e externos subsidiários a Administração Contemporânea, entendendo o fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade;
- Entender como as teorias da administração moldam os modelos e práticas de gestão;
- Compreender os modelos de gestão e os reflexos nas práticas de recursos humanos adotadas pelas organizações;
- Utilizar técnicas de comunicação que incrementem o grau de relacionamento entre os colaboradores;
- Compreender como a tecnologia e mercado de trabalho influenciam no comportamento das pessoas, ressaltando a visão humanística e a postura ética profissional;

### **Módulo B – Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social.**

Este módulo focaliza questões em que o aluno usará conceitos de desenvolvimento DH (desenvolvimento humano) com ênfase em desenvolvimento gerencial (carreira)

que será conteúdo na disciplina de Desenvolvimento Gerencial. Além de exercitar cálculos, pensamentos lógicos voltados a interpretação de números subsidiários a tomada de decisões integrando ao processo a questão tecnológica com sistemas de informações.

A disciplina de sustentabilidade e responsabilidade social permite um equilíbrio entre as disciplinas profissionalizantes, pois retoma conceitos relacionados ao capital humano e da sociedade visando um futuro sustentável, e o Projeto Profissional Interdisciplinar II - Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios.

A disciplina de Recursos humanos completa neste modelo com conceitos que irão desde o início da História de Recursos Humanos até os dias de hoje, trazendo também ao aluno o entendimento de Globalização e evolução.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Utilizar técnicas de liderança, compreendendo as relações de poder;
- Gerenciar e operacionalizar processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- Identificar e quantificar grandezas matemáticas e aplicá-las em simulação e projeção da área de atuação;
- Desenvolver o raciocínio lógico e matemático para subsidiar suas atividades profissionais.
- Compreender e distinguir a importância da sustentabilidade para as organizações sejam elas, públicas, privadas ou sem fins lucrativos, bem como seu papel como diferencial competitivo;
- Compreender os papéis e as competências gerenciais necessárias para condução de pessoas e aplicação de recursos para se atingir objetivos organizacionais;
- Entender a importância do alinhamento da gestão estratégica de recursos humanos com as estratégias de sustentabilidade;
- Reconhecer e definir os processos socioambientais existente nos processos produtivos;
- Analisar ações, projetos e programas que minimizem os possíveis impactos sociais e ambientais negativos (sociais e ambientais) da organização no meio em a mesma está inserida;
- Reconhecer e utilizar os recursos e capacidade produtiva que promovam a solução de conflitos sócio ambientais;
- Gerenciar e utilizar dados relacionados aos sistemas de informações;

- Compreender o uso estratégico da informação no sistema de Recursos Humanos para o processo de tomada de decisão;
- Conhecer os métodos e técnicas para a construção de sistemas de informação; técnicas de coleta e arquivamento de dados; montagem de bases de dados; técnicas de tratamento e análise de dados, tipos de relatórios.

### **Módulo C – Gestão por Competências**

Neste módulo, os alunos estudam e exercitam a gestão por competências abrangendo: dados estatísticos; gestão por competências, seleção e negociação sindical; filosofia, e; ainda atividade prática orientada por meio da realização do Projeto Profissional Interdisciplinar III cujo tema está associado a Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações.

A disciplina de Filosofia, assim como nos semestres anteriores, equilibra os aspectos profissionais com comportamentais fazendo uma reflexão sobre as diferentes formas de visão da sociedade e como a mesma sofre interferências de fatores internos e externos ao meio. O tema do PPI possibilita uma vivência na prática dos conteúdos estudados no semestre associando a teoria à prática.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Entender os conceitos de recrutamento e seleção de pessoal;
- Compreender os métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal;
- Compreender os modelos de desenvolvimento de carreira;
- Compreender o conceito de avaliação de desempenho e suas potencialidades;
- Compreender os métodos de avaliação de desempenho;
- Compreender o conceito de treinamento e desenvolvimento;
- Compreender o processo de treinamento e desenvolvimento e suas principais etapas;
- Compreender os princípios de aprendizado e entender como eles facilitam o treinamento;
- Compreender e exercitar uma postura ética, com visão crítica e humanística;
- Compreender a importância da estatística na realização de estudos da área de recursos humanos;
- Compreender os métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação.

### **Módulo D – Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração**

Neste módulo, o aluno está mais preparado para estudar Consultoria Interna de RH, Gestão da Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional, Legislação Trabalhista, Cultura e Clima Organizacional, Comportamento Organizacional e, realizar a atividade prática orientada referente ao Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão Estratégia voltada a Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Conhecer processos e fluxos de admissão e desligamento de pessoal, que garantam os aspectos legais;
- Compreender as rotinas da manutenção dos registros de empregados, controle de férias e de informações legais;
- Conhecer a legislação trabalhista, previdenciária e tributária, no que se refere aos processos de admissão, demissão e pagamento de pessoal;
- Entender os direitos e obrigações dos empregados;
- Compreender e gerenciar o clima organizacional;
- Compreender o conceito e a natureza do comportamento organizacional;
- Compreender os papéis e as competências gerenciais necessárias para condução de pessoas e aplicação de recursos para se atingir objetivos organizacionais;
- Entender as responsabilidades da liderança na formação, manutenção e desenvolvimento das equipes de trabalho;

A proposta do curso baseada na evolução do conhecimento organizada por módulos prevê um alinhamento conceitual desde o ingresso do discente ao curso até seu término, independente da ordem da realização dos módulos.

#### **4.7.1 Oferta de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS**

A oferta de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS – no curso é feita de forma optativa aos alunos, que podem cursá-la a qualquer momento em uma das turmas em andamento. O componente curricular tem carga horária de 50 horas e é oferecida regularmente nos cursos de Licenciatura da Faculdade Sumaré.

#### **4.7.2 Educação das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e indígena**

A educação às relações étnico-raciais e ensino da História e Cultura estão associadas de modo multidisciplinar, transversal contribuindo para a formação técnica e humanística do profissional durante todo o período do curso.

Várias disciplinas trabalham este conteúdo de forma teórica como, por exemplo, as disciplinas de Administração Contemporânea, Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e Sustentabilidade e Responsabilidade Social. Estes conteúdos trabalham e refletem a respeito da postura ética, imparcial, cujos valores estão associados a sustentabilidade dos negócios e da sociedade. As disciplinas de Filosofia, Desenvolvimento Gerencial e Comportamento nas organizações retomam esses conceitos no âmbito individual, sociedade e organizações de modo que o discente identifique o impacto deste conhecimento para seu bem-estar melhorando também a qualidade de vida do grupo (sociedade). A disciplina de sustentabilidade trabalha todo o conteúdo voltado a reflexão de situações que impactam o meio ambiente e a sociedade cuja causa advém do comportamento humano.

A promoção de eventos, palestras, saídas pedagógicas, orientações para com a sociedade, contribuem na prática para os conteúdos estudados nos componentes curriculares.

Estes eventos também impulsionam uma aproximação entre os discentes, docentes e sociedade contribuindo para a evolução e diversificação da cultura e do conhecimento.

#### **4.7.3 Política Nacional de Educação Ambiental**

O curso oferece conteúdos curriculares adequados às exigências do Decreto nº 4.281/2002, que regulamenta a Lei nº 9.795/1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental. As disciplinas Recursos Humanos, Tecnologia e Sociedade, Projeto Profissional Interdisciplinar I, II, III e V, Sustentabilidade e Responsabilidade Social, Educação Corporativa, Gestão por Competências, Cultura e Clima Organizacional, Filosofia, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Consultoria Interna de RH, Desenvolvimento Gerencial e Comportamento nas Organizações atuam na avaliação da importância dos atos relacionados a Educação Ambiental nos negócios. O discente quando faz uma análise financeira avalia os impactos das ações e decisões envolvidas e especificamente neste conteúdo identifica a valoração financeira das empresas quando seus atos seguem os preceitos da Política Nacional de Educação Ambiental. Do mesmo modo, quando se analisa a cultura organizacional de uma empresa, as relações interpessoais estabelecidas entre seus participantes ou, ainda

com seus *stakeholders*, é possível perceber a importância atribuída pela organização às questões sócio ambientais.

#### **4.7.4 Política Nacional de Educação em Direitos Humanos**

O curso atende de forma multidisciplinar a Resolução Nº1 de 2012 que estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, um dos eixos fundamentais do direito à educação, corroborado com um dos principais objetivos deste curso em relação a formação humanística. O uso de concepções e práticas educativas fundadas nos Direitos Humanos e em seus processos de promoção, proteção, defesa e aplicação na vida cotidiana e cidadã de sujeitos de direitos e de responsabilidades individuais e coletivas são trabalhados não apenas, mas principalmente nas disciplinas de Administração Contemporânea, Tecnologia e Sociedade, Sustentabilidade e Responsabilidade Social, Comportamento nas Organizações, Recrutamento, Seleção de Desenvolvimento de Pessoal, Sistemas de Remuneração, Legislação Trabalhista, Estratégia e no Projeto Profissional Interdisciplinar.

Estas disciplinas trabalham o perfil profissional de modo a ressaltar ações éticas, visando o bem-estar individual, coletivo, identificando e respeitando as diferenças. A prática destas ações e corroborando com o despertar para a importância da conscientização dos Direitos Humanos estão as palestras, atividades práticas orientadas (PPI) que evidenciam na prática a importância do conhecimento e exercício das práticas de cidadania visando não apenas o bem-estar pessoal como também a melhoria do coletivo.

A propagação deste conhecimento, integrado ao perfil do egresso, está envolvido nas atividades práticas orientadas estabelecendo uma reflexão a respeito dos temas estudados compartilhando conhecimento com a sociedade e; no compartilhamento da informação com colegas, organizações e sociedade de forma geral.

#### **4.7.5 Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista**

A Faculdade Sumaré visando ao atendimento de seus objetivos institucionais e a Legislação 12.764 de 27 de dezembro de 2012, desenvolveu um Projeto liderado pela área de Pedagogia, no qual foram idealizados e realizados programas de capacitação

de gestores multiplicadores, de forma a capacitar o grupo docente e alunado garantindo o direito a proteção das pessoas com transtorno do espectro autista.

A capacitação dos colaboradores multiplicadores envolve em uma primeira etapa a reflexão com o grupo de coordenadores e gestores a respeito de questões pedagógicas relacionadas a recomendação da ONU/2006, artigo 1º da CDPD assegurando um tratamento equitativo as pessoas com necessidades especiais.

A segunda etapa, seguindo as orientações pedagógicas relacionadas ao tema, é a identificação dos alunos ou colaboradores com necessidades especiais e o desenvolvimento de um plano de ação orientado e acompanhado por psicopedagogas do grupo de coordenação. As ações do planejamento referem-se à identificação das características individuais, de certo modo diagnosticando o transtorno do espectro autista e, objetivando a eliminação de barreiras que dificultem ou impeçam a aprendizagem e sua interação social (Artigo 2º da lei 12.764/2012).

Para o grupo de alunado são oferecidas palestras, seminários e oficinas, com a finalidade de fazer com que os alunos adquiram conhecimentos teóricos-metodológicos da área de Tecnologia Assistiva voltada à Comunicação Alternativa/Aumentativa para os portadores do Transtorno do Espectro Autista.

#### **4.8 Metodologias e Práticas Educacionais**

Na Faculdade, a formação apoia-se tanto na construção e apropriação de conhecimentos teóricos e de competências e habilidades, como no desenvolvimento de capacidades de processamento e aplicação de informações, na decisão racional, na capacidade de avaliação de projetos e de sua reformulação, enfim, na análise e reflexão crítica na ação, sobre a ação e durante a ação, convivendo e interagindo estudos teóricos e práticos, num só ambiente processual de formação. A interação com a realidade é uma tônica constante, de forma a aliar os estudos teóricos com a experiência e vivências efetivas da realidade, objeto de estudos nos diversos cursos.

As Unidades contam com estruturas especiais de laboratórios de informática, adequados em hardware e softwares, de acordo com as exigências dos planos de ensino e, conseqüentemente, dos Projetos Pedagógicos dos Cursos.

As bibliotecas disponibilizam ao aluno o acervo necessário para cada disciplina e para a investigação científica, e estão equipadas com tecnologia de busca do acervo, com acesso remoto, permitido de qualquer local, mesmo fora das instalações da Faculdade.

As metodologias dos cursos da Faculdade Sumaré promovem o desenvolvimento e a formação profissional de seus alunos. Assim, as atividades pedagógicas dos cursos,

descritas a seguir, proporcionam a articulação da teoria com a prática, assim como a investigação científica.

### Ensino e aprendizagem

Desde o início de suas atividades, a Faculdade Sumaré tem como política a utilização de instrumental tecnológico avançado, equipando todas as salas de aula com o computador do professor, data show, e acesso à internet.

São comuns nos cursos momentos de convivência, de relação e de interação grupal que permite, aos alunos, a aprendizagem de forma colaborativa, participativa, somativa, analisando e avaliando, comprovando e modificando os aspectos relativos aos processos de ensino e aprendizagem, além do compartilhamento de problemas, fracassos e sucessos, desenvolvendo, desta forma, sua autonomia.

Em todas as disciplinas, os alunos contam com o apoio de um ambiente virtual, o LMS – Learning Management System NEOLUDE, onde podem acessar os conteúdos das aulas ministradas presencialmente. Esse ambiente virtual também conta com ferramentas de comunicação, que permitem interação assíncrona (e-mail e fórum de discussões), possibilitando que as atividades e discussões da sala de aula mesquem-se aos momentos de virtualidade e vice-versa.

As aulas, com os conteúdos ministrados, juntamente com a frequência dos alunos e as notas, são registradas em diário eletrônico de classe, por meio do software Lyceum, no ambiente do professor, são registrados no diário eletrônico de classe.

O uso pedagogicamente planejado das ferramentas de comunicação permite a criação de comunidades de aprendizagem, onde se compartilham ideias, dúvidas, socializam-se experiências e trabalham-se grupos temáticos, pesquisas e estudos de casos.

O uso da internet em sala de aula desperta para o conhecimento do aluno a vasta gama de informações que o ambiente digital oferece em um menor prazo. É de conhecimento público, a grande quantidade de dados ofertados pelos sites, bem como a reprodução de críticas, elogios, prêmios, reconhecimentos. Um grande exemplo a ser citado é a pesquisa da palavra recursos humanos, com 76.000.000 de resultados apurados em 0,24 segundos, no google (25/09/2012, às 11h42). Esta evidência faz uma reflexão positiva a respeito da forma adotada pela Instituição referente às práticas de mercado, cujo um dos objetivos é alinhar o conhecimento à prática do cotidiano.

Simultaneamente a valorização das questões tecnológicas, fundamentais em nosso cotidiano, estimula-se a produção oral tecnicamente orientada, feita por meio da exposição de trabalhos pelos alunos na presença de docentes que auxiliam na convergência das questões teóricas na prática, possibilitando aos alunos o exercício de

sua capacidade de discurso, trazendo experiências do cotidiano para debate em sala de aula, desenvolvendo as suas habilidades de planejamento individual e seu comportamento para com o grupo, despertando seu senso crítico e estimulando sua habilidade de gerenciar conflitos.

Os alunos são motivados a estender o conhecimento a comunidade a partir da organização e realização de projetos de atendimentos de Recursos Humanos, proporcionando subsídios à elaboração de currículos da comunidade, além de feiras de Inovação, exposição de trabalhos integrando a comunidade ao ensino superior.

O uso de recursos tecnológicos, slides, projetores, computador é estimulado desde o primeiro semestre, seguindo da mesma forma até a finalização do curso. Essa forma de ensino possibilita ao aluno um aprendizado contínuo e efetivo no uso de ferramentas de apoio, além da promoção de sua intelectualidade e postura.

Essa forma de ensino aprendizagem que se apoia no uso de recursos da tecnologia associada a estímulos para o desenvolvimento da intelectualidade promove o exercício da autoaprendizagem, a construção do conhecimento e o desenvolvimento da autonomia intelectual do aluno em um mercado de trabalho onde o profissional precisa atender as competências relacionadas à agilidade, à flexibilidade, à capacidade de interpretação e racionalização de atividades do seu cotidiano sempre de forma ética e responsável.

Os conteúdos de aulas são registrados no diário eletrônico de classe, assim como a frequência dos alunos e as notas. Todas as informações são compartilhadas de modo “*on line*” em tempo real.

### **Atividades práticas e resolução de problemas**

É comum, por parte dos professores, a utilização de atividades práticas para o ensino da Faculdade Sumaré, a fim de aproximar a academia do mercado de trabalho de cada curso.

Um modelo de educação e de formação profissional para atender a essas necessidades deve partir dos problemas e práticas emergentes da própria dinâmica da vida social e do mundo do trabalho, com vistas a analisá-los e apontar soluções sistemáticas e racionais. Esse exercício cognitivo impõe o estabelecimento de uma relação entre a prática e a teoria, isto é, um olhar para os fenômenos a partir de uma reflexão teórica, permeada por uma concepção dialética de ciência.

O CST em Gestão de Recursos Humanos conta com duas questões importantes no tocante às atividades práticas e a resolução de problemas. A primeira questão se refere a composição de um corpo docente alinhado às necessidades das disciplinas, formado por profissionais de extremo conhecimento na área de atuação, favorecendo a

discussões práticas, alinhando conceito à mercado de trabalho. A segunda questão refere-se à grade do curso, cujas disciplinas estão totalmente adaptadas às necessidades do mercado de trabalho ressaltando aspectos técnicos, por exemplo, pelas disciplinas de Gestão de Segurança no trabalho, Administração de Pessoal, Cálculos Trabalhistas, Recrutamento e Seleção, Cultura e Clima Organizacional, Consultoria de Recursos Humanos, dentre outras.

Outra importante característica do curso é o forte estímulo para os aspectos práticos e a realidade de mercado. O aspecto prático vê-se ainda mais reforçado pelo método utilizado nas aulas, constituindo-se de exercícios, discussão de casos, solução de problemas, levantamentos e leituras de revistas, jornais, etc., que objetiva evitar o abismo existente entre o abstracionismo da teoria e a concretude da prática além de contar com docentes atuantes ou com vasta experiência profissional na disciplina ministrada.

As atividades práticas possibilitam trabalhos em equipe, que visam à utilização de tecnologias em sala e/ou na biblioteca e o desenvolvimento de projetos onde o aluno aplica toda a teoria na prática integrando conhecimentos, atitudes, habilidades para uma reflexão crítica propondo soluções.

### **Projeto Profissional Interdisciplinar - PPI**

A investigação científica faz parte do cotidiano escolar, como instrumento metodológico de ensino e aprendizagem e componente presente em todos os cursos, envolvendo alunos e professores, e é representado pelo Projeto Profissional Interdisciplinar. O PPI é uma disciplina presente em todas as estruturas curriculares, desenvolvido de forma estruturada, contínua e interdisciplinar.

O PPI é, ao mesmo tempo, paralela e interdependente em relação ao conjunto das unidades curriculares de cada semestre do curso. Seu maior objetivo é propor situações de análises sobre práticas, bem como leituras e discussões coletivas, com o apoio de referencial teórico, de maneira a proporcionar ao aluno o desenvolvimento de um espírito crítico e uma visão dialética da sociedade e do mundo do trabalho. Especificamente, o PPI tem como objetivo motivar a realização de pesquisas, discussões e produções teóricas e práticas coletivas e interdisciplinares dos alunos, com a tutela do corpo docente.

O PPI é uma disciplina integradora que se propõe a que todos os alunos, independentemente do semestre de curso, desenvolvam pesquisas em pequenos grupos, dentro da mesma temática, e que terminem em um produto final (um trabalho que será apresentado em classe e entregue, ou outro produto que tenha realização ou formato diverso, de acordo com cada curso ou etapa em que o aluno se encontre).

Em cada semestre, ele é organizado em torno de um tema, que pode ser um conceito, um problema geral ou particular, de âmbito social ou profissional, uma situação, um conjunto de perguntas ou uma temática. Para isso, a Coordenação de Curso atribui a responsabilidade de orientação e acompanhamento para um professor por turma.

O planejamento, o controle da realização, os critérios de avaliação e formas de registro acadêmico estão definidos no regulamento específico do PPI.

No CST em Gestão de Recursos Humanos, nos Projetos Profissionais Interdisciplinares são trabalhados os seguintes temas, com seus respectivos objetivos:

PPI I: Profissional de Recursos Humanos – objetiva estudar a atuação do profissional de Recursos Humanos. O tema proposto abrange: histórico da função de recursos humanos, o campo de atuação do profissional de recursos humanos, as competências requeridas juntamente à demanda do mercado de trabalho. Este projeto possibilita ao aluno um primeiro contato com o mercado de trabalho na ótica de Gestão.

PPI II: Sustentabilidade e Responsabilidade Social - visa desenvolver o tema proposto, abrangendo os conceitos das disciplinas de recursos humanos, desenvolvimento gerencial, educação corporativa, responsabilidade social e sustentabilidade além de sistemas de informação. Assim, o aluno poderá, de maneira prática, analisar e elaborar um projeto voltado a sustentabilidade e a responsabilidade social.

PPI III: Pessoas, Culturas, Sustentabilidade e Diversidade nas Organizações – pretende desenvolver o tema proposto abrangendo: desenvolvimento gerencial, o papel de recursos humanos na diversidade das relações e sua sustentabilidade, organizando o sistema de informações envolvido. Assim, o aluno poderá, de maneira prática, analisar, elaborar e compreender a importância da diversidade e sustentabilidade na gestão de recursos humanos institucionais.

PPI IV: Gestão Estratégica voltada a responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios – objetiva desenvolver o tema proposto abrangendo: consultoria interna de RH, cultura e clima organizacional, segurança no trabalho e saúde ocupacional e legislação trabalhista. Este projeto possibilita ao aluno, de maneira prática, analisar e elaborar processos estratégicos de RH voltados aos temas e conteúdos estudados no semestre.

Os PPI têm, no CST em Gestão de Recursos Humanos, a função de levar o aluno a produzir criticamente e difundir conhecimentos, bens e valores culturais, formando um profissional capaz de associar a teoria e a prática, aumentar sua autonomia e capacidade de trabalho em grupo e que tenha uma abrangência no mercado de trabalho.

Os PPI também asseguram a integração e a flexibilização do currículo, pois assegura a integração dos diversos componentes curriculares tratados como um todo, assegurando ao graduando o desenvolvimento de uma atitude interdisciplinar desde o primeiro ano de sua formação.

### **Educação a Distância – Tutoria e Comitê Multidisciplinar**

A Faculdade Sumaré, sustentada pela Portaria 3.104 de 31/10/2003, oferece 20% da carga horária curricular na modalidade a distância como diretriz institucional. Em cada semestre, uma disciplina é oferecida nessa modalidade, com o acompanhamento de um professor, para possibilitar ao aluno a autoaprendizagem, a construção do conhecimento e o desenvolvimento da autonomia intelectual.

Os 20% a distância permite maior visibilidade ao projeto junto à comunidade docente e discente. Para que este processo fosse fluido e trouxesse resultados na aprendizagem, algumas ações contínuas foram implantadas:

- Atendimento e orientação a professores e coordenadores sobre como usar o ambiente on-line como coadjuvante da aprendizagem presencial. Esse atendimento foi e é continuamente oferecido de forma presencial, em oficinas de ensino a distância;
- Assistência regular aos professores e alunos por e-mail e por telefone;
- Orientação presencial, em sala de aula, aos alunos para acesso ao ambiente, consulta a materiais e uso do ferramental de comunicação;
- Monitoria permanente do andamento das atividades a distância dos cursos;
- Reuniões de abertura e encerramento do semestre integrando coordenadores, professores e tutores;
- Os professor tutores são também conteudistas com formação e aderência para liderar fóruns de discussão na disciplina sob sua responsabilidade;
- A CPA avalia o funcionamento da ferramenta virtual, tal como os tutores e professores do curso, possibilitando a cada um e a coordenação do curso conhecer aspectos a serem aprimorados em função da avaliação discente;
- Os resultados da CPA são apresentados institucionalmente e discutido nas reuniões estratégicas institucionais (NDE's, colegiados, representantes de sala) além de terem amplo processo de divulgação.

Há um Plano Operacional de Gestão do Ensino a Distância, monitorado pelo Comitê Multidisciplinar que verifica o andamento das ações em andamento para melhoria do processo de tutoria e funcionamento das ferramentas e metodologias virtuais.

O comitê multidisciplinar é liderado pelo Coordenador de Ensino a Distância e conta com o *expertise* de profissionais tidos como referência quer seja por titulação, aderência, propriedade sobre o tema discutido que reúnem-se periodicamente para discutir metodologias, melhorias além de monitorar um Plano de Ação próprio voltado ao andamento das melhorias planejadas no período. As discussões ficam registradas em ata específica e ainda conta com designação da Diretoria Geral.

#### **4.8.1 Projeto Profissional Interdisciplinar**

O Projeto Profissional Interdisciplinar (PPI), amparada na Resolução CNE/CES nº3/2007, DOU 03/03/2007, em seu artigo 2º, inciso II, é um componente curricular de prática orientada presente no curso e orienta o currículo numa perspectiva interdisciplinar, articulando o perfil de competências profissionais do curso e as intenções formativas do semestre, potencializando o desenvolvimento de estratégias de conhecimento e de intervenção social como resposta aos desafios contemporâneos.

O PPI tem como objetivo a problematização de cenários definidos para cada semestre do curso, subsidiada por estratégias de pesquisa científica e de implementação de projetos em diferentes áreas de conhecimento, possibilitando aos estudantes a responsabilidade de organizar seu próprio processo de aprendizagem.

Por meio do PPI, o corpo discente é estimulado a investigar, formular propostas e elaborar documentos conclusivos, socializando o conhecimento construído com a comunidade local mediante apresentação dos resultados.

Nessa perspectiva, cabe aos estudantes estabelecerem um diálogo com a realidade, explicitando concepções e compreensões, formulando questões e perguntas que deverão contribuir para a solução de situações-problemas propostas pelo professor responsável, cujo papel é o facilitar esse processo, estimulando e orientando os estudantes que são centro do processo de ensino e aprendizagem.

Em cada semestre, o PPI é organizado em torno de um tema que articula os conhecimentos adquiridos nos componentes curriculares daquele semestre. Os projetos são realizados em grupos, a fim de proporcionar aprendizado de uma postura democrática, participativa, cooperativa, crítica e empática face aos integrantes do grupo.

Para cada PPI, a Coordenação de Curso atribui a responsabilidade de orientação e para um professor por turma; todos os outros professores do semestre fazem o acompanhamento do projeto, juntamente com o orientador.

O planejamento, o controle da realização, os critérios de avaliação e formas de registro acadêmico estão definidos Plano de Ensino de cada componente.

#### 4.8.2 Educação a Distância – Disciplinas e Conteúdos

A Faculdade Sumaré, sustentada pela Portaria 3.104 de 31/10/2003, oferece 20% da carga horária curricular na modalidade a distância como diretriz institucional. Em cada semestre, um componente curricular é oferecido nessa modalidade, com o acompanhamento de um professor, para possibilitar ao aluno a autoaprendizagem, a construção do conhecimento e o desenvolvimento da autonomia intelectual.

No curso Superior de Gestão em Recursos Humanos os componentes curriculares oferecidos nessa modalidade são:

Quadro 1: componentes curriculares oferecidos na modalidade Ead do curso

Semestre	Disciplina
1º	Tecnologia e Sociedade
2º	Sustentabilidade e Responsabilidade Social
3º	Filosofia
4º	Comportamento nas Organizações

Fonte: Matriz curricular

O componente *Tecnologia e Sociedade* visa introduzir os alunos no discurso sociais da ciência e da tecnologia, destacando suas principais tradições teóricas; debater a importância da Tecnologia e Sociedade para a compreensão crítica do mundo contemporâneo; possibilitar que os alunos compreendam a ciência e a tecnologia como uma instituição social; oferecer condições para que os alunos reflitam sobre a dinâmica, funcionamento e papel da tecnologia nas sociedades industriais e das sociedades na tecnologia.

O componente *Sustentabilidade e Responsabilidade Social* têm o objetivo de reconhecer e definir os problemas socioambientais existentes nos processos produtivos, no conflito pelo acesso e uso dos recursos ambientais e nas demais questões que implicam em relações com o ambiente, assim como desenvolver a capacidade gerencial e de solução de conflitos socioambientais nas organizações.

*Filosofia* pretende: contribuir para o aperfeiçoamento do pensamento filosófico, assim como entendê-lo como reflexão crítica acerca da realidade e da condição humana; refletir sobre a essência e as possibilidades de construção do ser humano e discuti-la em sociedade e sua relação com o meio ambiente; trazer à discussão a utopia como um elemento importante nas construções humanas e como uma crítica à

realidade; fortalecer o debate acerca dos valores e da liberdade humana, bem como sobre a política e o papel do Estado.

O componente *Comportamento nas Organizações* visa contribuir para que o aluno tenha uma ampla visão teórica e conceitual dos processos psicossociais implícitos nas relações de trabalho; e apresentar os principais modelos teóricos e as estratégias de intervenção e ou atuação básicas, ou os objetivos de formação potencial no âmbito do trabalho.

#### **4.9 Extensão e Pesquisa no Curso**

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, os alunos são incentivados a participar regularmente de eventos oferecidos pela Instituição ou montados pelos professores do curso para aprofundar ou dar outra dimensão a teorias vistas em sala de aula.

Os alunos também são informados da existência da Iniciação Científica e incentivados a fazer parte dela, uma vez que a vivência acadêmica e a formação para a pesquisa são fundamentais para um professor que investiga constantemente, renovando-se ao longo de sua prática pedagógica.

Os alunos do curso de Recursos Humanos são estimulados a participar de Eventos Temáticos como a CONARH, uma das maiores feiras na área de Recursos Humanos do Brasil e América Latina, Feira do Livro, dentre outras.

A Faculdade Sumaré também contribui através da extensão com palestras relacionadas a temas humanísticos como motivação pessoal, plantão de atendimento de imposto de renda, elaboração de currículos e dicas para inserção no mercado de trabalho para a comunidade com atendimento discente e docente.

São realizados laboratórios de atendimento a comunidade referente a elaboração de currículos, feiras de inovação, feira de profissões em parceria com o colégio.

#### 4.10 Matriz Curricular

Componente Curricular RH	Carga Horária		
<b>Módulo A – Formação Básica de Gestão</b>			
Administração Contemporânea	50		E
Fundamentos de Comunicação e Marketing	50		E
Gestão de Recursos Humanos (Avaliação de Desempenho)	50	D	FP/E
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	50	D	FP/E
Projeto Profissional Interdisciplinar I – Campo de Atuação	120		FG/FP
Tecnologia e Sociedade	80		FG
<b>Módulo B – Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>			
Desenvolvimento Gerencial (motivação, liderança; treinamento e desenvolvimento; poder)	50	D	FP/E
Recursos Humanos (Programa de Qualidade de Vida)	50		FP
Educação Corporativa (Gestão de Desempenho)	50	D	E
Sistemas de Informação	50		FG/E
Projeto Profissional Interdisciplinar II - Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios	120		FG/FP
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	80		FG/E
<b>Módulo C – Gestão por Competências</b>			
Sistema de Remuneração (cargos, salários, plano de carreira)	50	D	FP/E
Estatística Aplicada	50		FG
Gestão por Competências (gestão de carreira, gestão de talentos, desenvolvimento profissional)	50	D	FP/E
Negociação Sindical	50	D	FP
Projeto Profissional Interdisciplinar III - Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações.	120		FG/E
Filosofia	80		FG/E
<b>Módulo D – Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração</b>			
Legislação Trabalhista (rotinas de pessoal e benefícios) e Previdenciária	50		FP/E
Gestão da Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional (Saúde, segurança e qualidade de vida)	50	D	FP/E
Cultura e Clima Organizacional (cultura, estrutura e tecnologias)	50	D	FP/E
Consultoria Interna de RH	50		FP
Projeto Profissional Interdisciplinar V - Gestão Estratégia voltada a Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios.	120		FG/E
Comportamento nas Organizações	80	D	FP/E
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>1600</b>		
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS - optativa	50		

\*\* FP – Formação Profissional; E – Formação Específica alinhada ao Ensino Superior e Missão Institucional;  
FG – Formação Geral; D – Diretriz Enade

#### 4.12 Certificações por módulos

A fim de possibilitar a flexibilidade curricular e a inserção do aluno no mercado de trabalho, o CST em Gestão de Recursos Humanos proporciona ao aluno certificações intermediárias ao término dos módulos.

A evolução do aluno ocorre à medida que os módulos forem concluídos. O aluno que concluir o primeiro e o segundo módulo será certificado como Analista de Administração de Pessoal. O discente que completar os módulos A, B e C será certificado como Analista de Treinamento e Desenvolvimento. O discente que completar os módulos A, B, C e D será certificado como Analista de Remuneração e, por fim, o aluno que finalizar todos os módulos obterá o diploma de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Em todas as certificações, os alunos deverão ter sido aprovados em todas as disciplinas.

Quadro 1 - Certificação por módulo

Módulos				Certificações
A				
	B			Auxiliar de Recursos Humanos
		C		Analista de Desenvolvimento Gerencial
			D	Analista de Educação Corporativa e Administração de Pessoal
A	B	C	D	Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

A partir do Módulo B, o aluno pode solicitar no atendimento da Faculdade a realização de uma prova de certificação. Sendo aprovado, ele recebe o certificado correspondente.

## 4.11 Ementas e Bibliografias por Unidades Curriculares

### Módulo Formação Básica de Gestão

<b>Administração Contemporânea</b>	
<b>Módulo Formação Básica de Gestão</b>	<b>Carga Horária: 50 h</b>
<b>Ementa</b>	Compreensão da relevância da Administração para o entendimento do fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade. As funções administrativas básicas: Planejamento, Organização, Direção e Controle. Os papéis e habilidades do administrador. As grandes áreas funcionais da empresa. Entendimento do ambiente organizacional e as forças que nele atuam. Análise das funções básicas da administração. Refletir sobre os modelos de gestão e os reflexos nas práticas de adotadas pelas organizações. Reflexão da tomada de decisão com ética, cidadania, abrangendo o estudo das questões étnico raciais e Direitos Humanos.
<b>Conteúdo</b>	Conceito de Administração Ciclo Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar Áreas funcionais da empresa Funções básicas da administração Modelos de Gestão
<b>Bibliografia Básica:</b>	MAXIMIANO, A. C. Amaru. <b>Teoria Geral da Administração</b> . Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2012. BATEMAN, T. e SNELL, S. A. <b>Administração: novo cenário competitivo</b> . São Paulo: Atlas, 2011. CHIAVENATO, Idalberto. <b>Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração</b> . São Paulo: Makron Books, 2010. 710p. BATEMAN, T. S. <b>Administração</b> . 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. 408p. (Série A). ISBN: 9788580550818 - Disponível no formato E-book. CLEGG, S.; KORNBERGER, M.; PITSIS, T. <b>Administração e organizações</b> . 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. 672p. ISBN: 9788577807864 - Disponível no formato E-book. JONES, G. R.; GEORGE, J. M. <b>Administração contemporânea</b> . 4. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2008. 778p. ISBN: 9788586804724 - Disponível no formato E-book.
<b>Bibliografia Complementar</b>	CHIAVENATO, Idalberto. <b>Administração: teoria, processo e prática</b> . Rio de Janeiro: Campus, 2000. FERREIRA, Ademir Antônio. <b>Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias</b> . São Paulo. Pioneira, 2011. MAXIMIANO, A. C. Amaru. <b>Introdução a Administração</b> . Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2006. OLIVEIRA, Ana Joaquina. <b>Passeio pelo mundo do trabalho</b> . Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, São Paulo, v. 14, n. 1, abr. 2003 . Disponível em <a href="http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-91042003000100005&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-91042003000100005&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a> .acesso em 02 fev. 2016. ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro de; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. <b>Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia</b> . Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 16, n. 2, Apr. 2012. Available from <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552012000200003&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552012000200003&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a> . Acesso em 26 Fevereiro. 2016. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552012000200003">http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552012000200003</a>

	<p>CERTO, S. <b>Supervisão</b>: conceitos e capacitação. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2009. 561p. ISBN: 9788577260690 - Disponível no formato E-book.</p> <p>FLATLEY, M.; RENTZ, K.; LENTZ, P. <b>Comunicação empresarial</b>. 2. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014. 360p. (Série A). ISBN: 9788580554571 - Disponível no formato E-book.</p> <p>HILLIER, F. S.; HILLIER, M. S. <b>Introdução à ciência da gestão</b>: modelagem e estudos de caso com planilhas eletrônicas. 4. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014. 640p. ISBN: 9788580553369 - Disponível no formato E-book.</p>
--	--

<b>Fundamentos de Comunicação e Marketing</b>	
<b>Módulo Formação Básica de Gestão</b>	<b>Carga Horária: 50 h</b>
<b>Ementa</b>	Estudos conceituais através de reflexões sobre os Fundamentos de Marketing. Aplicações práticas fundamentadas nos conceitos de marketing na dinâmica organizacional voltada ao ambiente de negócios. Aprofundamento dos elementos envolvidos no processo de administração de marketing inter-relacionando os departamentos institucionais. Explicitação das etapas do Planejamento de Marketing com suas respectivas fases. Ética em Marketing.
<b>Conteúdo</b>	Definição de Marketing; Conceitos Aplicados em Marketing; Ambiente de Negócio; Administração de Marketing; Planejamento de Marketing; Ética em Marketing; Abordagem Clássica do Mix de Marketing (4Ps); Introdução à Análise SWOT; Análise da Concorrência; Ação Promocional de Venda; Abordagens específicas de Marketing (Marketing Ambiental).
<b>Bibliografia Básica:</b>	<p>DIAS, Sergio Ribeiro. Gestão de marketing. São Paulo: Saraiva, 2010. 539p.</p> <p>KOTLER, PHILIP. Administração de Marketing: a edição do novo milênio. 12ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.</p> <p>LAS CASAS, Alexandre Luzzi. Marketing: conceitos exercícios e casos. São Paulo: Saraiva 2009.</p> <p>NARVER, John C.; SLATER, Stanley F.. Efeito da orientação para o mercado sobre a lucratividade da empresa. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 46, n. 2, jun. 2006. Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-75902006000200014&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-75902006000200014&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a>. acessos em 07 mar. 2013.</p>
<b>Bibliografia Complementar:</b>	<p>REINALDO, Dias. Marketing Ambiental. São Paulo: Editora Atlas, 2013.</p> <p>SÁ, Patricia R. Galante; HAIM, Maria; CASTRO, Ricardo de. [et al]. Comunicação integrada de marketing. Rio de Janeiro: FGV, 2011. 171p.</p> <p>MADRUGA, Roberto Pessoa; THIN CHI, Ben; SIMÕES, Marcos L. da Costa. [et al]. Administração de marketing no mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: FGV, 2011. 146p.</p> <p>CRUZ, Breno de Paula Andrade; ZOUAIN, Deborah Moraes. Atuação de consórcios de exportação brasileiros no segmento de moda praia. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 9, n. 2, abr. 2008. Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712008000200002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712008000200002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a>. acessos em 07 mar. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000200002">http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000200002</a>.</p> <p>QUEIROZ, Tatiana Silva de; SOUZA, Tereza de; GOUVINHAS, Reidson Pereira. Estratégias de marketing como um diferencial na escolha do supermercado de bairro. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 9, n. 3, jun.</p>

2008	Disponível em
<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712008000300004&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712008000300004&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a> .acessos em 07 mar. 2013.	
<a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000300004">http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000300004</a> .	

<b>Gestão de Recursos Humanos</b>	
<b>Módulo Formação Básica de Gestão</b>	<b>Carga Horária: 50 h</b>
<b>Ementa</b>	Estudo dos processos relacionados à gestão e, ao desenvolvimento da Administração de Pessoal. Reflexão sobre a construção do relacionamento com empregados e análise de políticas institucionais de comportamentos. Descrição de políticas nas relações trabalhistas com abordagens paternalistas, autocráticas, de reciprocidade e participativa. Exame de questões relacionadas a representação dos trabalhadores na Organização. Análise dos meios de ação sindical (greves, piquetes e formas ilícitas de pressão sindical).
<b>Conteúdo</b>	O planejamento estratégico da organização e a gestão estratégica de pessoas; Clima Organizacional; Avaliação da função de gestão de pessoas; Gestão de Pessoas por Competências; Remuneração; Gestão do conhecimento; A conduta humana do profissional (Coaching, Empowerment, Mentoring); Gestão estratégica Internacional de Pessoas.
<b>Bibliografia Básica:</b>	DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011. 210p. FLEURY, M. T. (org.). As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002. OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 430p. GONÇALVES, José Ernesto Lima. Os novos desafios da empresa do futuro. RAE- Revista de Administração de Empresas São Paulo, v. 37, n. 3, p. 10-19 jul./set. 1997. Disponível em: < <a href="http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n3/a03v37n3.pdf">http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n3/a03v37n3.pdf</a> > Acesso em 2 de fevereiro de 2016
<b>Bibliografia Complementar</b>	BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012. CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: O Capital das Organizações. Elsevier, 9ª ed. 2009 OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista. 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 877p LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciênc. Saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-81232000000100013&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-81232000000100013&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a> ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, Nov. 2009. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1981-77462009000300012&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1981-77462009000300012&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>

<b>Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional</b>	
<b>Módulo Formação Básica de Gestão</b>	<b>Carga Horária: 50h</b>
<b>Ementa</b>	Compreensão do mercado de trabalho e suas características. Entendimento dos conceitos, métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal. Estudo dos modelos de desenvolvimento de carreira. Detalhamento do conceito e dos métodos de avaliação de desempenho e suas potencialidades.
<b>Bibliografia Básica</b>	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

	<p>BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2010.</p> <p>DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas. Atlas, 2002.</p> <p>SANTOS, André Laizo dos. A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <a href="http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841">http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, Seleção e Competências. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>DUTRA, Joel. COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. Editora Atlas, 1ª Ed. 2004.</p> <p>BORINI, Felipe Mendes; FLEURY, Maria Tereza Leme. O desenvolvimento de competências organizacionais em diferentes modelos gerenciais de subsidiárias de empresas multinacionais Brasileiras. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010 Disponível em &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a>&gt;.</p> <p>GOMES, T.C. SCHERER, L.A. LÖBLER, M.L. Uso das redes sociais virtuais no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma análise na perspectiva de profissionais de recursos humanos. Anais SIMPOI, 2012.</p>

<b>Tecnologia e Sociedade</b>	
<b>Módulo Formação Básica de Gestão</b>	<b>Carga Horária: 80h</b>
<b>Ementa</b>	<p>Estudo a respeito dos avanços tecnológicos em curso e suas implicações na sociedade, como também as implicações da sociedade e seus valores sobre os avanços tecnológicos. Analisa-se, a partir deste princípio, o desenvolvimento tecnológico desde a descoberta do fogo, passando pelas Revoluções Industriais até os dias de hoje, a sociedade ligada em rede. Procurando discutir as relações entre tecnologia e sociedade, relacionando-os aos problemas sociais e éticos da tecnologia.</p>
<b>Bibliografia Básica:</b>	<p>CRUZ, Franklin Nelson da. Ciências da natureza e realidade: interdisciplinar. Natal, EDUFRN Editora da UFRN, 2005.</p> <p>KERBAUY, Maria Teresa Miceli. <b>Ciência, Tecnologia e Sociedade no Brasil</b>, São Paulo: Editora Alínea, 2012.</p> <p>CASTELLS, Manuel. <b>A Sociedade em Rede</b>. São Paulo: Paz e Terra, 1999.</p> <p>MACHADO, Carlos José Saldanha <b>Tecnologia, Meio Ambiente e Sociedade: Uma introdução aos modelos teóricos</b>. Rio de Janeiro: E-Papers Serviços Editoriais, 2003. Disponível em: <a href="http://books.google.com.br/books?id=sCI9hALrp4kC&amp;pg=PA15&amp;dq=Tecnologia+em+Sociedade&amp;hl=ptBR&amp;sa=X&amp;ei=YOAwUd7PLcje0gGlqoDwCA&amp;sqi=2&amp;ved=0CEAQ6AEwAg">http://books.google.com.br/books?id=sCI9hALrp4kC&amp;pg=PA15&amp;dq=Tecnologia+em+Sociedade&amp;hl=ptBR&amp;sa=X&amp;ei=YOAwUd7PLcje0gGlqoDwCA&amp;sqi=2&amp;ved=0CEAQ6AEwAg</a>. Acesso em 20/02/16</p>
<b>Bibliografia Complementar:</b>	<p>ALMEIDA, Marco Antonio de. <b>A produção social do conhecimento na Sociedade da Informação</b>. Informação &amp; Sociedade: Estudos, João Pessoa, v.19, n.1, p. 11-18.</p> <p>PORTELA, TarlisTortelli. <b>Interferência da Tecnologia nas Relações Sociais</b>. IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade, UTFPR Curitiba, 2011.</p>

	<p>ALBERTIN, Alberto Luiz; ALBERTIN, Rosa Maria de Moura. <b>Aspectos e Contribuições do Uso de Tecnologia da Informação</b>. São Paulo: Editora Atlas, 2006.</p> <p>COSTA, Francisco de Assis. <b>Ciência, Tecnologia E Sociedade Na Amazônia: Questões Para O Desenvolvimento Sustentável</b>, Belém: Cejup, 1998 In: <a href="http://books.google.com.br/books?id=6Md70_ITi8EC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=ciencia,+tecnologia+e+sociedade&amp;hl=pt-BR&amp;sa=X&amp;ei=3MojUcDhBZC68wSEvoGYBg&amp;ved=0CDUQ6AEwAA">http://books.google.com.br/books?id=6Md70_ITi8EC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=ciencia,+tecnologia+e+sociedade&amp;hl=pt-BR&amp;sa=X&amp;ei=3MojUcDhBZC68wSEvoGYBg&amp;ved=0CDUQ6AEwAA</a></p> <p>DAVILA, Tony, EPSTEIN Mark J., SHELTON Robert. <b>As Regras da Inovação</b>, Porto Alegre, 2006 In: <a href="http://books.google.com.br/books?id=bRTQy4L8YcgC&amp;pg=PA55&amp;dq=inova%C3%A7%C3%A3o+tecnologica&amp;hl=pt-BR&amp;sa=X&amp;ei=i8wjUYbEIYjK9QSNuYDQDA&amp;ved=0CE8Q6AEwBQ#v=onepage&amp;q=inova%C3%A7%C3%A3o%20tecnologica&amp;f=false">http://books.google.com.br/books?id=bRTQy4L8YcgC&amp;pg=PA55&amp;dq=inova%C3%A7%C3%A3o+tecnologica&amp;hl=pt-BR&amp;sa=X&amp;ei=i8wjUYbEIYjK9QSNuYDQDA&amp;ved=0CE8Q6AEwBQ#v=onepage&amp;q=inova%C3%A7%C3%A3o%20tecnologica&amp;f=false</a></p> <p>Acesso em Março 2013.</p> <p>CAMPOS, Edna; TEIXEIRA, Francisco Lima C. <b>Adotando a tecnologia de informação: análise da implementação de sistemas de “groupware”</b> RAE-eletrônica, v. 3, n. 1, Art. 2, jan./jun. 2004.</p> <p><b>Disponível em:</b> <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482004000100006">http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482004000100006</a></p> <p>Acesso em 3 de fevereiro de 2016.</p>
--	--

<b>Projeto Profissional Interdisciplinar I – Campos de Atuação</b>	
<b>Módulo Formação Básica de Gestão</b>	<b>Carga Horária: 120 h</b>
<b>Ementa</b>	Compreensão da concepção de conhecimento como produção humana e coletiva. Entendimento acerca da elaboração e de um projeto de pesquisa. Relação entre a teoria e a prática para resolução de problemas, de maneira interdisciplinar. Conhecimento dos campos de atuação do profissional de Recursos Humanos.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2 ed. São Paulo: Campus, 2010.</p> <p>OLLAIK, Leila Giandoni; ZILLER, Henrique Moraes. Concepções de validade em pesquisas qualitativas. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 38, n. 1, Mar. 2012 . Disponível em &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1517-7022012000100015&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1517-7022012000100015&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. Acesso em 26 Fev. 2013. Epub Feb 09, 2012. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022012005000002">http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022012005000002</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>MAXIMIANO, Antonio C. A. Administração de Projetos: como transformar ideias em resultados. 3 ed. São Paulo: 2010.</p> <p>DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas. Modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura. 2011.</p> <p>PFEILSTICKER, Zilda Vieira de Souza. Reestruturação produtiva do Banco do Brasil: trajetória profissional dos funcionários da área de recursos humanos que permanecem na empresa. Soc. estado., Brasília, v. 19, n. 1, June 2004 . Available from &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-69922004000100024&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-69922004000100024&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 26 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922004000100024">http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922004000100024</a>.</p> <p>FRANCA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 12, n. 2, June 2008 . Available from <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552008000200016&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552008000200016&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a></p>



## Módulo Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social

<b>Recursos Humanos</b>	
<b>Módulo Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>	
<b>Carga Horária: 50h</b>	
<b>Ementa</b>	Compreensão da Gestão de Recursos Humanos nas organizações, suas características fundamentais e sua importância no cumprimento dos objetivos organizacionais. Entendimento do contexto no qual funciona a Gestão de Recursos Humanos, das atividades, dos papéis e dos relacionamentos interdepartamentais. Compreensão da evolução da gestão de recursos humanos nas organizações e de seus subsistemas.
<b>Objetivos</b>	Apresentar a evolução da Administração de pessoas no contexto dos modelos de Administração e na formação de competências do profissional em Administração de Recursos Humanos. Tratar dos aspectos de captação e gestão dos recursos humanos nas organizações por meio dos subsistemas e suas respectivas funções: Recrutamento e Seleção, Cargos e Salários e Administração de Pessoal, Remuneração e Benefícios, Treinamento e Desenvolvimento, e Avaliação de Desempenho. Evidenciar a importância da gestão do comportamento humano no ambiente de trabalho e, seu impacto nos resultados organizacionais.
<b>Conteúdo</b>	Introdução aos Fundamentos de Recursos Humanos; A importância e evolução da Gestão de Recursos Humanos; Estrutura e processos na gestão de Recursos Humanos; Agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas Princípios da Gestão de Pessoas; Relação entre Recursos Humanos, Organização e Sociedade.
<b>Bibliografia Básica</b>	CHIAVENATO, Idalberto. <i>Gestão de Pessoas</i> . 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010. DUTRA, Joel. <i>Gestão de Pessoas: Modelos, processos, tendências e perspectivas</i> . São Paulo: Atlas, 2012. MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico</i> . 3 ed. São Paulo: Futura, 2011. VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. <i>Empresa humanizada: a organização necessária e possível</i> . RAE, São Paulo, v. 41, n. 2, Junho. 2001 . Disponível em: <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000200003">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000200003</a> Acesso em 01 Fev. 2016.
<b>Bibliografia Complementar</b>	FLEURY, M. T. (org.). <i>As Pessoas na Organização</i> . São Paulo: Gente, 2002. BOHLANDER, George; SNELL, Scott. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010. ARAUJO, Luis C. G.; GARCIA, Adriana A. <i>Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional</i> . 2 ed. São Paulo: Atlas 2009. WOOD JR, Thomaz; TONELLI, Maria José; COOKE, Bill. <i>Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010)</i> . RAE, São Paulo, v. 51, n. 3, Junho 2011 . Disponível em: < <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-75902011000300004&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-75902011000300004&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a> >. Acesso em 26 fe v. 2014. GALINARI, Karinne Nogueira; EMMENDOERFER, Magnus Luiz. <i>Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos</i> . RAC, Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010. Disponível em: < <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400015&amp;lng=pt&amp;nrm=isso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400015&amp;lng=pt&amp;nrm=isso</a> >. Acesso em 02, fev. 2014.

<b>Sistemas de Informações</b>	
<b>Módulo</b>	<b>Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>
<b>Carga Horária: 50h</b>	
<b>Ementa</b>	Definição do padrão e da natureza dos sistemas de informações institucionais. Conhecimento de formatos de banco de dados. Utilização estratégica da informação nas Áreas Institucionais para o processo de tomada de decisão. Conhecimento de métodos e técnicas para a construção de sistemas de informação; técnicas de coleta e arquivamento de dados; montagem de bases de dados; técnicas de tratamento e análise de dados, tipos de relatórios.
<b>Bibliografia Básica</b>	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010. LÉVY, Pierre. As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro, Editora 34, 2011. STAIR, Ralph M. Princípios de sistemas de informação. Rio de Janeiro: Ltc, 2002. ALBERTIN, Alberto Luiz. Aumentando as chances de sucesso no desenvolvimento e implementação de sistemas de informações. Rev. adm. empres. [online]. 1996, vol.36, n.3, pp. 61-69. ISSN 0034-7590. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901996000300008">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901996000300008</a> . Rev. Adm. Pública v.41 n.3 Rio de Janeiro maio/jun. 2007 <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122007000300007">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122007000300007</a>
<b>Bibliografia Complementar</b>	BEUREN, Ilse Maria. Gerenciamento da Informação: um Recurso Estratégico no Processo de Gestão Empresarial. São Paulo: Atlas, 1998. 104p. BIO, Sergio Rodrigues. Sistemas de informação: Um enfoque gerencial. São Paulo: Atlas, 1996. CRUZ, Tadeu. Sistemas de informações gerenciais: tecnologia da informação e a empresa do século XXI. São Paulo: Atlas, 2011. 267p. PESTANA, Maria Cláudia et al. Desafios da sociedade do conhecimento e gestão de pessoas em sistemas de informação. Ci. Inf. [online]. 2003, vol.32, n.2, pp. 77-84. ISSN 0100-1965. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652003000200009">http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652003000200009</a> acesso em 26 Fev., 2013. FREITAS, Henrique; RECH, Ionara. Problemas e ações na adoção de novas tecnologias de informação. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 7, n. 1, Mar. 2003 Disponível em: < <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552003000100007&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552003000100007&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a> >. access on 26 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000100007">http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000100007</a> .

<b>Desenvolvimento Gerencial</b>	
<b>Módulo</b>	<b>Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>
<b>Carga Horária: 50h</b>	
<b>Ementa</b>	Reflexões a respeito do papel do gerente, suas competências e a condução de processos e procedimentos inter-relacionando o cumprimento das metas organizacionais e o desenvolvimento do capital humano. Estudo da liderança, desenvolvimento de equipes de trabalho, a importância da ética na condução dos negócios.
<b>Bibliografia Básica</b>	TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio P.; FORTUNA, Antônio A. Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de

	<p>negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2010. FLEURY, Angela; CAVALIERI, Sergio. Liderança baseada em valores: caminhos para ação em cenários complexos imprevisíveis. Rio de Janeiro: Campus, 2010,</p> <p>ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson, 2011. 633p.</p> <p>TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 7, n. 4, dez. 2003. Disponível em &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552003000400003&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552003000400003&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a>&gt;. acessos em 02 fev. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003">http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003</a>.</p> <p>GODOI, Christiane Kleinübing. Passado, presente e futuro das teorias motivacionais. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 49, n. 2, June 2009. Available from &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-75902009000200010&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-75902009000200010&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 02 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000200010">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000200010</a>.</p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. São Paulo: Makron Books, 2010. 710p.</p> <p>CAVALCANTE, Vera Lucia e CARPILOVSKY, Marcelo et al. Liderança e Motivação. 3 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011</p> <p>BATEMAN, Thomas. Administração. São Paulo: Atlas, 2013.</p> <p>GLENN ROWE, W. Liderança estratégica e criação de valor. Rev. adm. empres. [online]. 2002, vol.42, n.1, pp. 1-15. ISSN 0034-7590. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902002000100003">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902002000100003</a>.</p> <p>VASCONCELOS, Edmar Soares de; CRUZ, Cosme Damião; BHERING, Leonardo Lopes e RESENDE JUNIOR, Márcio Fernando Ribeiro. Método alternativo para análise de agrupamento. Pesq. agropec. bras. [online]. 2007, vol.42, n.10, pp. 1421-1428. ISSN 0100-204X. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0100-204X2007001000008">http://dx.doi.org/10.1590/S0100-204X2007001000008</a>.</p>

<b>Educação Corporativa</b>	
<b>Módulo Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>	<b>Carga Horária: 50</b>
<b>Ementa</b>	Estudo dos conceitos de treinamento e desenvolvimento. Compreensão dos principais pressupostos que fundamentam a definição de políticas e práticas de treinamento, desenvolvimento e formação de talentos nas organizações.

	Entendimento dos princípios de aprendizado e entender como eles facilitam o treinamento. Análise do processo de treinamento e desenvolvimento e suas principais etapas, assim como seus tipos (“coaching, mentorship e empowerment”).
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>BOOG, G.G. (Coordenador) Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégia. São Paulo: Prentice Hall, 2011</p> <p>EBOLI, Marisa.(org.) Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. 370p.</p> <p>MEISTER, Jeanne C. Educação Corporativa: gestão do capital intelectual. Rio de Janeiro: Makron, 2011</p> <p>CLARO, Priscila Borin de Oliveira; CLARO, Danny Pimentel; AMANCIO, Robson. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. Rev. Adm. (São Paulo), São Paulo, v. 43, n. 4, dez. 2008 . Disponível em <a href="http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0080-21072008000400001&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0080-21072008000400001&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a></p> <p>GUIMARAES, Roberto; FONTOURA, Yuna. Desenvolvimento sustentável na Rio+20: discursos, avanços, retrocessos e novas perspectivas. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, Sept. 2012 . Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1679-39512012000300004&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1679-39512012000300004&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>FRANÇA. Ana Cristina Limongi, Prática de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2012.</p> <p>PACHECO, Luzia; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara [et al]. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012.</p> <p>SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. GESTÃO AMBIENTAL: INSTRUMENTOS, ESFERAS DE AÇÃO E EDUCAÇÃO AMBIENTAL. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>ALVES, Itamar Nascimento;SCORSOLINI, Fabio. Utilização da tecnologia wiki na educação corporativa: contribuições para um debate. Revista Brasileira de Orientação Profissional jul.-dez. 2012, Vol. 13, No. 2, 209-222. Disponível em &lt;<a href="http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/08.pdf">http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/08.pdf</a>&gt; Acesso em 13 de fevereiro de 2013.</p> <p>CARVALHO, Marcelo César de et al. Educação corporativa: uma avaliação dos processos de ensino e de aprendizagem sob a ótica da educação a distância. Disponível em: <a href="http://www.abed.org.br/congresso2011/cd/120.pdf">http://www.abed.org.br/congresso2011/cd/120.pdf</a></p>

	MELO, Eliete Carina; MALULI, Lidiane Mendes. Influência das competências na educação corporativa. VIII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Disponível em: <a href="http://www.convibra.com.br">www.convibra.com.br</a>
--	--

<b>Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>	
<b>Módulo</b>	<b>Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>
<b>Carga Horária: 80h</b>	
<b>Ementa</b>	Estudo da Sustentabilidade e da Responsabilidade Social adotando como princípios o meio ambiente e os negócios, fazendo reflexões sob a ótica organizacional e individual. Conceito e conscientização de questões socioambientais, envolvendo empresa e sociedade. Aprofundamento das questões ambientais nas organizações, buscando inovações nos modelos de gestão ambiental que venham a contribuir para as organizações e sociedade. Desenvolvimento da capacidade gerencial e de solução de conflitos socioambientais nas organizações. Interação das questões socioambientais frente às políticas públicas, organizações, relações com o governo e responsabilidade social no âmbito individual e sociedade.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>BARBIERI, José Carlos; Gestão Ambiental Empresarial – Conceitos, Modelos e Instrumentos. São Paulo, Saraiva, 2ª. Ed. 2007</p> <p>PHILIPPI JR, Arlindo; ROMERO, Marcelo de Andrade; BRUNA, Gilda Collet. Curso de Gestão Ambiental. Barueri, Manole, 2004.</p> <p>TACHIZAWA, T. Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa. São Paulo, Atlas, 2010.</p> <p><a href="http://mudancasclimaticas.cptec.inpe.br/">http://mudancasclimaticas.cptec.inpe.br/</a></p> <p>ZANETI, Izabel Cristina Bruno Bacellar; SA, Laís Mourão; ALMEIDA, Valéria Gentil. Insustentabilidade e produção de resíduos: a face oculta do sistema do capital. Soc. estado, Brasília, v. 24, n. 1, abr. 2009 . Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-69922009000100008&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-69922009000100008&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a></p> <p><a href="http://www.cetesb.sp.org.br">www.cetesb.sp.org.br</a></p> <p><a href="http://www.iso.org">www.iso.org</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e econômica. São Paulo, 3ª edição, Atlas, 2008</p> <p>BELLEN, Hans Michael Van. INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 256p. ;</p>

	<p>DIAS, Reinaldo. GESTÃO AMBIENTAL: RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 220p.</p> <p>REIS, Carlos Nelson dos. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado?. Rev. econ. contemp., Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, ago. 2007 . Disponível em &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-98482007000200004&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-98482007000200004&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a>&gt;. acessos em 26 fev. 2013.</p> <p>FARIA, Alexandre; SAUERBRONN, Fernanda Filgueiras. A responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, Fev. 2008 . Disponível em: . &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-76122008000100002&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-76122008000100002&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 26 Feb. 2013.</p> <p>PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL. Os Objetivos do Milenio, disponível em <a href="http://www.objetivosdomilenio.org.br/">http://www.objetivosdomilenio.org.br/</a></p>
--	---

<b>Projeto Profissional Interdisciplinar II – Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios</b>	
<b>Módulo</b>	<b>Desenvolvimento Gerencial, Sustentabilidade e Responsabilidade Social</b>
	<b>Carga Horária: 120h</b>
<b>Ementa</b>	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema administração de pessoal.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>GIL, Antonio C. Como elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011</p> <p>CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008BRASIL.</p> <p>OLLAIK, Leila Giandoni; ZILLER, Henrique Moraes. Concepções de validade em pesquisas qualitativas. Educ. Pesqui, São Paulo, v. 38, n. 1, Mar. 2012 . Available from &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1517-97022012000100015&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1517-97022012000100015&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 26 Feb. 2013. Epub Feb 09, 2012. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022012005000002">http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022012005000002</a></p> <p>PESTANA, Maria Cláudia et al. Desafios da sociedade do conhecimento e gestão de pessoas em sistemas de informação. Ci. Inf. [online]. 2003, vol.32, n.2, pp. 77-84. ISSN 0100-1965. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652003000200009">http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652003000200009</a> .</p>

Bibliografia Complementar	<p>CAEIRO, Rubens. Manual do departamento pessoal. 2. ed. São Paulo: S.T.S., 2001.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista. 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 877p.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012. 210p.</p> <p>LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000 . Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-81232000000100013&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-81232000000100013&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>. access on 02 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013">http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013</a>.</p> <p>ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, Nov. 2009 . Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1981-77462009000300012&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1981-77462009000300012&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a></p>
------------------------------	---

## Módulo Gestão por Competências

<b>Gestão por Competências</b>	
<b>Módulo Gestão por Competências</b>	<b>Carga Horária: 50h</b>
<b>Ementa</b>	Estudo a respeito da Gestão por Competências analisando as tipologias de competências adotadas pela Área de Recursos Humanos, aprofundando estudos para o desenvolvimento dos funcionários melhorando resultados e suas respectivas contribuições para a sociedade.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.</p> <p>DUTRA, Joel. FLEURY, Maria Tereza RUAS, Roberto Lima. Competências: Conceitos, Métodos e Experiências. Editora Atlas, 1ª ed. 2008.</p> <p>LIMONGI-FRANÇA et AL. As Pessoas nas Organizações. Editora Gente, 15ª Ed. 2012.</p> <p>LACOMBE, Beatriz Maria Braga; CHU, Rebeca Alves. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. Disponível em: <a href="http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902008000100003.pdf">http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902008000100003.pdf</a> Acesso em 2 de fevereiro de 2013.</p> <p>FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 5, n. spe, 2001 . Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552001000500010&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552001000500010&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a></p>

<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>BOHLANDER, G., SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. Cengage, Learning, 14ª ed. 2010.</p> <p>CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008</p> <p>DUTRA, Joel. COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. Editora Atlas, 1ª Ed. 2004.</p> <p>PIMENTEL, Alex Moura. Análise da implantação da gestão por competências na câmara dos deputados. Disponível em: <a href="http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/6527">http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/6527</a> Acesso em 2 de fevereiro de 2013.</p> <p>MUNCK, Luciano et al. Gestão de pessoas por competências: análise de repercussões dez anos pós-implantação. RAM, rev. adm. mackenzie, v. 12, n. 1, jan./fev. 2011. Disponível em: <a href="http://www.uel.br/pos/ppga/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=122:gestao-de-pessoas-por-competencias-analise-de-repercussoes-dez-anos-pos-implantacao&amp;catid=70:luciano-munck&amp;Itemid=338">http://www.uel.br/pos/ppga/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=122:gestao-de-pessoas-por-competencias-analise-de-repercussoes-dez-anos-pos-implantacao&amp;catid=70:luciano-munck&amp;Itemid=338</a></p> <p>FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: <a href="http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/">http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/</a>. Acesso em 2 fev. 2013.</p> <p>BORINI, Felipe Mendes; FLEURY, Maria Tereza Leme. O desenvolvimento de competências organizacionais em diferentes modelos gerenciais de subsidiárias de empresas multinacionais Brasileiras. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010. Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a></p>
----------------------------------	---

<b>Estatística Aplicada</b>	
<b>Módulo Gestão por Competências</b>	<b>Carga Horária: 50h</b>
<b>Ementa</b>	<p>Compreensão da importância da estatística na realização de estudos Organizacionais. Estudos de aspectos relacionados com a forma e resolução de problemas que envolvam a coleta, sistematização e análise de dados. Aprofundamento de métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação. Caracterização das formas de medição das variáveis de sua área de atuação e de organizar e manipular dados.</p>
<b>Conteúdo</b>	<p>Conceito de Estatística; Séries Estatísticas e Gráficos; Medidas de tendência central; Estatística Descritiva; Medidas separatrizes e análise de dispersão.</p>
<b>Bibliografia Básica:</b>	<p>BUSSAB, W.O. e MORETTIN, P.A. Estatística Básica. São Paulo: Atual Editora, 2012.</p> <p>ANDERSON, D.R.; SWEENEY, D.J.; WILLIAMS, T. A. Estatística Aplicada à Administração e Economia. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.</p> <p>STEVENSON, William J. Estatística aplicada à administração. Tradução Alfredo Alves de Farias. São Paulo: Harbra, 1986. (Tradução de: Business Statistics)</p>

	<p>CONCEICAO, Mário José da. Leitura crítica dos dados estatísticos em trabalhos científicos. Rev. Bras. Anestesiol, Campinas, v. 58, n. 3, June 2008 . Availablefrom&lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-70942008000300009&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-70942008000300009&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. Acesso em 26 fev. 2016. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-70942008000300009">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-70942008000300009</a>.</p> <p>BONINI, E. E. Principais tabelas estatísticas aplicadas à contabilidade e auditoria. Disponível em: <a href="http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901979000300010.pdf">http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901979000300010.pdf</a>. Acesso em: 26 fev. 2016.</p>
<b>Bibliografia Complementar:</b>	<p>COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. <b>Estatística</b>. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda., 2002.</p> <p>STEVENSON, Willian J. <b>ESTATÍSTICA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO</b>. Tradução Alfredo Alves Farias. São Paulo: Harbra, 1986.</p> <p>TRIOLA, Mario F. <b>INTRODUÇÃO à ESTATÍSTICA</b>. Tradução Vera Regina Lima de Farias e Flores. 10. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2011</p> <p>FERREIRA, L. F. F. et al. Análise quantitativa sobre a mortalidade precoce de micro e pequenas empresas da cidade de São Paulo. Gest. Prod. [online]. 2012, vol.19, n.4, pp. 811-823. ISSN 0104-530X. Disponível em: &lt;<a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2012000400011">http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2012000400011</a>&gt; acesso em 02 de Fev de 2016.</p>

<b>Sistemas de Remuneração</b>	
<b>Módulo Gestão por Competências</b>	<b>Carga Horária: 50h</b>
<b>Ementa</b>	<p>Compreensão dos conceitos dos sistemas de remuneração abrangendo seus componentes (salariais e de benefícios), tendo como base a estrutura de cargos e respectivos salários na organização. Entendimento dos reflexos da política de remuneração sobre a competitividade da empresa. Aprofundamento das etapas para elaboração de um plano de cargos e salários. Compreensão e aplicabilidade das modalidades de benefícios, correlacionando culturas organizacionais e níveis de cargos.</p>
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14ª Ed.- São Paulo:Saraiva 2011</p> <p>WOOD, T. e PICARELLI, V. Remuneração e carreira por Habilidades e por Competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>IVANCEVICH, JOHN M. Gestão de Recursos Humanos. 10 ed. McGrall Hill, 2008. Disponível em <a href="http://books.google.com.br/books?id=ZfrYuGhhLmsC&amp;pg=PA307&amp;dq=sistemas+de+remunera">http://books.google.com.br/books?id=ZfrYuGhhLmsC&amp;pg=PA307&amp;dq=sistemas+de+remunera</a> acesso em 30/01/2013</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração da Remuneração. 2ª ed.CENGAGE, 2012. Disponível em</p>

	<p><a href="http://books.google.com.br/books?id=RvaNYtldAbQC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=sistemas+de+remunera%C3%A7%C3%A3o+refer%C3%A2ncia+online&amp;hl=pt-PT&amp;sa=X&amp;ei=b4EJUbc8JpG-9gTBz4DgCQ&amp;ved=0CDwQ6AEwAA#v=onepage&amp;q&amp;f=false">http://books.google.com.br/books?id=RvaNYtldAbQC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=sistemas+de+remunera%C3%A7%C3%A3o+refer%C3%A2ncia+online&amp;hl=pt-PT&amp;sa=X&amp;ei=b4EJUbc8JpG-9gTBz4DgCQ&amp;ved=0CDwQ6AEwAA#v=onepage&amp;q&amp;f=false</a></p> <p>MARRAS, Jean Pierre e MARRAS NETO, Pietro. Remuneração Estratégica. Elsevier Brasil, 2012.</p> <p><a href="http://books.google.com.br/books?id=P_KbaeW90MEC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=remunera%C3%A7%C3%A3o+estrat%C3%A9gica&amp;hl=pt-T&amp;sa=X&amp;ei=G4cJUe_BGI_S9QTK0IGQBg&amp;ved=0CD0Q6AEwAA">http://books.google.com.br/books?id=P_KbaeW90MEC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=remunera%C3%A7%C3%A3o+estrat%C3%A9gica&amp;hl=pt-T&amp;sa=X&amp;ei=G4cJUe_BGI_S9QTK0IGQBg&amp;ved=0CD0Q6AEwAA</a></p> <p>FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: &lt;<a href="http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/">http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/</a>&gt;. Acesso em: 2013-02-01.</p> <p>RODRIGUES, Júnia Marçal. Remuneração e competências: retórica ou realidade? RAE vol. 46 • edição especial Minas Gerais. Disponível em: &lt;<a href="http://rae.fgv.br/rae/vol46-num0-2006/remuneracao-competencias-retorica-ou-realidade">http://rae.fgv.br/rae/vol46-num0-2006/remuneracao-competencias-retorica-ou-realidade</a>&gt; Acesso em 2 de fevereiro de 2013</p>
<p><b>Bibliografia Complementar</b></p>	<p>ZIEMPECK, Beverly Glen. Administração de Salários. São Paulo: Atlas, 1992.</p> <p>MILKOVICH, George T. e BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. Editora Atlas, 2000.</p> <p>PONTES, B.R. Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração. 15ª. Edição. 2005. LTR Editora</p> <p>SOUSA, Maria Quitéria Lilsboa et al. Novos sistemas de remuneração: a perspectiva dos executivos. XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003 Disponível em: &lt;<a href="http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0707_1385.pdf">http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0707_1385.pdf</a>&gt; Acesso em 2 de fevereiro de 2013</p> <p>ARRUDA, Jaqueline Freitas; RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Martius Vicente. A influência da remuneração por desempenho na satisfação dos trabalhadores: estudo de caso em uma empresa comercial. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão 8 e 9 de junho de 2012. Disponível em:</p>

	<a href="http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg8/anais/T12_0567_2661">http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg8/anais/T12_0567_2661</a>
--	---

<b>Negociação Sindical</b>	
<b>Módulo Gestão por Competências</b>	<b>Carga Horária: 50h</b>
<b>Ementa</b>	Busca de compreensão de Negociação Sindical, envolvendo desde seus aspectos conceituais, estratégicos, até a sua aplicação prática. Estudar o funcionamento do movimento sindical brasileiro, processos de acordos coletivos, as influências e o poder no processo da negociação e, a importância da prevenção de conflitos. Reflexões a respeito de convenções, acordos e dissídios.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>LOPES, Sonia. Negociação. Rio de Janeiro: FGV, 2009</p> <p>ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira. São Paulo: Ltr, 2011.</p> <p>COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 20, n. 59, Oct. 2005. Available from &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-69092005000300008&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-69092005000300008&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 02 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008">http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>CARVALHAL, Eugenio; ANDRÉ NETO, Antonio et al. Negociação e administração de conflitos. Rio de Janeiro: FGV, 2012.</p> <p>MELLO, José Carlos Martins F. de. Negociação Baseada em Estratégia. São Paulo: Atlas, 2005. 146p.</p> <p>WANDERLEY, José Augusto. Negociação total: encontrando soluções, vencendo resistências obtendo resultados. São Paulo: Gente, 1998. 263p.</p> <p>LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. História, Franca, v. 29, n. 2, Dec. 2010. Disponível em: &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0101-90742010000200015&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0101-90742010000200015&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 02 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015">http://dx.doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015</a>.</p> <p>DINIZ, Eugênio Paceli Hatem; ASSUNCAO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. Prevenção de acidentes: o reconhecimento das estratégias</p>

	<p>operatórias dos motociclistas profissionais como base para a negociação de acordo coletivo. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, Dec. 2005</p> <p>Disponível em:</p> <p>&lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-81232005000400014&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-81232005000400014&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 02 Feb. 2013.</p> <p><a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400014">http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400014</a>.</p>
--	--

<b>Filosofia</b>	
<b>Módulo Gestão por Competências</b>	<b>Carga Horária: 80h</b>
<b>Ementa</b>	<p>Discussão sobre as condições de elaboração dos conhecimentos científicos. Entendimento dos fundamentos antropológicos e epistemológicos sobre os quais se apoiam as ciências e seus métodos. Reflexão sobre as origens da filosofia, dos objetos de estudo, dos métodos e das divisões em disciplinas.</p>
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>ARANHA, Maria Lúcia de Arruda e MARTINS, Maria Helena. Filosofando – Introdução à Filosofia. São Paulo: Moderna, várias edições.</p> <p>BRASIL. MEC. Parâmetros Curriculares Nacionais de Filosofia.</p> <p>CIORAN, Emil M. História e Utopia. São Paulo: Rocco, 2011.</p> <p>Declaração Universal dos Direitos humanos. Disponível em <a href="http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm">http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm</a></p> <p>ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. Disponível em <a href="http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000041.pdf">http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000041.pdf</a></p> <p>MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. Manifesto Comunista. Disponível em <a href="http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000042.pdf">http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000042.pdf</a></p> <p>MORIN, Edgar. A necessidade de um pensamento complexo. Disponível em <a href="http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ue000279.pdf">http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ue000279.pdf</a></p> <p>PLATÃO. O Mito da caverna. Disponível em <a href="http://www.marculus.net/textos/platao_o_mito_da_caverna.pdf">http://www.marculus.net/textos/platao_o_mito_da_caverna.pdf</a></p> <p>RUSSELL, Bertrand. Dúvidas Filosóficas. Disponível em <a href="http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000023.pdf">http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000023.pdf</a></p> <p>SARTRE, Jean-Paul. O existencialismo é um humanismo. Disponível em <a href="http://stoa.usp.br/alexcarneiro/files/1/4529/sartre_exitencialismo_humanismo.pdf">http://stoa.usp.br/alexcarneiro/files/1/4529/sartre_exitencialismo_humanismo.pdf</a></p> <p>VOLTAIRE. Dicionário Filosófico. Disponível em <a href="http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000022.pdf">http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000022.pdf</a></p>

<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>ARENDT, Hannah. A Condição Humana. 4a. edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.</p> <p>TORRES, Marcelo Douglas de Figueiredo. Estado, democracia e administração pública no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2010.</p> <p>ANDRADE, Manoel de. Nos rastros da utopia: uma memória crítica da América Latina nos anos 70. São Paulo: Escrituras, 2014.</p> <p>ANDRIOLI, Antônio Inácio. A ideologia da “liberdade” liberal. Disponível em <a href="http://www.espacoacademico.com.br/053/53andrioli.htm">http://www.espacoacademico.com.br/053/53andrioli.htm</a></p> <p>BOFF, Leonardo. Ecologia social: pobreza e miséria. Disponível em <a href="http://www.leonardoboff.com/site/vista/outros/ecologia-social.htm">http://www.leonardoboff.com/site/vista/outros/ecologia-social.htm</a></p> <p>CHAUÍ, Marilena. O que é ideologia. Disponível em <a href="http://www.nhu.ufms.br/Bioetica/Textos/Livros/O%20QUE%20C3%89%20IDEOLOGIA%20-Marilena%20Chaui.pdf">http://www.nhu.ufms.br/Bioetica/Textos/Livros/O%20QUE%20C3%89%20IDEOLOGIA%20-Marilena%20Chaui.pdf</a></p> <p>DANELON, Márcio. O conceito sartreano de liberdade: implicações éticas. Disponível em <a href="http://www.urutagua.uem.br//04fil_danelon.htm">http://www.urutagua.uem.br//04fil_danelon.htm</a></p> <p>DESCARTES, René. Meditações. Disponível em <a href="http://www.mundodosfilosofos.com.br/descartes3.htm">http://www.mundodosfilosofos.com.br/descartes3.htm</a></p> <p>Ética e direitos humanos. Entrevista com Renato Janine Ribeiro. Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832003000100015&amp;script=sci_arttext">http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832003000100015&amp;script=sci_arttext</a></p> <p>HUME, David. Da liberdade e da necessidade. Disponível em <a href="http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000027.pdf">http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000027.pdf</a></p> <p>LA BOÉTIE, Etienne. Discurso da Servidão Voluntária. Disponível em <a href="http://www.culturabrasil.pro.br/download.htm">http://www.culturabrasil.pro.br/download.htm</a></p> <p>MÂNGIA, Elisabete Ferreira. Alienação e Trabalho. Disponível em <a href="http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1415-91042003000100006&amp;script=sci_arttext">http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1415-91042003000100006&amp;script=sci_arttext</a></p>
----------------------------------	--

<b>Projeto Profissional Interdisciplinar III – Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações</b>	
<b>Módulo Gestão por Competências</b>	<b>Carga Horária: 120h</b>
<b>Ementa</b>	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: pessoas, cultura e diversidade nas organizações. Discussão a respeito das relações étnico-raciais nas organizações.
<b>Bibliografia Básica</b>	GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011.

	<p>SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>CHU, Rebeca Alves e WOOD JR., Thomaz. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local?. Rev. Adm. Pública [online]. 2008, vol.42, n.5, pp. 969-991. ISSN 0034-7612. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122008000500008">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122008000500008</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2010.</p> <p>ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant e PINTO, Mario Couto Soares. Cultura e mudança organizacional: o caso TELERJ. Rev. adm. contemp. [online]. 1998, vol.2, n.2, pp. 63-84. ISSN 1982-7849. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551998000200005">http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551998000200005</a>.</p> <p>Ética e direitos humanos. Entrevista com Renato Janine Ribeiro. Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832003000100015&amp;script=sci_arttext">http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832003000100015&amp;script=sci_arttext</a></p>

## Módulo Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração

<b>Cultura e Clima organizacional</b>	
<b>Módulo Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração</b>	
<b>Carga Horária: 50h</b>	
<b>Ementa</b>	<p>Introdução ao comportamento organizacional para compreensão Institucional das respectivas variáveis. Estudo do conceito e da natureza da cultura e do clima organizacional através de análises de caso e ferramentas práticas de gestão. Abordagem dos componentes da cultura organizacional, suas influências internas e externas, sua dinâmica, gestão e os seus efeitos sobre o clima e o desempenho da organização. Apresentação da tipologia de Clima Organizacional, e modelos de pesquisa para diagnóstico envolvendo as fases de elaboração, coleta de dados, análise e interpretação, avaliação de resultados, conclusões e definição de Plano de Ação.</p>
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2005.</p> <p>HANASHIRO, Darcy M. Mori (org.) et al. Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em stakeholders. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.</p>

	<p>ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional. Tradução Rita de Cássia Gomes. São Paulo: Pearson, 2011. 633p.</p> <p>BEDANI, Marcelo. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 13, n. 3, June 2012 . Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712012000300008&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712012000300008&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.</p> <p>CARVALHO, José Jorge de. Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior. 2 ed. São Paulo: Attar Editorial, 2011.</p> <p>WAGNER III, John A., John R. Hollenbeck. Comportamento Organizacional – criando vantagens competitivas. São Paulo: Saraiva, 2003.</p> <p>MAURINO, Sandra Ventura; DOMENICO, Silvia Marcia Russi de. Realização de valores pessoais no ambiente organizacional (RVP): olhando as relações entre indivíduos e organização para além dos valores pessoais. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 13, n. 3, June 2012 . Disponível em: &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712012000300009&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1678-69712012000300009&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. access on 02 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712012000300009">http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712012000300009</a></p> <p>VILLARDI, Beatriz Quiroz; FERRAZ, Viviane Narducci; DUBEUX, Veranise Jacubowski Correia. Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, Apr. 2011 . Disponível em <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-76122011000200002&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0034-76122011000200002&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a></p>

<b>Legislação Trabalhista</b>	
<b>Módulo Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração</b>	
<b>Carga Horária: 50h</b>	
<b>Ementa</b>	<p>Conhecimento da legislação previdenciária, trabalhista e tributária aplicável a gestão de recursos humanos. Compreensão da interferência da legislação no funcionamento de instituições. Discussão sobre as figuras do empregador e empregado. Entendimento dos direitos e obrigações dos empregados. Estudo de contratos de trabalho e suas modalidades. Introdução ao conhecimento e a aplicabilidade de exigências de órgãos reguladores com por exemplo, Previdência Social, DRT's, IAPAS dentre outras.</p>

<b>Bibliografia Básica</b>	<p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 430p.</p> <p>SEGURANÇA e medicina do trabalho. 71. ed. São Paulo: Atlas, 2013.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu, Manual de Prática Trabalhista. São Paulo:Atlas. 2011</p> <p>ALMEIDA, Alice Soprezo. Direito do trabalho e gestão de pessoas: a interdisciplinaridade e a importância da assessoria jurídica preventiva Disponível em: &lt;  <a href="http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&amp;artigo_id=11515">http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&amp;artigo_id=11515</a>&gt;</p> <p>OLIVEIRA, João Cândido de. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. São Paulo Perspec., São Paulo, v. 17, n. 2, June 2003 . Disponível em:  <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-88392003000200002&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-88392003000200002&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a></p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>MORAES FILHO, Evaristo de; MORAIS, A.C. Flores de . Introdução ao Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: L.T.R., 2010</p> <p>SILVA, Marilene Luiza. Administração de Departamento de Pessoal. 10 ed. São Paulo: Érica, 2012.</p> <p>BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, LTC, 2012</p> <p>OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de; OLIVEIRA, Regina Coeli de. Direitos sociais na constituição cidadã: um balanço de 21 anos. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 105, Mar. 2011. Disponível em:  <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0101-66282011000100002&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0101-66282011000100002&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>&gt;. acesso em 02 Feb. 2013.</p> <p>FRANCO NETTO, Guilherme. Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, Jan. 2012. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-311X2012000100023&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-311X2012000100023&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a></p>

<b>Comportamento nas Organizações</b>	
<b>Módulo Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração</b>	<b>Carga Horária: 64h</b>
<b>Ementa</b>	<p>Discussão sobre a problemática do comportamento do ser humano; apresentação do conceito de comportamento organizacional sob diferentes orientações teóricas e análise de seus componentes. Estudo das relações étnico-raciais e indígenas nas relações humanas. Descrição dos processos e comportamentos essenciais para a organização contemporânea, como a cultura, comunicação, motivação, liderança</p>

	e socialização organizacional. Discussão sobre os resultados do comportamento organizacional.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>CANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>VECCHIO, Robert P. Comportamento Organizacional - Tradução da 6ª edição norte-americana. São Paulo: Cengage Learning, 2008.</p> <p>BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Elementos de Comportamento Organizacional. São Paulo: Pioneira, 2002.</p> <p>SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. Estud. psicol. (Natal) [online]. 2002, vol.7, n.spe, pp. 11-18. ISSN 1413-294X. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003">http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003</a>.</p> <p>EL-KOUBA, Amir; ROGLIO, Karina De Déa; DEL CORSO, Jansen Maia e SILVA, Wesley Vieira da. Programas de desenvolvimento comportamental: influências sobre os objetivos estratégicos. Rev. adm. empres. [online]. 2009, vol.49, n.3, pp. 295-308. ISSN 0034-7590. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300005">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300005</a>.</p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>ROBBINS, Stephen. Comportamento Organizacional. Pearson Prentice Hall: Rio, 2006</p> <p>BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>BERGAMINI, Cecília Whitaker; TASSINARI, Rafael. Psicopatologia do Comportamento Organizacional: Organizações Desorganizadas, mas Produtivas. 1ª Ed. São Paulo: Cengage Learning. 2008.</p> <p>TORRES JUNIOR, Alvaír Silveira. Retórica organizacional: lógica, emoção e ética no processo de gestão. RAE electron. [online]. 2002, vol.1, n.2, pp. 02-11. ISSN 1676-5648. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482002000200013">http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482002000200013</a>.</p> <p>KAMIA, Meiry e PORTO, Juliana Barreiros. Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. Psicol. cienc. prof. [online]. 2011, vol.31, n.3, pp. 456-467. ISSN 1414-9893. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000300003">http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000300003</a></p>

**Projeto Profissional Interdisciplinar IV – Gestão Estratégica voltada a Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios**

**Módulo Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração**

**Carga Horária: 120h**

<b>Ementa</b>	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: gestão de remuneração.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010</p> <p>FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: &lt;<a href="http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/">http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/</a>&gt;. Acesso em: 2013-02-01.</p> <p>OLIVEIRA, Marcos Barbosa de. A estratégia dos bônus: três pressupostos e uma consequência. Trab. educ. saúde [online]. 2009, vol.7, n.3, pp. 419-433. ISSN 1981-7746. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300002">http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300002</a>.</p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.</p> <p>WOOD, T. e PICARELLI, V. Remuneração por Habilidades e por Competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2002</p> <p>ALVARES, Antonio Carlos Teixeira. Participação nos lucros definida pelos resultados. Rev. adm. empres. [online]. 1999, vol.39, n.4, pp. 70-77. ISSN 0034-7590. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901999000400008">http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901999000400008</a>.</p> <p>RIBEIRO, José Aduino e BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. Psicol. cienc. prof. [online]. 2010, vol.30, n.1, pp. 4-21. ISSN 1414-9893. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002">http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002</a></p>

### **Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional**

#### **Módulo Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração**

**Carga Horária: 50h**

<b>Ementa</b>	Conhecimento das leis, normas regulamentadoras (NR's), que se aplicam à segurança, saúde e higiene no trabalho, assim como as consequências de infrações e não cumprimento. Compreensão da importância da segurança, saúde e higiene do trabalho. Estudo das metodologias de
---------------	--

	prevenção e análise de acidentes no trabalho. Análise de causas e consequências dos acidentes de trabalho. Discussão sobre as características dos planos de prevenção de acidentes e de saúde ocupacional.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>SEIFFERT, Mari Elizabete B. Sistema de Gestão Ambiental (ISO 14001) e saúde e segurança ocupacional (OHSAS 18001): vantagens da implantação integrada. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010</p> <p>AYRES, Dennis de Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho: Aspectos técnicos e legais. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011</p> <p>CARDELLA, Benedito. Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada. São Paulo: Atlas, 2008. 254p.</p> <p>MENDES, R. &amp; DIAS, E.C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Rev Saúde públ., S.Paulo, 25: 341-9, 1991. Disponível em: &lt;<a href="http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf">http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf</a>&gt;</p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>MANUAIS de Legislação. Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>RACHADEL, Jayme Passos; CATAI, Rodrigo Eduardo. Modelo de sistema de gestão de saúde e segurança em serviços com eletricidade em canteiros de obras... Jundiaí, SP: Paco Editorial, 2013.</p> <p>BENITE, Anderson Glauco. Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho. Rio de Janeiro: O Nome da Rosa, 2004.</p> <p>MAURO, Maria Yvone Chaves et al. Riscos ocupacionais em saúde. R Enferm UERJ 2004; 12:338-45. Disponível em: &lt;<a href="http://www.facenf.uerj.br/v12n3/v12n3a14.pdf">http://www.facenf.uerj.br/v12n3/v12n3a14.pdf</a>&gt;</p> <p>NASCIMENTO, Elvia; CUNHA, Tania Batista; FEITOSA, Josefa Sonia. Das metodologias tradicionais à Psicodinâmica do Trabalho: reflexões sobre a prevenção dos riscos ocupacionais. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de outubro de 2006 Disponível em: &lt;<a href="http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_tr500338_8430.pdf">http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_tr500338_8430.pdf</a>&gt;</p>

**Consultoria Interna de RH**

**Módulo Educação Corporativa e Sistemas de Remuneração**

**Carga Horária: 50h**

<b>Ementa</b>	Desenvolvimento de conceitos e aplicações práticas de uma consultoria interna de Recursos Humanos. Reflexão a respeito das competências necessárias para o desenvolvimento da atividade, condução de equipes para cumprimento dos objetivos planejados. Demonstração da relação entre o consultor e o cliente e a importância deste aspecto no resultado dos trabalhos.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2003.</p> <p>LEITE, Luiz Augusto M. da Costa, CARVALHO, Iêda V. Consultoria em Gestão de Pessoas, São Paulo: FGV, 2005.</p> <p>Oliveira, Djalma de P. R. Manual de Consultoria Empresarial. São Paulo: Atlas.</p> <p>LACOMBE, Beatriz Maria Braga; TONELLI, Maria José. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 5, n. 2, Aug. 2001 . Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552001000200008&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552001000200008&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>. access on 02 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000200008">http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000200008</a></p> <p>Ghirardello, Flávia Cristina; Zacarias, Carlos Rubens As psicossomatizações mais comuns em ambientes organizacionais estressantes Estudo empírico de uma consultoria de Recursos Humanos. Revista da Pós-Graduação UNIFEO, Jun. 2009. Autorizado pelo autor.</p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012. 267p</p> <p>ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.</p> <p>HANASHIRO, Darcy M. M. TEIXEIRA, Maria L. M. ZACCARELLI, Laura M. (organizadores) Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em Stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2008.</p> <p>TOSTA, Kelly C. B. T. A consultoria interna de recursos humanos como prática catalisadora da gestão do conhecimento organizacional. Revista de Ciências da Administração. V. 11, n. 25, setembro/dezembro de 2009. Disponível no site Domínio Público, categoria Administração.</p> <p>TANURE, Betania; EVANS, Paul; CANCADO, Vera L.. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em</p>

	empresas no Brasil. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, Aug. 2010 . Available from < <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400003&amp;lng=en&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-65552010000400003&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a> >. access on 02 Feb. 2013. <a href="http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000400003">http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000400003</a> .
--	--

<b>Língua Brasileira de Sinais - Libras</b>	
<b>Optativa</b>	<b>Carga Horária: 50h</b>
<b>Ementa</b>	Apresentação da Língua Brasileira de Sinais como sistema de comunicação e expressão do sujeito surdo, em uma modalidade viso-espacial e diferenciada da Língua Portuguesa Oral. Desenvolvimento desse estudo as bases teóricas das pesquisas linguísticas que demonstram os parâmetros formadores da Língua, como a Datilologia, soletração rítmica, configuração das mãos, orientação espacial e expressões faciais e corporais. Estudo da língua gestual e a língua escrita, assim como a análise das diferentes abordagens educacionais e suas perspectivas histórico-culturais, pretendendo colocar para crivo crítico a integração social do indivíduo surdo.
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>BUENO, José Geraldo Silveira. Surdez, Linguagem e Cultura. In. Cadernos CEDES. A nova LDB e as necessidades educativas especiais. p. 41-55. Unicamp. Campinas 1998. Disponível em (<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&amp;pid=S010132621998000300005&amp;lang=pt">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&amp;pid=S010132621998000300005&amp;lang=pt</a>)</p> <p>REDONDO, Maria Cristina da Fonseca. Deficiência Auditiva./Maria Cristina da Fonseca Redondo, Josefina Martins Carvalho. – Brasília: MEC. Secretaria de Educação a Distância, 2000. Disponível em (<a href="http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me000345.pdf">http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me000345.pdf</a>)</p> <p>SKLIAR, Carlos. Bilinguismo e biculturalismo: Uma análise sobre as narrativas tradicionais na educação de surdos. Trad. Lólio Lourenço de Oliveira. XX Reunião Anual da ANPED, Caxambu, Set.1997. Disponível em (<a href="http://educa.fcc.org.br/pdf/rbedu/n08/n08a05.pdf">http://educa.fcc.org.br/pdf/rbedu/n08/n08a05.pdf</a>)</p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	TORRES, Elisabeth Fátima, MAZZONI, Alberto Angel, MELLO, Anahí Guedes. Nem toda pessoa cega lê em Braille nem toda pessoa surda se comunica em língua de sinais. Educação e Pesquisa, vol.33, nº2, São Paulo, 2007. Disponível em( <a href="http://www.scielo.br/pdf/ep/v33n2/a13v33n2.pdf">http://www.scielo.br/pdf/ep/v33n2/a13v33n2.pdf</a> )

	<p>GOLDFELD, Márcia. A Criança Surda: linguagem e cognição numa perspectiva sócio-interacionista. São Paulo: Plexus, 2002.</p> <p>SME/DOT - Secretaria Municipal de Educação / Diretoria de Orientação Técnica. Projeto Toda Força ao 1º ano. Contemplando as especificidades dos alunos Surdos. São Paulo: Secretaria Municipal de Educação, 2007. Disponível em(<a href="http://portalsme.prefeitura.sp.gov.br/Documentos/BibliPed/EnsFundMedio/CicloI/Tof/TofPrimeiro%20Ano_ContemplandoEspecificidades_dos_Alunos_Surdos.pdf">http://portalsme.prefeitura.sp.gov.br/Documentos/BibliPed/EnsFundMedio/CicloI/Tof/TofPrimeiro%20Ano_ContemplandoEspecificidades_dos_Alunos_Surdos.pdf</a>)</p>
--	--

## **5. Apoio ao Discente**

### **5.1 Nivelamento e Manutenção no Curso**

A Faculdade Sumaré mantém Programas de Apoio aos Discentes no âmbito acadêmico pedagógico e administrativo.

No que tange à esfera pedagógica, a Faculdade implantou, em 2010, o Programa de Apoio à Aprendizagem Sumaré (PAAS), que tem o objetivo de ampliar conteúdos de matemática e de português, considerados essenciais para a melhor formação do educando. Este programa procura nivelar os conhecimentos dos alunos acerca desses dois assuntos.

O programa está aberto aos alunos de todos os cursos, independentemente do semestre em que ele estude, bastando apenas ele solicitar a inscrição no Programa por meio do ambiente de apoio à aprendizagem *Moodlerooms*.

O curso de ambientação ao ambiente virtual possibilita ao aluno obter conhecimentos relacionados ao funcionamento da plataforma virtual, dinâmica de aprendizagem e aspectos importantes para o nivelamento discente.

No curso é estimulado que os professores detectem as dificuldades dos alunos e os encaminhem para o programa, contando com o apoio da Coordenação sempre que necessário.

A avaliação institucional (Prova Qualis) é uma ferramenta que apresenta a partir das Diretrizes Curriculares de Administração (ENADE, Resoluções e Portarias) a evolução do processo de aprendizagem discente no curso. Além da avaliação institucional, temos o processo de avaliação bimestral composto por atividades e avaliação formativa que também fornecem indicadores para o acompanhamento do nivelamento. A área de controladoria monitora o índice de presença nas atividades pedagógicas (frequência, notas, inadimplência) e também fornece indicador ao coordenador para atuação em casos específicos. Há monitoramento de modelo preditivo identificando eventual ausência de frequência ou de notas de modo que seja feito uma abordagem de questionamento eletrônico por área específica para identificar possíveis ações que evite sua evasão do curso.

### **5.2 Ouvidoria**

A Faculdade Sumaré possui um programa de ouvidoria para acompanhamento aos discentes, compreendendo um conjunto de serviços e ações desenvolvidos por uma Coordenadoria Específica.

As solicitações dos alunos são acolhidas eletronicamente, analisadas e categorizadas por colaboradores, encaminhando as demandas para as áreas de suporte ou coordenação de cursos. A questão é analisada com base em fatos ou documentação comprobatória e os retornos são realizados pela ouvidoria em resposta a demanda. Caso seja necessário, o coordenador, gestor, professor ou psicopedagogo atende o discente in loco.

### **5.3 Projeto Recuperação de Aprendizagem**

Este projeto tem por objetivo acompanhar o desenvolvimento pedagógico do aluno, realizando um plano de intervenção pedagógica sempre que identificadas dificuldades de aprendizagem. O projeto é desenvolvido ao longo do semestre com a gestão dos resultados do aluno, pelos coordenadores e através do colegiado do curso com orientações personalizadas, indicação de outras intervenções institucionais e ainda aplicação de aulas de reforço ao longo do semestre. Uma ferramenta além do acompanhamento da realização das atividades virtuais e da prova presencial é o resultado da Prova Institucional Qualis que apresenta quais conteúdos eventualmente não estão obtendo êxito no processo de ensino aprendizagem e precisam ser revistos em termos de Plano de Ensino, aperfeiçoamento de exercícios da escolha de dinâmicas da ferramenta de aprendizagem.

### **5.4 Prova Institucional**

Projeto em que o aluno realiza semestralmente uma prova padronizada e elaborada de acordo com a abordagem cobrada no ENADE, focando a formação geral, visando contribuir no processo de avaliação e autonomia dos alunos através da padronização de ações avaliativas que utilizem provas para toda a instituição. A partir dos relatórios são feitos diagnósticos que são discutidos com os alunos e professores, propondo ações de melhoria na aprendizagem dos alunos.

### **5.5 Núcleo de Empregabilidade**

O Núcleo de Empregabilidade foi criado para atender ao aluno preparando-o para o mercado de trabalho. Atua, através de atendimento extraclasse, no suporte às

atividades obrigatórias de estágios obrigatórios e não-obrigatórios. Também são promovidas atividades de orientação sobre processo de seleção de pessoal, elaboração de currículo, comportamento em entrevista, participação em atividades de grupo, que ajudam no rito de saída, permitindo vivenciar sua formação acadêmica e ingresso no mercado de trabalho.

Há uma coordenadoria especialmente designada para cuidar dos convênios com os parceiros CIEE, associações de escolas municipais, Nube e algumas empresas específicas.

## **5.6 Núcleo de Apoio Social**

O Núcleo de Apoio Social atua no apoio financeiro através de convênios com instituições financeiras, com o governo federal e recursos próprios, além de sistema de negociação on-line. A Faculdade está cadastrada no FIES e PROUNI.

### **Política de Bolsa**

O apoio aos estudantes nos aspectos financeiros ocorrerá através de convênios com instituições financeiras, com o governo federal e recursos próprios.

A Faculdade oferece uma central de relacionamentos, exclusiva, para Programas de Bolsas e Financiamentos com fins de realizar o atendimento aos alunos. Conta com profissionais capacitados para orientar sobre situação financeira e social, motivando os alunos a encontrarem a melhor forma de pagar seus estudos.

A Faculdade está cadastrada para os financiamentos governamentais FIES (Financiamento Estudantil) e PROUNI (Programa Universidade para Todos).

### **Bolsa Social**

Funcionários da Faculdade que estudam e necessitam de auxílio para se manterem podem se inscrever para bolsas trabalho, que serão concedidas através de descontos em mensalidades escolares até a possibilidade de isenção de pagamentos.

Funcionários têm direito a bolsa de estudos integral em todas as funções institucionais (docente ou não) além de ainda poderem inserir familiares no processo. O Curso de Pós-Graduação de Gestão de Pessoas e Psicopedagogia é totalmente subsidiado pela Faculdade Sumaré.

## **5.7 Apoio Psicopedagógico**

O apoio psicopedagógico aos alunos é feito por professores qualificados, por meio de plantão de atendimento, feito por meio de agendamento antecipado na secretaria da unidade.

O aluno também é apoiado pelo Coordenador de Curso, por meio do atendimento pessoal para resolver eventuais problemas que surjam.

O atendimento presencial conta ainda com colaboradores com as seguintes funções: Gestor, técnicos administrativos com boa formação e subsidiados por uma liderança central que possibilitam o adequado suporte discente relacionado a questões financeiras, administrativas e até pedagógicas dependendo do assunto.

O discente conta com uma estrutura de atendimento virtual, denominada *Call Center*, com atendimentos via chat ou telefone atendendo prontamente a demanda ou encaminhando a solicitação para área de suporte (financeiro, secretaria, etc).

A consolidação de atendimentos presenciais e virtuais integra e supre com excelência o atendimento ao discente. Os resultados dos questionários da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a análise das ouvidorias possibilitam avaliar a qualidade da estrutura do atendimento ao discente incrementando processos e atividades relacionadas aos serviços.

## **5.8 Apoio às atividades acadêmicas**

Compreende a realização de várias ações extraclasse, por meio de simulados, estas atividades no AVA, podem ser através de: cursos intensivos, de aprofundamento e integração de conhecimentos específicos e de formação geral, alinhando o que dispõe as DCNs, os PPCs, as matrizes curriculares. Focando sempre no ensino e aprendizagem dos alunos. Realiza orientação para os alunos sobre o Sinaes e sensibilização para participação responsável no exame (ENADE) e preparando-os também para concursos.

Os discentes são estimulados a participarem de atividades acadêmicas, eventos complementares, bem como para a participação em eventos externos (congressos, seminários, palestras, viagens, visitas técnicas, museus), com divulgação, preparação e apoio. O grupo docente e discente organiza saídas as principais feiras do setor de Recursos Humanos (CONARH), Logística (INTERMODAL E MOVIMAT), Atualidades (Feira do Livro e Museu da Língua Portuguesa), Feira do Livro, dentre outras.

A área de pesquisa e extensão encontram-se organizada com uma coordenadoria específica de modo a subsidiar e alinhar os objetivos pedagógicos dos cursos, as linhas de extensão e de pesquisa além de incentivar a organização de discussões de aspectos regulatórios recomendados pelo Ministério da Educação, assuntos que instigam a

responsabilidade social e a sustentabilidade das relações como a diversidade, direitos humanos, questões étnico raciais, meio ambiente, acolhimento ao espectro autista, formação política.

As atividades complementares são definidas em Manual específico segregada por grupos de atividades orientando eventos, formas de cumprimento as atividades além de contar com uma coordenadoria específica que orienta, monitora e valida o processo de integralização das horas em sistema específico.

## **5.9 Atividades de tutoria**

As disciplinas e atividades pedagógicas contam com a definição de um professor tutor. O papel do professor tutor é planejar a disciplina definindo conteúdos, criando as aulas virtuais, monitorando a realização e cumprimento das atividades orientando e promovendo o acompanhamento de todos os seus alunos. Os professores tutores são em sua maioria docentes da Instituição que já estão ambientados a plataforma virtual moodle rooms, com aderência de formação (titulação, mestrado ou doutorado), que participam do processo de formação continuada e ainda já aculturados com procedimentos e processos institucionais.

Neste modelo é utilizada a metodologia ativa para aprendizagem, a qual conta com um conjunto de práticas pedagógicas que estimulam a autonomia e o “pensar” a partir de problemas e situações que correlacionam não apenas a um fato, mas todos que integram o perfil do egresso. O professor tutor escolhe os conteúdos a partir dos objetivos institucionais e do curso alinhados ao perfil do egresso. Após a escolha dos conteúdos são organizados o processo de realização das tarefas tal como o planejamento das aulas e se necessário os encontros virtuais on line.

A ferramenta dispõe de chat, fóruns, email para cada estudante e ainda tal como informado acima os encontros virtuais on line. Esses mecanismos têm por objetivo criar o vínculo entre professor tutor e discentes, ambientação na plataforma virtual, identificação de ações de melhorias, avaliação da evolução da aprendizagem, todos de modo interativo e organizado que atendam ao perfil do discente (aluno trabalhador, com limitação de locomoção e horários distintos para dedicação as práticas escolares).

Nessa perspectiva, o aluno é engajado de maneira ativa na construção do conhecimento e não como mero “receptor” de informações. Teoria e prática andam juntas e visam desenvolver a capacidade de construção e análise crítica do conhecimento. A metodologia de aprendizagem ativa foi idealizada para o modelo pedagógico dos cursos da Faculdade Sumaré tendo-se em vista os objetivos de aprendizagem, isto é, as aprendizagens que se deseja que os alunos desenvolvam.

Para se alcançar os resultados esperados, os professores tutores amparados pelo Coordenador do Ensino a Distância e pelo Coordenador do Curso, elaboraram Unidades de Aprendizagem (UAs), utilizando-se dos seguintes recursos pedagógicos: elaboração de perguntas, tarefas, exercícios, projetos, desafios, aprendizagem em equipe, instruções de pares, infográficos, mapa conceitual, estudo de caso, elaboração de problemas, em suma, atividades que motivem e envolvam os alunos na conquista do conhecimento.

Outro ponto que merece destaque é a inversão da sala de aula, ou seja, realocar as atividades de aprendizagem e redistribuir os tempos de estudo. Diferentemente dos modelos tradicionais, o contato com o conteúdo de base (instrução direta) acontece fora do espaço-tempo da sala de aula, por meio de vídeos, arquivos de áudio, textos e outros. Em sala, o tempo é empregado na discussão e debate sobre os conteúdos, na resolução de questões, no desenvolvimento de projetos ou outras atividades práticas e de aplicação dos conceitos.

Desta forma os encontros virtuais periódicos são utilizados para desenvolvimento de atividades ativas e não para simples reprodução de vídeos, pois assistir vídeos, é uma atividade a qual pode ser feita pelo aluno quando do melhor horário de sua conveniência.

O modelo tradicional de ensino prevê aulas predominantemente expositivas, consistindo em um monólogo diante de um público passivo. O único objetivo de uma aula tradicional é expor conteúdo. Neste modelo de ensino tradicional, onde o professor faz o papel de sábio no palco e os alunos são agentes passivos do processo, um mesmo ritmo é imposto para todos, desrespeitando as individualidades inerentes ao processo de aprendizagem. Já está comprovado que cada aluno possui um ritmo individual de aprendizagem. As metodologias ativas de aprendizagem quebram esse modelo e fazem com que a exposição de conteúdo deixe de prevalecer nos momentos presenciais, permitindo a aplicação prática desses conteúdos através da problematização.

A instrução direta (*Peer Instruction*) possui dois objetivos básicos:

- ✓ Promover a interação entre os estudantes;
- ✓ Trabalhar os conceitos que sirvam de fundamento para a solução de problemas;
- ✓ Nos momentos de integração discente e docente, os tutores trabalham os principais conceitos do conteúdo disponibilizado no AVA através da aplicação dos testes conceituais.

Os testes conceituais possuem o seguinte formato:

- ✓ Problema proposto pelo tutor;

- ✓ Reflexão individual (cerca de um minuto para os alunos pensarem na questão e elaborarem a resposta);
- ✓ Respostas individuais (sem que haja discussão com os colegas);
- ✓ Discussão entre os alunos (cerca de 2 minutos);
- ✓ Nova rodada de respostas individuais;
- ✓ Explicação da resposta correta pelo tutor e breve exposição sobre o tema.

Este modelo educacional configura uma inversão no formato da sala de aula. A sala de aula invertida prevê que tudo que diga respeito à oferta de conteúdo aconteça online, respeitando o ritmo individual de aprendizagem de cada aluno. Os momentos integrados de modo virtual, ou seja, com o tutor apresentando o case no ambiente virtual integrado e promovendo a discussão em grupo, explorando a problematização inerente aos testes conceituais do *Peer Instruction*. Neste modelo, as aulas gravadas e os momentos de discussão, acontecem no ambiente virtual de aprendizagem com as ferramentas de chat, Skype dentre outras. A inversão de sala de aula se justifica quando as discussões e cases evoluem em grupo e as teorias e exercícios de fixação realizados individualmente.

Com base nos princípios metodológicos expostos, os professores tutores devem articular os conteúdos com as questões vivenciadas pelos alunos em sua vida profissional e social, relacionando os temas trabalhados com as outras disciplinas, permitindo ao aluno compreender a interdisciplinaridade priorizando a utilização de técnicas que privilegiem a solução de problemas, integrando teoria e prática.

Assim para executar o projeto, cada disciplina terá:

- Tutoria com profissionais especializados nos conteúdos em estudo;
- Material didático institucional;
- Acervo bibliográfico em meio virtual;
- Encontros virtuais periódicos, para realização de aprendizagens ativas com tutoria virtual;
- Provas presenciais obrigatórias;
- Participação em atividades online, por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem.

Os professores tutores estarão à disposição dos alunos, nos dias e horários dos encontros virtuais predefinidos com o aluno ou calendário que será disponibilizado no portal da instituição. O principal objetivo dos tutores será promover a interação entre os

alunos e coordenar as atividades previstas para os encontros, conforme planejamento de cada disciplina, ou seja, a realização de atividades ativas de aprendizagem.

Os tutores serão responsáveis por toda a mediação do processo de ensino-aprendizagem que acontecerá no Ambiente Virtual de Aprendizagem. Entre suas responsabilidades, está a moderação dos Fóruns de Discussão, proporcionando a interação entre os próprios alunos e entre aluno e tutor. Nos Fóruns, os alunos poderão emitir suas opiniões, construir argumentos, dirimir dúvidas relacionadas ao conteúdo disponibilizado e revisar conceitos. Os professores tutores terão até 48 horas para responder eventuais dúvidas e postar suas considerações a respeito das discussões. Os temas dos Fóruns serão predefinidos pelo professor responsável pela disciplina.

Além da moderação dos fóruns, os tutores promoverão chats ao vivo através de salas virtuais, agendadas e divulgadas previamente. Os chats permitirão o esclarecimento de dúvidas, em tempo real, através de mensagens de texto.

As atividades de tutoria previstas contemplam o atendimento às demandas didático-pedagógicas da estrutura curricular, considerando a mediação pedagógica junto aos discentes, inclusive em momentos presenciais, o domínio do conteúdo, de recursos e dos materiais didáticos e o acompanhamento dos discentes no processo formativo, com planejamento de avaliação periódica por estudantes e equipe pedagógica do curso, embasando ações corretivas e de aperfeiçoamento para o planejamento de atividades futuras.

Vale ressaltar que as ações de tutoria, tal como exposto acima, se integram as reuniões docentes no semestre (no mínimo no início e encerramento), reuniões com representantes de sala (realizadas no mínimo mensalmente), reuniões de colegiados com docentes discutindo atividades pedagógicas, reuniões administrativas (gestores e coordenadores), promovendo um ambiente democrático e estrategicamente pensado de modo cíclico, ou seja, retroalimentado pelos objetivos, formação do egresso, metas institucionais e todos os processos de avaliação de modo a identificar problemas e promovendo soluções.

Os conhecimentos, habilidades e atitudes da equipe de tutoria foram previstos adequadamente para que as atividades e ações descritas, às demandas comunicacionais e às tecnologias previstas para o curso, com planejamento de avaliações periódicas para identificar necessidade de capacitação dos tutores e apoio institucional para adoção de práticas criativas e inovadoras para a permanência e êxito dos discentes.

A estratégia de atuação institucional prevê o vínculo das decisões, missão, objetivos e metas com as operações de modo que os ciclos da evolução da implantação das decisões surjam do engajamento dos diferentes grupos institucionais promovendo

discussões e ações de melhoria. Especificamente no âmbito da tutoria, esta é composta por professores tutores com titulação, aderência, treinamentos e estímulos frequentes ao ambiente virtual. Os professores tutores são preferencialmente da Instituição de modo que já atuam na plataforma virtual e muitos com disciplinas com 20% a distância. Esse know how favorece o cumprimento ao CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) necessárias às atividades de tutoria.

Os conhecimentos, habilidades e atitudes da equipe de tutoria portanto estão previstos detalhadamente na atribuição de suas responsabilidades e ainda nos programas de capacitação semestral (abertura, feedback e desenvolvimento) alinhando atividades e ações aos objetivos do curso, às demandas comunicacionais e às tecnologias previstas, com planejamento de avaliações periódicas para identificar necessidade de capacitação dos tutores e apoio institucional para adoção de práticas criativas e inovadoras para a permanência e êxito dos discentes.

### **5.10 Tecnologias de informação e comunicação – TICs – no processo ensino-aprendizagem**

As tecnologias de informação e comunicação planejadas para o processo de ensino-aprendizagem possibilitam a execução do projeto pedagógico do curso, viabilizam a acessibilidade digital e comunicacional e a interatividade entre docentes, discentes e tutores (estes últimos, quando for o caso), asseguram o acesso a materiais ou recursos didáticos a qualquer hora e lugar e propiciam experiências diferenciadas de aprendizagem baseadas em seu uso.

Com o objetivo de atender ao modelo pedagógico de Educação a Distância da Faculdade Sumaré, é utilizada uma plataforma de acesso e funcionamento integral via web, a qual garante ao aluno flexibilidade de acesso considerando-se a esfera temporal (qualquer dia e hora) e a esfera espacial/geográfica (de qualquer local), além de flexibilidade na organização dos estudos. Trata-se da plataforma *Moodlerooms*, Ambiente Virtual de aprendizagem - AVA que, originalmente, contém ferramentas de ensino, colaboração, avaliação e gestão. Foi preparada para integrar-se aos diversos sistemas de gestão da IES responsáveis pelos processos alunos, inclusive pelo registro definitivo de notas. Reserva-se à plataforma de Educação a Distância a atribuição de operacionalizar os cursos e transferir os resultados (notas).

A plataforma *Moodlerooms* integra-se ao Sistema Operacional Lyceum que concentra todos os dados cadastrais dos discentes, notas, frequências e 90% das solicitações de secretaria. As tecnologias de informação e comunicação da Faculdade Sumaré possibilita a realização de todas as atividades quer acadêmicas, operacionais ou administrativas via sistemas (*Moodlerooms*, Lyceum, Pergamun).

Observa-se que as tecnologias de informação e comunicação planejadas para o processo de ensino-aprendizagem possibilitam a execução do projeto pedagógico do curso, viabilizam a acessibilidade digital e comunicacional e a interatividade entre docentes, discentes e tutores (estes últimos, quando for o caso), asseguram o acesso a materiais ou recursos didáticos a qualquer hora e lugar e propiciam experiências diferenciadas de aprendizagem baseadas em seu uso. Abaixo encontram-se descritos os principais procedimentos e aspectos relacionados a infraestrutura que viabilizam o cumprimento inovador das Tecnologias de Informação.

### **Manutenção da Plataforma**

A plataforma é mantida em sua estrutura original e hospedada em Data Center externo, para manter toda infraestrutura necessária: backup, suporte técnico 24x7, acessibilidade adequada e alta disponibilidade. À equipe de informática do setor de EaD compete o monitoramento, soluções de eventuais problemas e integração dos processos e dados junto aos sistemas alunos.

### **Acesso e segurança**

A plataforma permite acesso identificado por meio de login e senha pessoal. Os níveis de acesso e operação dentro do ambiente são determinados pelo setor de TI e Coordenação Pedagógica.

### **Recursos do ambiente**

São definidos e organizados nas seguintes categorias: Textos e Ferramentas de Orientação, Conteúdos, Atividades Avaliativas e Interação.

### **Capacitação e Desenvolvimento do Professor Tutor**

Todo semestre o professor tutor antes do início de suas atividades passa por uma capacitação do ambiente virtual e de aspectos pedagógicos voltados as atividades do semestre. Nesse momento são dados feedbacks em relação a metodologia, critérios de monitoramento, avaliações, necessidades diversas relacionadas aos conteúdos e ajustes para formação do perfil de egresso. Ao final do semestre os discentes fazem avaliação do processo de tutoria contribuindo para os aspectos de melhoria do curso. A CPA está em processo de adequação do questionário para inserir um grupo de questões que atendam aos indicadores de qualidade necessários para feedback do Curso de Ensino a Distância. Atualmente alguns parâmetros são analisados referentes as disciplinas totalmente a distância, mas a ideia é incrementar o questionário para o ensino a distância.

## **5.11 Atividades desenvolvidas no ambiente virtual de aprendizagem**

### **a) Atividades individuais a distância**

A Educação a Distância impõe ao aluno o hábito de investimento em estudos e registros individuais, ainda que apoiado por ferramentas coletivas. Podemos citar como exemplos das rotinas individuais:

- Desenvolvimento de estudos sistemáticos dos conteúdos e preparação através de pesquisas para os trabalhos.
- Momentos de estudos e resolução de atividades dissertativas e de múltipla escolha. Os alunos, com seus ritmos e temporalidades próprias, criam autonomia para execução das atividades desde que preservem o conteúdo e os prazos estabelecidos para o bom andamento do curso.
- Materiais midiáticos, suportes tecnológicos e informatizados fazem parte de conjunto de subsídios para auxiliar nesse processo de autonomia e automotivação para aprendizagem.

### **b) Atividades coletivas a distância**

Podemos compreender como atividade coletiva a distância a participação e colaboração nas atividades propostas dentro do ambiente virtual. Responder, argumentar, contra argumentar, pesquisar e intervir nos processos de troca coletiva são comportamentos orientados aos alunos em busca do seu crescente envolvimento nas discussões e atividades.

### **Ferramentas**

Para atingir os objetivos propostos a Faculdade disponibiliza os seguintes instrumentos Mídias Web:

- Material didático institucional
- Fóruns;
- Chats;
- Exercícios de fixação;
- Vídeos-aulas;
- Biblioteca virtual;
- Sala de aula virtual;
- Mural;
- E-mail interno;

- Cronograma da disciplina.

### **5.12 Mecanismos de interação entre docentes, tutores e estudantes**

Para atuação na EaD, a Faculdade Sumaré adquiriu o direito de uso do software da Moodlerooms, utilizado pelas maiores universidades do mundo. A opção por essa plataforma ocorreu de forma evolutiva no assunto EAD Institucional, dado que foi utilizado no ano 2000 a plataforma BlackBoard, passando para Moodle em 2004, modificando-se para Neolude em 2015 e finalmente a versão mais atualizada no mercado o Moodlerooms em 2016. O Moodlerooms é um ambiente virtual de aprendizagem, onde os professores envolvem os alunos de formas novas e estimulantes, proporcionando um relacionamento mais eficaz, mantendo os alunos informados, envolvidos e colaborando uns com os outros. O Moodlerooms cria salas de aula, escritórios e salas de reunião virtuais que abrem mais possibilidades a mais alunos, oferecendo novas abordagens de aprendizado em grupo.

O AVA é o local de convergência de estratégias e meios de aprendizagem, sendo projetado com interface amigável, intuitiva e de fácil navegação para favorecer a aprendizagem. No AVA os materiais didáticos se articulam numa arquitetura pedagógica previamente planejada. O desenvolvimento das disciplinas conta com Atividades para serem realizadas pelo aluno, em cada disciplina, utilizando a ferramenta Fórum no AVA e também a entrega de trabalho ou exercícios.

Na metodologia de educação a distância a aprendizagem será garantida através de:

- Material didático institucional;
- Acervo bibliográfico nas Bibliotecas dos Polos e também em meio virtual;
- Encontros periódicos, com utilização de metodologias ativas de aprendizagem;
- Tutoria a distância, com profissionais especializados nos conteúdos em estudo;
- Provas presenciais obrigatórias;
- Participação em atividades online, por meio do AVA.

Assim a interação entre os diversos membros envolvidos no processo ensino aprendizagem se dará através do Ambiente Virtual de Aprendizagem e nos Polos de Apoio Presencial.

Para efetivar essa interlocução, serão utilizados os seguintes recursos:

- Ambiente Virtual de Aprendizagem, com recursos de fórum, chat, caixa de mensagens, biblioteca virtual, agenda, questionários, objetos de aprendizagem, planos de ensino, planos de aula, vídeo aulas, recursos de acompanhamento e controle de cada estudante, entre outros;
- Encontros com integração virtual;
- Telefone;
- E-mail;
- Material Impresso.

Através desses recursos, o aluno terá acesso ao conteúdo das disciplinas e aos tutores, que mediarão o processo de aprendizagem.

### **5.12.1 Comitê Multidisciplinar**

O Comitê multidisciplinar é constituído por uma equipe de profissionais de diferentes áreas do conhecimento, sendo responsável pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a educação a distância (20% da carga horária ou 100% para os cursos totalmente a distância), definindo em suas reuniões o plano de ação com previsão de datas de conclusão e acompanhamento periódico dos trabalhos realizados.

Nas reuniões iniciais o Comitê contou com representantes de todas as áreas Institucionais validando as metodologias de ensino e ferramentas com suas inúmeras possibilidades de acompanhamento e evolução da aprendizagem. Foram validados os conteúdos sugeridos por docentes a serem utilizados em cursos de extensão e para as disciplinas com 20% e 100% da carga horária do curso.

Em 2018 o Comitê validou e divulgou mais de 100 cursos de extensão na Plataforma on line e acompanhou o treinamento de mais de 50 docentes para uso de recursos da plataforma virtual e em específico para aplicação da prova virtual, otimizando recursos e ainda corroborando com a política institucional de sustentabilidade e responsabilidade social.

A eficiência e eficácia do comitê se traduzem nos resultados das diferentes formas institucionais de avaliação institucional. A aprendizagem de conteúdo além do monitoramento e acompanhamento das notas, também é feito por meio das avaliações institucionais (Prova Qualis) e resultados ENADE. A questão do uso, qualidade e satisfação com a plataforma é monitorado em questões específicas cujos resultados são

tabulados e permitem a análise da CPA, coordenadores, colegiados docentes e discentes. As intercorrências sistêmicas são monitoradas pela área de Tecnologia da Instituição e pela Coordenadoria de Ensino a Distância que buscam continuamente a excelência na celeridade do recebimento e envio de informações com dados em protocolos de segurança recomendados.

A bibliografia está contida em cada disciplina integralizando o conteúdo no processo de aprendizagem diretamente inserida no andamento dos exercícios ou aprendizagem, ou seja, além de uma base bibliográfica as disciplinas foram construídas com os capítulos ou referências bibliográficas de modo que o aluno não tenha de sair do exercício para consultar o livro em outra “view”. Todo esse processo foi instrucionalmente pensado para alinhar bibliografia aos conteúdos no processo de ensino aprendizagem.

### **5.13 Material Didático Institucional**

O material didático para a oferta de cursos a distância da Faculdade Sumaré foi elaborado conforme as ementas das disciplinas e objetivos do curso. Cada disciplina conta com professor e também tutor responsável com titulação e aderência de formação. Esse alinhamento proporciona executar de maneira excelente a formação proposta no curso, considerando: abrangência, bibliografia, coerência teórica e acessibilidade.

O desenvolvimento do programa de ensino a distância, compreendendo o design instrucional, apresentações, acomodação de conteúdo, programações de atividades, agendamentos e avaliações, além de controles pertinentes ao acompanhamento da evolução da disciplina é realizado e monitorado pela equipe de infraestrutura do Ensino a Distância contando com equipe dedicada e estruturada gerencialmente e profissionais formados e aderentes ao ensino a distância (web designers, analistas de tecnologia e de suporte, programadores).

O material didático fica à disposição do aluno na plataforma virtual em formato PDF, podendo ser impresso.

O material é elaborado pelo professor tutor e referendado pelo Comitê Multidisciplinar mantendo a coerência teórica, acessibilidade metodológica e instrumental, adequação da bibliografia e a manutenção da linguagem com uso de recursos inovadores. Os conteúdos são propostos por empresa de referência no setor a qual também atende sob demanda de criação a partir das orientações do professor tutor.

### **5.14 Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem**

As disciplinas tem seus conteúdos elaborados por equipe qualificada sob a escolha do docente responsável pela disciplina a partir da ementa e objetivos do curso. O docente da disciplina tem aderência e conta com recursos tecnológicos de qualidade para condução das melhores ferramentas metodológicas no ensino a distância no Brasil. O docente conta ainda com mais de 2000 títulos para explorar em biblioteca virtual sem limite de utilização enriquecendo ainda mais a abordagem para a aprendizagem.

Todas as atividades realizadas pelo discente são monitoradas pelo professor tutor que gerencialmente obtém todos os dados necessários para monitoramento do andamento de sua disciplina (atividades realizadas por alunos, tarefas, encontros virtuais, discussão de casos, dentre outras inúmeras possibilidades de recursos ofertadas pela ferramenta).

Há uma prova institucional que avalia por meio de diretrizes do ENADE se os objetivos do curso estão sendo cumpridos em termos de aprendizagem. O resultado é orientador para discussão em colegiados e mudanças necessárias para assertividade dos objetivos frente ao perfil de egresso planejado. Essa prova alia-se aos resultados das avaliações formativas, exercícios, cumprimento de tarefas, saídas técnico pedagógicas, participação em feiras científicas e eventos de pesquisa.

Os procedimentos de acompanhamento e de avaliação, previstos para os processos de ensino-aprendizagem, atendem à concepção do curso possibilitando o desenvolvimento e a autonomia do discente de forma contínua e efetiva, e implicam informações sistematizadas e disponibilizadas aos estudantes, com mecanismos que garantam sua natureza formativa, sendo planejadas ações concretas para a melhoria da aprendizagem em função das avaliações realizadas.

Os processos de feedbacks discentes e docentes já utilizados para as disciplinas de ensino a distância (cursos presenciais com 20%) são excelentes pontos de atenção e monitoramento gerencial para mudanças necessárias face ao processo de incremento da qualidade do curso. Foi previsto no relatório da CPA de 2018 um ajuste no questionário de modo a aprimorar ainda mais o feedback discente, docente e de colaboradores frente a necessidades de cursos totalmente a distância.

O processo é contínuo e haverá ajustes sempre que identificada a necessidade de melhoria.

## **6. Forma de Acesso ao Curso**

Conforme determinado no Regimento Interno da Instituição, no Art. 90 da Seção III - do Processo Seletivo:

O Processo Seletivo destina-se a avaliar candidatos levando em conta os critérios de avaliação comuns ao ensino médio, sem ultrapassar esse nível de complexidade, e classificá-los, dentro das características e do limite de vagas autorizadas e oferecidas em cada curso, de acordo com o Edital respectivo, Catálogo de Cursos e Manual do Candidato, aprovados pelo Conselho de Gestão Superior e demais órgãos competentes.

§ 1º O Conselho de Gestão Superior deliberará sobre os critérios e normas de seleção e admissão para os cursos da Instituição levando em conta a articulação com as normas estabelecidas para o funcionamento do ensino médio.

§ 2º As vagas oferecidas para cada curso são as autorizadas pelo órgão competente e se encontram no Anexo, que integra este Regimento.

§ 3º As inscrições para o Processo Seletivo, constantes do Manual do Candidato, são abertas por meio de Edital, do qual constarão as modalidades, os cursos e suas habilitações, com as respectivas vagas, os prazos de inscrição, a documentação exigida para a inscrição, a relação das provas ou formas de avaliação, os critérios de classificação, prazos e documentos para matrícula e demais informações úteis.

§ 4º Na hipótese de restarem vagas não preenchidas, poderão ser recebidos estudantes transferidos de outro curso ou instituição, portadores de diploma de graduação, ou estudantes remanescentes de outra opção do mesmo processo seletivo, ou, ainda, mediante a realização de outros processos seletivos.

Conforme determinado na Seção V deste Regimento, o Art. 92 determina que a matrícula inicial, ato formal de ingresso no curso e de vinculação à Faculdade, realiza-se na Secretaria Geral, em prazo estabelecido no Calendário Escolar, instruído o requerimento com a apresentação da documentação solicitada.

## **7. Integralização do curso**

O tempo de integralização mínima do Curso é de quatro (4) semestres, ou dois (2) anos e o tempo máximo de integralização, segundo o Regimento da Faculdade Sumaré, é de seis (6) semestres ou três (3) anos.

## **8. Critérios de Aproveitamento de Estudos e Aceleração de Estudos**

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos atende aos requisitos estabelecidos pela legislação considera como dispositivo de aceleração que todo conhecimento adquirido nos cursos/atividades de educação profissional, bem como os conhecimentos e habilidades adquiridos pelos educandos por meios informais poderão ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou aproveitamento de estudos, por meio de provas de proficiência e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados de acordo com as normas regimentais internas.

### **8.1 Aproveitamento de Estudos**

O aproveitamento de estudos e de competência é concedido por solicitação formal do aluno, pelo Coordenador de Curso.

A solicitação de aproveitamento de estudos e competências deverá ser apresentada à Secretaria Geral, por deferimento de pedido pelo Coordenador de Curso, ou por quem este designar, por ocasião da matrícula ou da rematrícula.

Os pedidos de aproveitamento de estudos e competências serão concedidos de acordo com as normas estabelecidas pelo Conselho de Gestão Superior, respeitada a legislação vigente.

Os conhecimentos e competências adquiridos em outros cursos, inclusive no trabalho, poderão ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação, respeitada a legislação vigente.

## **9. Avaliação**

### **9.1 Sistema de Avaliação da Aprendizagem**

A avaliação acadêmica, segundo o Regimento da Faculdade, prevê que:

- A avaliação do desempenho escolar é feita por disciplina, de forma individual, em pelo menos uma etapa, incidindo sobre a frequência e o aproveitamento acadêmico.
- A frequência às aulas e demais atividades escolares é permitida apenas aos alunos regularmente matriculados, sendo considerado reprovado na disciplina o aluno que não obtenha frequência mínima de setenta e cinco por cento das aulas e demais atividades programadas.
- É dado tratamento excepcional para alunos amparados por legislação específica, em caso de enfermidades ou gestação, sendo-lhes atribuídos, como

compensação das ausências às aulas, exercícios domiciliares, com acompanhamento da Coordenadoria respectiva e segundo normas estabelecidas pelo Conselho de Gestão Superior.

- O aproveitamento do aluno é avaliado pelos resultados obtidos nos instrumentos de avaliação aplicados no decorrer do semestre.
- O resultado parcial e final da avaliação é traduzido em nota expressa em grau numérico de zero a dez, variando de cinco décimos em cinco décimos, sendo que as frações intermediárias serão arredondadas para mais.
- Atendida à exigência do mínimo de setenta e cinco por cento de frequência às aulas e demais atividades, o aluno é considerado aprovado quando obtiver média geral de aproveitamento semestral igual ou superior a seis inteiros.
- O aproveitamento semestral é obtido através da média aritmética das duas médias bimestrais.
- Quando a média semestral for igual ou maior a dois inteiros, o aluno deverá submeter-se a uma avaliação final.
- A média final será o resultado da média aritmética extraída da média do semestre mais a nota da avaliação final;
- Será considerado aprovado o aluno que obtiver após a avaliação final, média igual ou superior a seis inteiros.
- Em cada componente curricular, segundo o Projeto Pedagógico do Curso, serão utilizados dois instrumentos de avaliação diferentes por bimestre, à escolha do professor;
- Um deles obrigatoriamente terá o processo completamente individual e valor igual a 6,0 pontos; o outro pode ou não ser individual e terá valor igual a 4,0 pontos;
- Os professores do mesmo componente curricular não estão obrigados a usar o mesmo processo de avaliação, mas consideram a necessidade de acomodar alunos transferidos de Unidades Acadêmicas ou horários diferentes ou ausentes por conta de regime domiciliar;
- Em um dos bimestres, haverá a aplicação de uma avaliação institucional de caráter multidisciplinar com valor de 2,0 pontos, definido em calendário acadêmico;
- Quando isso ocorrer o professor deverá aplicar dois instrumentos de avaliação diferentes, um valendo 6,0 pontos e outro valendo 2,0;

- O professor encaminha previamente seu processo de avaliação para que o coordenador o analise, juntamente com toda a orientação a respeito e prazos de entrega;
- No caso das disciplinas a distância, a nota é composta por quatro pontos provenientes da realização de atividades e 6 pontos de avaliação presencial formativa e individual atendendo ao Dec. N° 5.622/2005, art. 4º, inciso II, § 2º. Nesse caso, a avaliação presencial é equivalente a 60% da média final, restando apenas 20% para as atividades *on line*. A média final é obtida através da ponderação acima descrita.

## **9.2 Articulação da Autoavaliação do Curso com a Autoavaliação Institucional**

No Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos as avaliações de curso, internas e externas são importante complementação de todo o trabalho em manter contato com professores e alunos para ter uma ideia clara e constante do panorama geral do curso.

O processo começa com o recebimento da avaliação. O aproveitamento e aceitação dos professores são confrontados com os dados já obtidos por meio de conversas com os representantes de sala e com outros alunos, informalmente. Sai daí as decisões sobre professores a serem mantidos ou dispensados, que turmas atribuir a cada professor e também, dentro das possibilidades e formação de cada um deles, que disciplina atribuir a cada professor.

Os outros dados da avaliação são analisados em conjunto com o NDE do curso, o que se converte em adequação de conteúdo, sugestões para futuras alterações de disciplinas, alinhamento do conteúdo das diversas disciplinas do curso para que contemplem todo o necessário para garantir a formação de um egresso com todas as características anteriormente colocadas.

As avaliações, de curso, institucionais, internas e externas, são cruciais para manter o bom andamento do curso e favorecem o aprimoramento cada vez maior da formação oferecida aos alunos.

## **10. Administração Acadêmica Do Curso**

### **10.1 Coordenador do Curso**

A administração acadêmica do curso é realizada pelo Coordenador do Curso que conta com o apoio do Colegiado do Curso e do Núcleo Docente Estruturante. O

Coordenador do Curso é nomeado pelo Diretor Geral e suas atribuições regimentais estão definidas no Regimento Interno da Instituição.

A atuação do Coordenador de curso, Prof<sup>a</sup> Me. Adriana Polloni, é definida no Regimento da Faculdade Sumaré, subseção V, e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), cujo trecho está reproduzido a seguir:

São atribuições dos Coordenadores de Curso:

I - coordenar a elaboração da proposta pedagógica dos cursos correspondentes e participar da elaboração da proposta da Instituição;

II - assessorar o Diretor Geral em assuntos acadêmicos na sua área de atuação;

III - coordenar as atividades didático-pedagógicas dos cursos em articulação permanente com o colegiado de cursos;

IV - distribuir as aulas e atividades dos cursos a professores e demais profissionais auxiliares das atividades de ensino;

V - examinar a qualificação profissional dos professores fazendo a indicação para apreciação do Diretor Geral;

VI - supervisionar a manutenção da ordem e da disciplina no âmbito de sua competência;

VII - representar os cursos, junto às autoridades e órgãos da Faculdade;

VIII - convocar e presidir as reuniões dos Colegiados de Cursos;

IX - apresentar anualmente, à Diretoria Geral, relatório de suas atividades;

X - acompanhar e avaliar, em caráter permanente, a execução curricular e demais atividades de ensino desenvolvidas no curso;

XI - encaminhar ao Diretor Geral, propostas de alteração do currículo pleno de cada curso, adequadas ao seu Projeto Pedagógico, sugeridas pelos Colegiados dos Cursos;

XII - propor ao Colegiado do Curso, alterações nos programas das disciplinas, objetivando compatibilizá-los;

XIII – propor ao Diretor Geral, mecanismos para entendimentos com os sistemas de ensino, tendo em vista assegurar o desenvolvimento da parte prática da formação em escolas de educação básica;

XIV – organizar a parte prática da formação com base no projeto pedagógico da escola em que vier a ser desenvolvida, ouvido o Diretor Geral;

XV – supervisionar parte prática da formação, preferencialmente através de seminários multidisciplinares, ouvido o Diretor Geral;

XVI – criar mecanismos para que o desempenho na parte prática seja considerado na avaliação do aluno, ouvida a escola em que a mesma foi desenvolvida, ouvido o Diretor Geral;

XVII – promover a articulação entre teoria e prática das disciplinas dos cursos, valorizando o exercício da docência, bem como a articulação entre áreas do conhecimento ou disciplinas;

XVIII – criar mecanismos, ouvido o Diretor Geral, para aproveitamento da formação e experiências anteriores adquiridas pelos alunos em instituições de ensino e na prática profissional;

XIX – assegurar a especificidade e o caráter orgânico do processo de formação profissional dos alunos, de acordo com o projeto institucional próprio de formação de professores, promovendo a articulação dos projetos pedagógicos dos cursos e integrando as diferentes áreas de fundamentos da educação básica, os conteúdos curriculares da educação básica e as características da sociedade de comunicação e informação.

XXI - planejar, coordenar, supervisionar e avaliar as atividades acadêmicas relativas ao ensino de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão;

XXII - coordenar programas de valorização de capacitação docente;

XXIII - assessorar o Diretor Geral em assuntos artísticos, culturais, comunitários e sociais;

XXIV - decidir sobre aproveitamento de estudos, adaptação e dispensa de disciplina, ouvido o parecer do Colegiado de cada curso; e

XXV - exercer demais atribuições definidas ou delegadas pela Diretoria Geral.

A coordenadora do curso é a Professora Me Adriana Polloni, com mestrado em Administração Estratégica pelo Centro Universitário Álvares Penteado, Pós-Graduação em Marketing pela Escola Superior de Propaganda e Marketing, Especialização em Marketing pela Fundação Armando Álvares Penteado e Graduação em Ciências Econômicas pela Fundação Armando Álvares Penteado. Atua há mais de 15 anos no ensino superior e no mercado de trabalho. O regime de trabalho é de tempo integral.

A Coordenação faz reuniões periódicas com representantes de sala de cada uma das turmas. Além disso, tanto professores, como alunos têm livre acesso à Coordenação, seja nos horários em que a Coordenadora se encontra na instituição, seja por e-mail ou, no caso dos professores, por telefone. Isso favorece a chegada de informação e a agilidade na resolução dos problemas. A Coordenação também conversa com professores e alunos individualmente quando se faz necessário e constantemente, para ter uma ideia clara do todo do curso.

Além disso, há reuniões periódicas com os professores, para tratar de temas relativos ao funcionamento do curso.

O regime de trabalho do coordenador é de tempo integral e permite o atendimento da demanda existente, considerando a gestão do curso, a relação com os docentes, discentes, tutores e equipe multidisciplinar (quando for o caso) e a representatividade nos colegiados superiores, por meio de um plano de gestão documentado e compartilhado, com indicadores disponíveis e públicos com relação ao desempenho da coordenação, e proporciona a administração da potencialidade do corpo docente do seu curso, favorecendo a integração e a melhoria contínua. O plano de gestão é compartilhado com o Núcleo Docente Estruturante e Colegiado de Curso e o processo avaliativo interno é publicado pela CPA e o externo pelo ENADE, comissões de reguladores.

## **10.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE)**

O NDE – Núcleo Docente Estruturante do curso está organizado como órgão de assessoria contribuindo para o planejamento, organização, desenvolvimento e avaliação do Projeto Pedagógico do Curso.

Cumprir o Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes, aprovado pelo Conselho Superior da Faculdade e está instalado para atender esta primeira fase de implantação do curso.

Tem como principais atribuições:

- Assessorar no planejamento, organização e desenvolvimento do curso;
- Acompanhar e diagnosticar eventuais desvios na realização do projeto pedagógico
- Participar na elaboração e atualização do Projeto Pedagógico;
- Participar na estruturação dos Planos de Ensino do Curso e atualizar ementas e a bibliografia pertinente;
- Apoiar na organização dos sistemas periódicos de avaliação, acompanhando a adequação aos temas do período e aos objetivos das disciplinas, e sugerindo ajustes às práticas de avaliação;
- Participar de projetos especiais desenvolvidos na IES, representando o Curso, como seminários, encontros acadêmicos, palestras, Programas de melhoria da aprendizagem, dentre outros;
- Participar de outras atividades de interesse para o aperfeiçoamento do Projeto Pedagógico do Curso e melhoria do perfil do egresso.

No CST em Gestão de Recursos Humanos, o NDE é composto a cada dois anos e a designação se faz por indicação da Coordenação, considerando titulação e regime de trabalho do professor. Quando necessário, os professores do NDE podem ser substituídos.

O NDE reúne-se duas vezes, segundo o Regulamento do NDE.

Um tema constantemente tratado nas pautas das reuniões é a consolidação do Projeto Pedagógico do Curso e a atuação para melhoria frente às avaliações feitas, sejam institucionais ou do próprio curso. Outros temas são inseridos na pauta, dependendo do interesse e da urgência.

### **10.3 Colegiado do Curso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Sumaré tem o seu colegiado de curso, composto por cinco professores, dos quais um é o Coordenador do curso, que o preside, e os demais eleitos por seus pares, com mandato de dois anos, e um representante dos alunos eleitos entre os representantes de classe, com mandato de um ano.

As competências do colegiado do curso estão definidas no Regimento da Faculdade Sumaré, cabendo destacar entre outras:

- Participação na elaboração da proposta pedagógica do curso;
- Participação na elaboração e zelar pelo cumprimento do plano de trabalho do curso, de acordo com a proposta pedagógica;
- Acompanhamento do cumprimento dos dias letivos e das horas estabelecidas no Calendário Escolar;
- Organizar e propor cursos extraordinários ou atividades julgadas necessárias ou úteis à formação profissional do aluno.

Sempre que necessário, o colegiado do curso participa de reuniões com a Direção Geral e com a Superintendência para discutir e apresentar sugestões pertinentes ao curso.

### **10.4 Corpo Docente**

O corpo docente vinculado ao curso possui, hoje, titulação, experiência profissional e acadêmica, em consonância com a proporção de titulados recomendada pela *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.*

Para atribuir as disciplinas aos professores leva-se em consideração a formação e a experiência profissional de cada professor.

DISCIPLINA	TITULAÇÃO
Administração Contemporânea	
( 091.096.538-21 ) Adriana Polloni	Mestre
Administração de Pessoal e Cálculos Trabalhistas	
( 174.359.618-92 ) Sergio da Rocha Paris	Mestre
Ciências Sociais	
( 347.248.278-82 ) Lucila Lang Carvalho	Mestre
Comportamento nas organizações	
( 117.717.908-30 ) Ana Lúcia Moura Novais	Doutora
Consultoria de Recursos Humanos	
( 089.309.208-88 ) Clarice Mitolo Bertani	Mestre
Cultura e Clima Organizacional	
( 042.187.058-36 ) Valdec Romero Castelo Branco	Mestre
Desenvolvimento Gerencial	
( 042.187.058-36 ) Valdec Romero Castelo Branco	
Educação Corporativa	
( 089.309.208-88 ) Clarice Mitolo Bertani	
Estatística Aplicada	
( 628.640.330-20 ) CRISTIANE GRALA ROLDAO	Doutora
Estratégia	
( 174.359.618-92 ) Sergio da Rocha Paris	
Filosofia	
( 267.758.828-58 ) Elton Oliveira Souza de Medeiros	Doutor
( 305.466.228-44 ) FABIO CRISTIANO DE MORAES	Doutor
Fundamentos de Comunicação e Marketing	
( 091.096.538-21 ) Adriana Polloni	
( 064.217.798-83 ) Eduardo Maalouf	Mestre
Gestão de Recursos Humanos	

( 089.309.208-88 ) Clarice Mitolo Bertani		
 Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional		
( 082.450.178-09 ) FERNANDO FERNANDES DA SILVA		Doutor
 Gestão por competências		
( 042.187.058-36 ) Valdec Romero Castelo Branco		
 Legislação Trabalhista		
( 082.450.178-09 ) FERNANDO FERNANDES DA SILVA		
 Lógica e Interpretação de Dados		
( 228.368.038-78 ) VICTOR INACIO DE OLIVEIRA		Doutor
 Matemática Financeira		
( 628.640.330-20 ) CRISTIANE GRALA ROLDAO		
 Negociação Sindical		
( 347.248.278-82 ) Lucila Lang Carvalho		
 Projeto Profissional Interdisciplinar II - Administração...		
( 174.359.618-92 ) Sergio da Rocha Paris		
 Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de...		
( 174.359.618-92 ) Sergio da Rocha Paris		
 Projeto Profissional Interdisciplinar I		
( 089.309.208-88 ) Clarice Mitolo Bertani		
 Projeto Profissional Interdisciplinar III – Pes. Cult. e...		
( 089.309.208-88 ) Clarice Mitolo Bertani		
 Projeto Profissional Interdisciplinar V		
( 042.187.058-36 ) Valdec Romero Castelo Branco		
 Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional		
( 089.309.208-88 ) Clarice Mitolo Bertani		
 Recursos Humanos		
( 089.309.208-88 ) Clarice Mitolo Bertani		
 Sistemas de Informação		

( 228.368.038-78 ) VICTOR INACIO DE OLIVEIRA			
 Sistemas de Remuneração			
( 174.359.618-92 ) Sergio da Rocha Paris			
 Sustentabilidade e responsabilidade social			
( 266.303.778-85 ) Cristiane Alessandra de Moura		Doutora	
 Tecnologia e sociedade			
( 228.368.038-78 ) VICTOR INACIO DE OLIVEIRA			

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos conta com 7 (sete) doutores e 6 (seis) mestres, totalizando 13 docentes. A titulação dos docentes do curso está distribuída na proporção de 60% doutores e 40% de mestres.

## PARTE III

### 11. Infraestrutura da Faculdade Sumaré

#### 11.1 Unidade Tatuapé I - Área Física

A Faculdade Sumaré conta com completa e confortável infraestrutura para a realização das atividades acadêmicas e administrativas.

O coordenador do curso, membros do NDE, assim como os demais professores do curso, contam com espaço específico para desenvolvimento de suas atividades de pesquisa, preparação de provas, programação e correção de atividades no ambiente EAD, gerenciamento de e-mails, registros diários de eventos acadêmicos, dentre outros.

Os coordenadores de curso atendem os docentes e os discentes em sala específica, com estações de trabalho individuais com computadores e impressora compartilhada.

A sala dos professores é um ambiente de apoio às atividades acadêmicas docentes que está disponível em sala ampla e espaçosa, com recursos tecnológicos, acesso à Internet e Intranet como suporte às suas pesquisas utiliza softwares no desenvolvimento de suas atividades acadêmicas, acessam os sistemas de controles acadêmicos, consultam e reservam de livros e ministram e/ou assistem a aulas. Os recursos tecnológicos para suporte acadêmico são seis computadores na sala dos professores.

A unidade possui **27 salas de aula**, com capacidade para comportar, em média, 50 alunos em carteiras individuais e **1 sala de projeção para 70 pessoas**.

As salas de aulas da faculdade Sumaré, obedecem às dimensões mínimas estabelecidas nos padrões internacionais, atendem ao requisito mínimo de metro quadrado por aluno, está em conformidade com as normas ABNT (NBR 9050:2004), inciso IX, artigo 4º e artigo 25º da Lei 9.394, os princípios da avaliação (lei do Sinaes número 10.861/2004, o decreto número 5.773/2007 e portaria normativa número 40/2007). Todas as salas estão equipadas, com quadros brancos, projetores de multimídia, computadores com recursos multimídias e acesso à internet.

A tabela a seguir apresenta a distribuição da área física da unidade Sumaré da Faculdade.

Tabela X: distribuição da área física da Faculdade Sumaré – unidade Tatuapé I

ÁREA FÍSICA – UNIDADE TATUAPÉ I						
ANDAR	SALA	DESTINAÇÃO	ÁREA FÍSICA (m2)	TURNO DE FUNCIONAMENTO		
				M	T	N
Térreo	Biblioteca	Acervo	100		X	X
Térreo	Externa	Praça de Alimentação	70		X	X
Térreo	Externa	Área de livre circulação	300		X	X
Térreo B1	Sanitário	Feminino	6		X	X
Térreo B1	Sanitário	Masculino	6		X	X
Térreo B1	-	CPD	40		X	X
Térreo B1	-	Reprografia	30		X	X
1º Andar B1	Sanitário	Feminino	6		X	X
1º Andar B1	Sanitário	Masculino	6		X	X
2º Andar B1	Sanitário	Feminino	6		X	X
2º Andar B1	Sanitário	Masculino	6		X	X
1º Andar B2	Sanitário	Feminino	6		X	X
1º Andar B2	Sanitário	Masculino	6		X	X
2º Andar B2	Sanitário	Feminino	6		X	X
2º Andar B2	Sanitário	Masculino	6		X	X
3º Andar B2	Sanitário	Feminino	6		X	X
3º Andar B2	Sanitário	Masculino	6		X	X
Total Área Física			612			

Fonte: PDI

Assim, a infraestrutura da unidade contempla as necessidades dos cursos de forma excelente.

### 11.2 Acesso dos alunos aos equipamentos de informática

Os alunos têm total acesso aos equipamentos de informática na unidade, que conta com **3 laboratórios** de informática, com capacidade total de atendimento de 68 alunos no total.

Quando não estão sendo oferecidas aulas, os laboratórios também estão disponíveis aos alunos, sob a supervisão e orientação, quando necessário, de monitores especializados em informática.

O horário de funcionamento dos laboratórios acompanha o horário de funcionamento da unidade: **de segunda a sexta, das 17h às 23h e sábados, das 9h às 15h.**

Além dos laboratórios de informática, os alunos podem utilizar os computadores disponíveis na **biblioteca**, os quais somam **65 máquinas**.

**No total, a unidade dispõe de 133 computadores** para utilização dos alunos, conforme demonstra a tabela a seguir:

Tabela X: Distribuição dos computadores na unidade Tatuapé I

RELAÇÃO DE COMPUTADORES AREA ACADEMICA – UNIDADE TATUAPÉ I								
ANDAR	SALA	DESTINAÇÃO	ÁREA FÍSICA (m2)	EQUIP. USO ACADÊM.	CAPACIDADE DE ATENDIMENTO (nº. de alunos)	TURNO DE FUNCION.		
						M	T	N
Térreo B1	Biblioteca	Apoio Biblioteca	100	65	65		X	X
Térreo B1	Auditório	Auditório	-	01	200		X	X
Térreo B1	Sala 01	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
Térreo B1	Sala 02	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
Térreo B1	Sala 03	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
Térreo B1	Sala 04	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B1	Sala 06	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B1	Sala 07	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B1	Sala 08	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B1	Sala 09	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B1	Sala 10	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B1	Sala 11	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B1	Sala PJ	Sala Projeção	73	01	70		X	X
2º Andar B1	Sala 12	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
2º Andar B1	Sala 13	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
2º Andar B1	Sala 14	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
2º Andar B1	Sala 15	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
2º Andar B1	Sala 16	Laboratório	43,5	21	40		X	X
2º Andar B1	Sala 17	Laboratório	43,5	21	40		X	X
2º Andar B1	Sala 18	Sala Aula	43,5	01	45		X	X
1º Andar B2	Sala 19	Sala Aula	48,75	01	45		X	X
1º Andar B2	Sala 20	Sala Aula	48,75	01	45		X	X
1º Andar B2	Sala 21	Sala Aula	48,75	01	45		X	X
1º Andar B2	Sala 22	Sala Aula	48,75	01	45		X	X
2º Andar B2	Sala 23	Sala Aula	48,75	01	45		X	X
2º Andar B2	Sala 24	Sala Aula	48,75	01	45		X	X
2º Andar B2	Sala 25	Sala Aula	48,75	01	45		X	X
2º Andar B2	Sala 26	Sala Aula	48,75	01	50		X	X
3º Andar B2	Sala 27	Sala Aula	48,75	01	50		X	X
3º Andar B2	Sala 28	Sala Aula	48,75	01	50		X	X

3º Andar B2	Sala 29	Sala Aula	48,75	01	50		X	X
3º Andar B2	Sala 30	Laboratório	61,75	29	56		X	X
Total			1.510,5	164				

Fonte: PDI

A utilização dos terminais de Pesquisa da biblioteca é livre, ficando por ordem de chegada a sua utilização.

Os Computadores estão em rede dentro do domínio ISES, Processador Intel Dual Core 2.6GHz com 02 GB de Memória Ram, 320 GB de HD e Monitores LCD de 15". A configuração das máquinas é: sistema operacional: Microsoft Windows 7 Professional; e relação de Softwares: (Adobe Flash Player 10, Adobe Reader X, Adobe Sockwave Player 11.6, BlueJ 3.0.5, Circuit Maker Student 6, Packet Tracer 5.3, Dev C++ 5, Eclipse IDE, Gimp 2.6.11, Java SE 7, JCreator LE 5.0, Jude Community 5.5, K-Lite 7.7.0, LibreOffice 3.4, DotNet Framework 4, Forefront Endpoint Protection, Microsoft Office 2007 Professional, Microsoft Visio 2007 Professional, Microsoft Project 2007 Professional, Microsoft Silverlight, Microsoft Visual C++ 2005, Microsoft Visual C++ 2008, Microsoft Visual C++ 2010, Mozilla Firefox 6, MySQL Conector, MySQL Server 5.5, MySQL Tools 5.0, MySQL Workbench, Netbeans 7.0.1, Oracle Client 11g, SWI-Prolog, TextPad 5, Winrar 4.0.1).

A utilização dos computadores, nos laboratórios, está sujeita à disponibilidade e deve ser devidamente agendada, evitando o uso em horários de aula.

Para utilização em aulas programadas, é passado ao apoio técnico um cronograma mensal, montado pelos coordenadores e professores que indicará as atividades regulares dos laboratórios e solicitará sua preparação antes do uso, informando a disciplina a ser ministrada, a necessidade de apoio técnico e de equipamentos adicionais, tais como câmera digital, filmadora, scanner, softwares, entre outros.

O professor faz requisição ao apoio técnico que agendará a utilização dos laboratórios visando prioritariamente às aulas programadas.

Os laboratórios focam sempre abertos para uso de alunos e professores.

O controle de acesso e suporte aos usuários, que é realizado pelos técnicos e auxiliares de acordo com plantão preestabelecido.

Os laboratórios, cuja descrição está a seguir, ficam abertos para uso de alunos e professores:

- **Laboratório 16** – Localizado no 2º andar do bloco 01, conta com 21 computadores. (Processador Intel Core i3 3.2GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD e Monitores LCD de 18,5");

- **Laboratório 17** – Localizado no 2º andar do bloco 01, conta com 21 computadores. (Processador Intel Core i3 3.2GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD e Monitores LCD de 18,5”);
- **Laboratório 30** – Localizado no 3º andar do bloco 02, conta com 29 computadores. (Processador Intel Core i3 3.2GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD e Monitores LCD de 18,5”).

Os Computadores estão em rede dentro do domínio ISES, e possuem o sistema operacional Microsoft Windows 7 Professional, com a seguinte relação de softwares instalados: (Adobe Flash Player 10, Adobe Reader X, Adobe Sockwave Player 11.6, BlueJ 3.0.5, Circuit Maker Student 6, Packet Tracer 5.3, Dev C++ 5, Eclipse IDE, Gimp 2.6.11, Java SE 7, JCreator LE 5.0, Jude Community 5.5, K-Lite 7.7.0, LibreOffice 3.4, DotNet Framework 4, Forefront Endpoint Protection, Microsoft Office 2007 Professional, Microsoft Visio 2007 Professional, Microsoft Project 2007 Professional, Microsoft Silverlight, Microsoft Visual C++ 2005, Microsoft Visual C++ 2008, Microsoft Visual C++ 2010, Mozilla Firefox 6, MySQL Conector, MySQL Server 5.5, MySQL Tools 5.0, MySQL Workbench, Netbeans 7.0.1, Oracle Client 11g, SWI-Prolog, TextPad 5, Winrar 4.0.1).

O controle de acesso e suporte aos usuários, que é realizado pelos técnicos e auxiliares de acordo com plantão preestabelecido.

### **11.3 Serviços dos Laboratórios Específicos de Informática**

Para a infraestrutura de laboratórios específicos de informática a Faculdade Sumaré conta com um departamento de TI centralizado na Unidade Tatuapé I sob o comando de um gestor que orienta e supervisiona todos os chamados de manutenção de hardware e software nas unidades.

## Grade Curricular do Curso (2015)

Componente Curricular	Carga Horária
<b>Módulo A</b>	
Fundamentos de Recursos Humanos	50
Fundamentos de Administração	50
Fundamentos de Contabilidade	50
Matemática Financeira	50
Projeto Profissional Interdisciplinar I	56
Tecnologia e Sociedade	64
<b>Módulo B</b>	
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	50
Aspectos Legais em Recursos Humanos	50
Administração de Pessoal	50
Cálculos Trabalhistas	50
Projeto Profissional Interdisciplinar II	56
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	64
<b>Módulo C</b>	
Educação Corporativa	50
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	50
Gestão por Competências	50
Cultura e Clima Organizacional	50
Projeto Profissional Interdisciplinar III	56
Filosofia	64
<b>Módulo D</b>	
Sistemas de Remuneração	100
Estatística Aplicada	50
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	50
Projeto Profissional Interdisciplinar IV	56
Lógica e Interpretação de Dados	64
<b>Módulo E</b>	
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	50
Negociação Sindical	50
Desenvolvimento Gerencial	50
Consultoria Interna de RH	50
Projeto Profissional Interdisciplinar V	56
Comportamento nas Organizações	64
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>1600</b>
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS - optativa	50

## Grade Curricular do Curso (2013)

<b>Módulo A</b>	<b>Carga horária</b>
Fundamentos de Recursos Humanos	47
Fundamentos de Administração	47
Fundamentos de Contabilidade	47
Matemática Financeira	47
Tecnologia e Sociedade	64
Projeto Profissional Interdisciplinar I – campos de atuação	68
<b>Módulo B</b>	
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	47
Aspectos Legais em Recursos Humanos	47
Administração de Pessoal	47
Cálculos Trabalhistas	47
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	64
Projeto Profissional Interdisciplinar II - Administração de Pessoal	68
<b>Módulo C</b>	
Educação Corporativa	47
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	47
Gestão por Competências	47
Cultura e Clima Organizacional	47
Filosofia	64
Projeto Profissional Interdisciplinar III - Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações	68
<b>Módulo D</b>	
Sistemas de Remuneração	94
Estatística Aplicada	47
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	47
Lógica e Interpretação de Dados	64
Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de Remuneração	68
<b>Módulo E</b>	
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	47
Negociação Sindical	47
Desenvolvimento Gerencial	47
Consultoria Interna de RH	47
Comportamento nas Organizações	64
Projeto Profissional Interdisciplinar V - Gestão Estratégica	68
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>1600</b>
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS - optativa	50