

PPC

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO
SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM
RECURSOS HUMANOS



SÃO PAULO/SP

**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO
SUPERIOR**

**DE TECNOLOGIA EM
RECURSOS HUMANOS**

FACULDADE EDUCA MAIS

**São Paulo/SP
2020**

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	5
2	CONTEXTUALIZAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DA IES — INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR E DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	6
2.1	Da Mantenedora e Da Mantida: Dados Gerais	6
2.2	Identificação e Quadro Histórico de Atos Legais da Mantida	8
2.2.1	Quadro Histórico de Atos Legais da Mantida	8
2.2.2	Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade Presencial... 8	
2.2.3	Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade a Distância . 9	
2.2.4	Perfil, Missão, Objetivos, Metas e Visão de Futuro	10
2.3	Breve Histórico da Faculdade Educamais	15
2.3.1	Das Finalidades e Objetivos da Educa+	16
2.4	Inserção Regional, nacional e internacional	18
2.4.1	Inserção local e regional	19
2.4.2	Justificativa da Oferta do Curso	19
2.4.3	Contextualização socioeconômica e a Educação	21
2.4.4	Panorama dos pequenos negócios e área de serviços	24
2.4.5	Opinião dos Empreendedores	26
2.5	Responsabilidade Social	27
2.6	Direito do Aluno com TEA — Transtorno do Espectro Autismo à Educação	28
2.7	Condições de Acessibilidade para Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida	29
2.8	PNEA — Políticas de Educação Ambiental	29
2.9	Política Nacional de Educação em Direitos Humanos e Igualdade Étnico-Racial . 30	
2.10	Políticas institucionais e ações de estímulo e difusão para a produção acadêmica docente	31
2.11	Política de Educação Inclusiva	32
2.12	Políticas Educacionais das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e Indígena	34
2.13	Políticas Educacionais para a Realização da Interdisciplinaridade	35
2.14	Políticas Educacionais de Inovação	35
2.15	Extensão e Pesquisa	37
2.15.1	Para tanto, as estratégias a serem adotadas são:	38
2.16	Política Institucional voltada à memória cultural, à produção artística e ao patrimônio cultural	38
3	ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	39
3.1	Da Organização do Curso	39

3.1.1	Objetivos do Curso	39
3.1.2	Objetivos gerais	39
3.1.3	Objetivos específicos	40
3.1.4	Base Legal do Curso	40
3.1.5	Total de Vagas	41
3.1.6	Turnos de Funcionamento	41
3.1.7	Formas de acesso ao curso.....	42
3.1.8	Carga Horária Total do Curso.....	43
3.1.9	Prazos para Integralização do Curso.....	43
3.1.10	Articulação do PPC — Projeto Pedagógico do Curso com o PPI — Projeto Pedagógico Institucional e com o PDI — Plano de Desenvolvimento Institucional	43
3.1.11	Políticas Institucionais de ensino, extensão e pesquisa no âmbito do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos	45
3.1.12	São princípios básicos dessa política:	45
3.1.13	Políticas para as atividades articuladas ao ensino: prática profissional extracurricular	47
3.1.14	Políticas para as atividades articuladas ao ensino: atividades complementares	47
3.2	Avaliação da Aprendizagem.....	48
3.2.1	Dependência.....	51
3.2.2	Ouvidoria	52
3.2.3	Manual do Aluno	52
3.3	Princípios Metodológicos	53
3.4	Mecanismo de Controle de Acesso dos alunos nas matérias em EAD.....	53
3.5	Material Didático Disponibilizado.....	54
3.6	Auto Avaliação Institucional	54
3.6.1	Processos internos.....	55
3.6.2	Processos externos	57
3.7	Apoio e Atendimento ao Discente.....	58
3.8	Perfil do Egresso.....	60
3.8.1	Síntese do Perfil Profissional do Egresso	64
4	ESTRUTURA CURRICULAR DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	65
4.1	Matriz Curricular	70
4.1.1	Avaliação dos Conteúdos ENADE (PORTARIA Nº 457, DE 30 DE MAIO DE 2018).....	71
4.2	Disciplinas Optativas - LIBRAS	72
4.3	Sobre a Monitoria	72
4.4	PAI — Projeto de Atividades Interdisciplinares.....	73

4.4.1	Introdução	73
4.5	TCC – Trabalho de Conclusão de Curso	88
4.6	EaD – Ensino a Distância	88
4.7	Coerência do PPC e do Currículo com as Diretrizes Curriculares Nacionais e/ou Legislação Vigente	96
4.8	Adequação e Atualização das Ementas, Programas e Bibliografias dos Componentes Curriculares, Considerando o Perfil do Egresso	97
4.9	Certificação por Módulo	98
4.10	Ementário e bibliografia das disciplinas	98
4.11	Atividades Complementares	119
4.12	Estágio 120	
4.13	Metodologia de Ensino e Aprendizagem	120
4.14	Estratégias de flexibilização curricular	121
5	DIMENSÃO 2: CORPO DOCENTE E TUTORIAL	122
5.1	Da administração Acadêmica	122
5.2	Estrutura Organizacional	122
5.3	Composição do NDE - Núcleo Docente Estruturante.....	123
5.3.1	Titulação do NDE	124
5.3.2	Experiência Profissional do NDE	124
5.3.3	Regime de Trabalho do NDE.....	125
5.3.4	Composição e Funcionamento do Colegiado de Curso	125
5.4	Coordenação de Curso	126
5.4.1	Titulação, Formação Acadêmica e Experiência do Coordenador do Curso.	126
5.4.2	Atuação do Coordenador	127
5.4.3	Regime de Trabalho do Coordenador do Curso	128
5.5	Perfil Docente	128
5.5.1	Titulação do Corpo Docente	129
5.5.2	Número de disciplinas por Docentes	130
5.5.3	Regime de Trabalho do Corpo Docente.....	130
5.5.4	Experiência Profissional do Corpo Docente	131
5.5.5	Experiência no Magistério Superior, Ead e Tutoria do Corpo Docente ..	132
5.6	Estrutura Técnico-Administrativa.....	132
6	INFRAESTRUTURA	133
6.1	Salas de aula	133
6.2	Salas de professores e/ou de tutores	133
6.3	Espaços para atendimento aos discentes.....	134
6.4	Espaços de convivência e de alimentação	134
6.5	Laboratórios de informática.....	134

6.6	Infraestrutura física e tecnológica destinada à CPA	134
6.7	Bibliotecas: plano de atualização do acervo	134
6.8	Salas de apoio de informática ou estrutura equivalente.....	135
6.9	Plano de expansão e atualização de equipamentos	136
6.10	Recursos de tecnologias de informação e comunicação	137
6.11	Infraestrutura para as Atividades Presenciais	137
6.11.1	Estágios e Laboratórios Práticos Profissionais	137
6.12	Infraestrutura Sede.....	137

LISTA DE TABELAS

Tabela 3-1: Perfil do Egresso	64
Tabela 4-1: Libras	72
Tabela 4-2: Certificação por módulo	98

LISTA DE FIGURAS

Figura 2-1: Variação de Faturamento.....	26
--	----

1 APRESENTAÇÃO

A IES — **Instituição de Ensino Superior Faculdade Educamais**, em sua trajetória se constitui em grande fonte geradora de talentos humanos, uma vez que atende as demandas de formação de profissionais — para atuarem no exigente cenário nacional e mundial — com as devidas competências técnica e científica, aliadas a uma gestão acadêmica, pedagógica e administrativa e articuladas que estão às DCN — Diretrizes Curriculares Nacionais.

O Instituto Educamais, fundado em 22 de setembro de 2017, tem como objetivo precípua desenvolver um projeto inovador, em especial, no que se refere ao ensino a distância. Seu fundador e principal dirigente atua há mais de 40 anos na área da educação, sendo um dos pioneiros na educação a distância no país, modalidade em que se especializou, com investimento em modernas técnicas de ensino-aprendizagem, produção de conteúdo de excelência para todos os níveis educacionais e provimento de plataforma multidisciplinar de estudos, aderindo totalmente ao mundo digital e globalizado.

Desta feita, o presente projeto contempla em sua estrutura diversos elementos, dentre os quais o contexto educacional e suas particularidades, os objetivos do curso, a matriz curricular — observados os seus elementos e a respectiva operacionalização, a metodologia e as estratégias de ensino, os recursos humanos e materiais, e, ainda, a infraestrutura adequada ao pleno funcionamento do curso.

No que diz respeito à aprendizagem, se considera que ela acontece por meio de uma atividade cognitiva, quando o aprender é operar mentalmente, é raciocinar, é refletir e é agir, e que resulta em mudanças de comportamento, de atitudes, de decisões. Isto significa que a IES entende o aluno como um sujeito ativo, que ao assumir o papel de protagonista no seu processo de ensino-aprendizagem, desenvolve e viabiliza suas capacidades intelectuais e atitudinais. E, nesse contexto, cabe ao professor o papel de mediador daquela aprendizagem, por um processo que ofereça conteúdo analítico-crítico, articulado à teoria e prática na transmissão dos conhecimentos que devem evoluir para uma postura dinâmica que estimule o diálogo, a interação, a cooperação e a ética.

O PPC — Projeto Pedagógico do Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, que ora se apresenta, contempla, em sua estrutura, diversos elementos, dentre os quais o contexto educacional e as suas particularidades, os objetivos do curso, a matriz curricular — observados os seus elementos e a respectiva operacionalização, a metodologia e as estratégias de ensino, os recursos humanos e materiais, e, ainda, a infraestrutura tecnológica adequada ao pleno funcionamento do curso.

Foi elaborado, coletivamente, por meio do seu NDE — Núcleo Docente Estruturante, órgão que acompanha, consolida e atualiza o ‘projeto’ em sintonia com o colegiado do curso, e junto aos demais professores do curso em questão e sua coordenação, objetivando de forma efetiva e integrada à aprendizagem, o conhecimento, o aluno, o professor e o mercado de trabalho.

No que diz respeito à aprendizagem, se considera que ela acontece por meio de uma atividade cognitiva, quando o aprender é operar mentalmente, é raciocinar, é refletir e é agir, e que resulta em mudanças de comportamento, de atitudes, de decisões. Isto significa que entende o aluno como um sujeito ativo, ao assumir o papel de protagonista no seu processo ensino-aprendizagem, desenvolve e viabiliza suas capacidades intelectuais e atitudinais.

E, neste contexto, cabe ao professor o papel de mediador daquela aprendizagem, por um processo que ofereça conteúdo analítico-crítico, articulado à teoria e a prática na transmissão dos conhecimentos que devem evoluir para uma postura dinâmica que estimule o diálogo, a interação, a cooperação e a ética.

Assim, o presente PPC firma o compromisso com a educação, ao oportunizar o acesso ao mundo do ensino superior a um público que necessita de uma formação de qualidade e acessível e, ao mesmo tempo, que atenda as demandas de uma realidade social cada vez mais complexa, globalizada e diversificada.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DA IES — INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR E DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 Da Mantenedora e Da Mantida: Dados Gerais

Mantenedora: UPPRIMORE SISTEMA EDUCACIONAL LTDA CNPJ:
30.891.927/0001-20

Categoria Administrativa: Sociedade empresarial de responsabilidade limitada, com fins lucrativos

Endereço: Avenida Yojiro Takaoka, 4384, Sala 701 – Conjunto 5661 – BAIRRO Alphaville - Santana de Parnaíba / SP– CEP: 06541-038

Telefone fixo: (011) 2174-2300

Representante Legal: Sr. Victor Martins Boni

CPF: 700.494.701-75 - **RG:** 32.730.026-7 (SSP/SP)

Telefone: (011) 2174-2300

e-mail: victor@grupoeducamais.com.br

Mantida: FACULDADE EDUCAMAI

Sigla: EDUCA+ Código INEP: 4995

Endereço: Rua Artur Mendonça, nº 200 - Tatuapé, São Paulo - SP

CEP: 03067-040

Telefones: (011) 2638-3708 / 2638-3710 / 2174-2370

Diretor: Sr. Nelson Boni

CPF: 649.126.988-49 - **RG:** 6.908.313 (SSP/SP)

Telefone: (011) 2174-2300

e-mail: boni@grupoeducamais.com.br

PI — Procurador (a) Institucional: Sra. Maria Aparecida Campos da Silva

CPF: 021.360.978-90 - **RG:** 15.369.445-2 (SSP/SP)

Telefone: (011) 2174-2300

e-mail: silvcampos@terra.com.br

PI — Procurador (a) Institucional: Sr. Victor Martins Boni

CPF: 700.494.701-75 - **RG:** 32.730.026-7 (SSP/SP)

Telefone: (011) 2174-2300

e-mail: victor@grupoeducamais.com.br

Secretário (a) Geral: Sr(a). Susane Borges Pereira.

2.2 Identificação e Quadro Histórico de Atos Legais da Mantida

FACULDADE EDUCAMAI

Sigla: EDUCA+

Código INEP: 4995

Endereço: Rua Artur Mendonça, nº 200 - Tatuapé, São Paulo - SP.

CEP: 03067-040

Telefones: (011) 2638-3708 / 2638-3710 / 2174-2370

Site: www.faculdadeeducamais.com.br

e-mail: atendimento@faculdadeeducamais.com.br

2.2.1 Quadro Histórico de Atos Legais da Mantida

FACULDADE EDUCAMAI – CREDENCIAMENTO Portaria MEC Nº 1.247, de 14.10.2008, publicada em 15.08.2008
ALTERAÇÃO MANTENÇA (Associação Cruz Azul para EGEA) Portaria MEC nº. 458 publicada em 23 de maio de 2017
ALTERAÇÃO DENOMINAÇÃO MANTIDA OFÍCIO Nº 001/2017 e OFÍCIO Nº 001/2018 (Processos MEC 23000.004079/2018-81 e 23000.006869/2018-09), 12 de março de 2018.
ALTERAÇÃO MANTENÇA (EGEA para UPRIMORE) Processo e-MEC 201911908 e SEI nº 23000.018952/2019-2019 (UPRIMORE), 14/08/2019.

2.2.2 Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade Presencial

ADMINISTRAÇÃO

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	732	23.10.2008
RECONHECIMENTO	PORTARIA	214	21.05.2013
RENOV.RECONHECIMENTO	PORTARIA	703	19.12.2013
RENOV.RECONHECIMENTO	PORTARIA	267	04.04.2017

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	731	24.10.2008
RECONHECIMENTO	PORTARIA	41	15.02.2014
RENOV.RECONHECTO	PORTARIA	703	19.12.2013
RENOV.RECONHECTO	PORTARIA	86	21.02.2019

GESTÃO SEGURANÇA PRIVADA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	915	30.11.2015
RECONHECIMENTO	PORTARIA	88	21.02.2019

GESTÃO RECURSOS HUMANOS

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	565	28.09.2016
RECONHECIMENTO	PROCESSO	201803316	26.02.2018

GESTÃO FINANCEIRA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	566	28.09.2016
RECONHECIMENTO	PROCESSO	201803317	26.02.2018

PEDAGOGIA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	238	31.03.2017
RECONHECIMENTO	PROCESSO	201925807	03.10.2019

GESTÃO COMERCIAL

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	330	14.05.2018
RECONHECIMENTO	PROTOCOLO	202002491	04.03.2020

LOGÍSTICA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	155	01.04.2019
RECONHECIMENTO	PROTOCOLO	202006108	08.04.2020

2.2.3 Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade a Distância

ADMINISTRAÇÃO

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	238	31.03.2017
RECONHECIMENTO	PROCESSO	202007807	26.05.2020

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	330	14.05.2018
RECONHECIMENTO EAD	PROTOCOLO	202007808	26.05.2020

PEDAGOGIA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	155	01.04.2019
RECONHECIMENTO EAD	PROTOCOLO	202007809	26.05.2020

MATEMATICA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	175	15.06.2020

GESTÃO FINANCEIRA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	175	15.06.2020

HISTÓRIA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	175	15.06.2020

LOGÍSTICA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	201929443	19.10.2019

2.2.4 Perfil, Missão, Objetivos, Metas e Visão de Futuro

Perfil: As diretrizes que norteiam o Projeto Institucional da Faculdade Educamais estabelecem como compromisso a busca de um padrão de excelência no ensino de graduação, associando a eficiência e a eficácia exigidas pelo mercado e aos princípios éticos que regem a atuação do profissional a ser formado. A decorrência desta concepção

geral é a de procurar formar um profissional que contribua para a melhoria da qualidade de vida em nossa sociedade.

Em cumprimento ao disposto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, fundamenta sua **vocação no acesso mundial a educação brasileira por meio de um ambiente totalmente virtual, atualizado e com qualidade**. Essa vocação permite a inserção no mercado de trabalho local e internacional 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 partir de sua vocação e princípios, a Faculdade Educamais tem como **missão oferecer educação superior de excelência, através de avançadas técnicas de ensino-aprendizagem que, como instrumentos de inclusão, democratizem o acesso e eleve as competências profissionais e humanísticas das pessoas**, missão essa que vai de encontro ao futuro, dado ao apelo da globalização e também a importante diretriz do Plano Nacional da Educação, em específico descrito em sua meta 12, a qual prevê levar à educação de nível superior à todas as regiões incluindo as mais distantes e totalmente desassistidas, além de grupos específicos como quilombolas, indígenas, não residentes, sem terras, etc., que por conta de suas lutas in loco, muitas vezes acabam não tendo a oportunidade de elevar seu conhecimento e até melhorar suas bases por meio de uma educação de nível superior.

A missão da IES se desenvolve por meio de um processo democrático, estimulando a universalização do acesso à educação superior; inclusivo, no sentido de estender a todos aqueles que estão à margem do processo educacional a oportunidade de adquirirem um formação superior; indutor de qualidade, à medida que a modalidade a distância, desenvolvida no ambiente virtual, com avançadas técnicas de ensino-aprendizagem, permite a disponibilização de conteúdo denso, de alta qualidade, preparado por profissionais competentes e validado por equipes, podendo ser acessado a qualquer hora e em qualquer lugar, quantas vezes for necessário, com reflexos altamente positivos para os alunos, comunidade acadêmica e para a sociedade como um todo.

Toda a experiência de mais de 40 anos na educação superior, incluindo a acumulada à frente de outra mantida, corrobora com o propósito da oferta de uma educação de excelência em todos os níveis, contribuindo com a universalização de oportunidades e democratizando o acesso a todos, em especial, àqueles excluídos do processo educacional, do domínio do saber (tal como previsto no Plano Nacional da Educação, meta 12).

A Faculdade Educamais, por sua concepção, entende ser de sua responsabilidade a formação dos quadros profissionais e humanísticos locais, regionais, nacionais e internacionais, tendo no ensino com pesquisa e nos programas de educação continuada o compromisso com as diretrizes e preceitos da excelência educacional. Nesta perspectiva, a educação superior da Faculdade Educamais pretende abranger os seguintes cursos e programas:

- **Graduação:** abertos a candidatos brasileiros egressos do ensino médio ou equivalente e que tenham sido classificados em processo seletivo; também se encontram previstos estrangeiros previstos em acordos bilaterais amparados pelos Ministérios da Educação dos países envolvidos;
- **Licenciatura:** visando à formação de profissionais e especialistas em educação;
- **Tecnológico:** destinado a candidatos que tenham concluído o ensino médio e atendam aos requisitos estabelecidos legais;
- **Pós-Graduação:** compreendendo programas de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, de mestrado e doutorado, visando a especialização e o aprofundamento acadêmico-científico;
- **Cursos Técnicos:** abrangendo estudantes de nível médio, com o objetivo de capacitá-lo em conhecimentos teóricos e práticos voltados as atividades do setor produtivo realizando sua inserção ou atualização no mercado de trabalho.
- **Educação continuada:** oferta de cursos de extensão, capacitação e aperfeiçoamento e outros, aberto a candidatos dos mais diferentes níveis de formação, com o propósito de se manterem atualizados constantemente.

A Faculdade Educamais tem como **objetivo** levar a educação com total inclusão para grupos desassistidos no tocante ao acesso à educação superior. Dado a internacionalização seu egresso, por meio de um estudo de conteúdos qualificado e atualizado, conectado a realidades mundiais, tende a interferir e melhorar seu meio, consciente de sua missão, colocando-se como parte integrante do processo em contínua evolução humanística e tecnológica.

Como **objetivos específicos** e em atendimento aos princípios apresentados, pode-se sintetizar seu processo educativo, em consonância com os objetivos explicitados na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e alterações) e na Constituição Federal de 1988, nos seguintes objetivos:

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

- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ utilizar tecnologias e metodologias avançadas de ensino, visando proporcionar aos alunos maiores e melhores oportunidades 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;
- ✓ 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;
- ✓ suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, bem como a formação continuada, a partir de programas de aperfeiçoamento e pós-graduação;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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.

Para consolidar a 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, a Faculdade constrói formas efetivas de cooperação institucional nos contextos local, regional, nacional e internacional. Uma das prioridades institucionais é a integração entre os diversos níveis e modalidades de ensino (graduação, pós graduação, cursos técnicos, cursos de extensão) e pesquisa buscando privilegiar os projetos e programas de impacto acadêmico e social com repercussões de caráter local, regional, nacional e internacional. 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 para a evolução e inovação da educação no Brasil, tal como previsto no Plano Nacional da Educação.

As **metas institucionais** são planejadas, quinquenalmente, de maneira participativa e o cumprimento é avaliado periodicamente. As diretrizes para o Ensino Superior da Faculdade são:

- ✓ Inserção da educação superior em regiões desassistidas do ensino superior;
- ✓ Promoção de práticas interculturais explorando legislações e diretrizes multi e transdisciplinares;
- ✓ Busca contínua de índices e patamares de qualidade dos cursos dentro dos parâmetros exigidos pelo Ministério da Educação;
- ✓ Estímulo à qualificação e produção docente;
- ✓ Implantação dos programas de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão;
- ✓ Implantação de políticas de Apoio ao Discente visando à retenção discente e monitorando os índices de evasão;
- ✓ Incentivar programas nacionais e internacionais voltados a Responsabilidade Social por meio de projetos interdisciplinares com discentes de várias localidades, inclusive, países.

A Visão de futuro: A Faculdade Educamais tem como visão de futuro:

- ✓ Buscar tornar-se um núcleo científico e cultural de referência para o ensino e difusão da ciência, da educação e das tecnologias, capaz de incluir e formar futuros profissionais altamente qualificados e dotados de visão crítica da dinâmica social;
- ✓ Graduar futuros profissionais com sólida formação acadêmica, de forma a possibilitar melhor colocação no mercado de trabalho
- ✓ Buscar a convivência na diversidade, de tal modo que todos respeitem as diferenças e as divergências;

- ✓ Disseminar as formas de conhecimentos democratizando continuamente o acesso à educação;
- ✓ Produzir e inovar conhecimentos científicos, buscando as demandas sociais;
- ✓ Manter o compromisso com a missão e os objetivos da instituição

O perfil, a missão, os objetivos, as metas e a visão de futuro, aliado aos valores da instituição são base de definição das políticas de ensino, de extensão e de pesquisa (muito embora seja Faculdade há a previsão de Projeto Integrados como estímulo a atividade), versando sobre ações institucionais internas, transversais a todos os cursos, e externas, por meio de projetos de responsabilidade social caracterizada pela própria vocação institucional em sua atuação em regiões com diferenças culturais, realidades e cenários muito ricos para formação da cidadania e a perfeita compreensão de realidades antes apenas estudadas sem a possibilidade de uma prática aplicada quando pensado em atividades em grupos, participação em fóruns de discussão e até vínculos que acabam se criando por meio das experiências compartilhadas na Faculdade.

2.3 Breve Histórico da Faculdade Educamais

A **Faculdade Educamais (EDUCA+)**, doravante aqui mencionada por sua sigla **EDUCA+**, foi constituída pela Associação Cruz Azul de São Paulo, antiga FACRAZ — Faculdade Cruz Azul, autorizada pela Portaria MEC nº 1.247, D.O.U. de 14/10/2008, com vistas a atender aos funcionários e familiares da Polícia Militar. Em função da demanda local, acolheu também a comunidade do bairro e moradores de seu entorno. A abrangência do escopo de atuação impulsionou então a partir da amplitude de seu público alvo a transferência de sua manutenção no primeiro semestre de 2014 para a “**Escola Global de Educação Avançada S/A (EGEA)**”, instituição integrante do **GRUPO EDUCAMAI**S, com sede na Av. Brigadeiro Luís Antônio, 4899, Jardim Paulista, São Paulo (SP), CEP 01401-002. Tal processo de transição fora formalizado por meio da Portaria MEC nº 458, D.O.U de 22/05/2017, alterando também o nome da mantida para Faculdade Brasileira de Ciência e Tecnologia (FBCT), posteriormente e atual **Faculdade Educamais (EDUCA+)** OFÍCIO Nº 001/2017 e OFÍCIO Nº 001/2018 (Processos MEC 23000.004079/2018-81 e 23000.006869/2018-09), 12 de março de 2018.

Em 20/05/2019, pelo processo no. 201911908, e por decisão estratégica do Grupo Educamais, iniciou-se novo processo de transferência de manutenção, concluído em 14/08/2019, cuja mantenedora passou a ser a UPPRIMORE SISTEMA DUCACIONAL LTDA.

Seu fundador e principal dirigente é um dos pioneiros em educação a distância no país, com investimento em modernas técnicas de ensino-aprendizagem, produção de conteúdo de excelência para todos os níveis educacionais e provimento de plataforma multidisciplinar de estudos, com o propósito de levar a educação superior a todos aqueles que não condições de ir à escola, a qualquer tempo e lugar, superando fronteiras e aderindo totalmente ao mundo digital e globalizado.

Assim, suas políticas institucionais estão voltadas ao cumprimento integral das legislações que abrangem aspectos humanísticos (questões étnico raciais, sustentabilidade das relações, cidadania) ressaltada a importância de um comportamento ético, cidadão e respeitoso, além de aspectos profissionalizantes necessários para o desempenho das tarefas exigidas no mercado de trabalho.

2.3.1 Das Finalidades e Objetivos da Educa+

A Educa+ assume posição construtiva em uma sociedade democrática, servindo de instrumento propulsor de transformação social, e, nesse sentido, sua finalidade procura responder aos anseios e às necessidades da comunidade onde se situa e assim, se pode afirmar, que toda IES deve ter o compromisso de colocar o produto de suas atividades de ensino com pesquisa e extensão ao alcance e serviço dessa comunidade, para dela merecer respeito e reconhecimento; e ter como finalidade, ainda, garantir a qualidade desse produto, por meio de uma efetiva política de capacitação de pessoal docente e técnico-administrativo, além de uma ampla participação dos alunos nos diversos aspectos da vida universitária..

Neste viés, tem como objetivo levar a educação com total inclusão para grupos desassistidos no tocante ao acesso à educação superior. Dado a internacionalização, seu egresso, por meio de um estudo de conteúdos qualificados e atualizados, conectados à realidade mundial, tende a interferir e melhorar seu meio, consciente de sua missão, colocando-se como parte integrante do processo em contínua evolução humanística e tecnológica.

Como objetivos específicos e em atendimento aos princípios apresentados, pode-se sintetizar seu processo educativo, em conformidade com a LDB e a Constituição Federal, sintetizados nas seguintes finalidades:

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

- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ Utilizar tecnologias e metodologias avançadas de ensino, visando proporcionar aos alunos maiores e melhores oportunidades 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;
- ✓ 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;
- ✓ Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, bem como a formação continuada, a partir de programas de aperfeiçoamento e pós-graduação;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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.

A Educa+ se sustenta de metodologias adequadas de caráter interdisciplinar e multidisciplinar, acordadas com os planos, programas e projetos elaborados e executados pelos seus setores acadêmicos.

Os cursos disponibilizarão aos alunos toda a infraestrutura tecnológica de atendimento e apoio de forma a atingir os objetivos propostos.

2.4 Inserção Regional, nacional e internacional

A região metropolitana de São Paulo é a maior do Brasil possuindo cerca de 22 milhões de habitantes (estimativa IBGE 2020)¹, dos quais mais de 4 milhões estão na faixa etária que concentra a maioria dos universitários paulistas.

O município de São Paulo tem 12.325.232 pessoas (IBGE-2020), e por sua extensa área urbana, a cidade possui um caráter bastante heterogêneo, variando de regiões altamente adensadas e verticais aos bairros residenciais horizontais e de baixíssima densidade. Isto faz com que muitos habitantes da cidade praticamente desconheçam regiões do município além dos seus locais de residência e trabalho. E, ainda, a cultura, o lazer, a religião e a alimentação que a cidade oferece são, também, bastante heterogêneos, resultado da diversidade de extratos sociais, econômicos e culturais, e da contribuição de imigrantes de diversas partes do mundo.

Sediada na Rua Artur Mendonça, nº 200 - Tatuapé, São Paulo - SP, possui em sua estrutura administrativa, organizacional e acadêmica profissionais altamente qualificados, mantendo a tradição de um ensino de alta qualidade.

Desta forma, a concepção do PPI — Projeto Institucional da **EDUCA+** e do atual PPC de Gestão Recursos Humanos, surgem das necessidades e demandas da região, de forma a fortalecer o desenvolvimento e construção de uma massa crítica de profissionais que promovam a sustentabilidade local e sedimentem os fatores socioculturais e político-econômicos como valores fundamentais para o fortalecimento integrado da cidade e das suas áreas de influência.

E, por assim ser, a **EDUCA+** em consonância com seu compromisso educacional, a partir do ano de 2014 ampliou os cursos de graduação buscando atingir três modalidades de cursos:

- ✓ **Bacharelados:** Ciências Contábeis e Administração: ambos têm duração de oito semestres (quatro anos);
- ✓ **Licenciatura:** Pedagogia: com duração de oito semestres (quatro anos);

¹ Disponível: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/sao-paulo.html>. Acesso em fev/2020.

- ✓ **Tecnólogos** em Gestão Logística, Gestão Financeira, Gestão Recursos Humanos, Gestão de Segurança Privada e Gestão Comercial: todos com duração de 4 semestres (dois anos).

2.4.1 Inserção local e regional

A concepção do projeto institucional surge das necessidades e demandas locais, da região, de forma a fortalecer o desenvolvimento e a construção de uma massa crítica de profissionais que promovam a sustentabilidade e sedimentem os fatores socioculturais e político-econômicos, como valores fundamentais para o fortalecimento integrado da região e das suas áreas de influência.

Por se localizar, estrategicamente, na região central, com fácil acesso a transportes públicos incluindo, metro, trem e ônibus, facilitará, sobremaneira, os discentes em seus deslocamentos de diversos pontos da capital paulista e região metropolitana, além de atender esta parcela, tão importante e significativa, que trabalha e labuta nas proximidades.

2.4.2 Justificativa da Oferta do Curso

O Estado de São Paulo, de acordo com o IBGE em 2010, conta com 41.262.199 habitantes, 248.196 Km², 166 hab/km² e 645 municípios. A perspectiva da população para 2014 é de 44.035.304 habitantes (IBGE, 2014).

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\$ 920,00.

O processo de desenvolvimento econômico e social contemporâneo está marcado pelas constantes e rápidas transformações, pelo uso intensivo de novas tecnologias e pela massificação das informações. Um cenário como este obriga o setor produtivo a ter que se reinventar com muita frequência. A capacidade de adaptação às mudanças, a agilidade nos processos de tomada de decisão, a leitura dos movimentos de mercado – preferencialmente antecipando-se a estes movimentos, a formação de uma equipe eficiente, coesa, produtiva e de alto desempenho, são essenciais para a obtenção de vantagens competitivas sustentáveis.

Neste contexto destacamos um aspecto essencial à obtenção de vantagens competitivas: o nível de qualificação das equipes. Equipes somente atingem o alto desempenho se devidamente formadas, treinadas e capacitadas. O que se pretende destacar aqui é a necessidade da formação de gestores, em especial a importância do profissional para o sucesso das organizações.

Sabe-se, ainda, que as organizações são afetadas pelo ambiente onde se encontram, mas que também são capazes influenciar este mesmo ambiente. Portanto, organizações bem-sucedidas representam desenvolvimento local e regional. E esta é outra dimensão do perfil do profissional: sua capacidade de contribuir para com o desenvolvimento sustentável de sua região, atuando como agente de transformação, apresentando ideias e empreendendo ações, seja no setor privado ou na esfera pública.

É neste viés com o objetivo de formar Administradores capazes de otimizar os resultados das organizações e contribuir para com o desenvolvimento regional, que a Educa+ pretende oferecer seu Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, devidamente alinhado às Diretrizes Curriculares Nacionais do referido curso.

O cenário socioeconômico do País e, em especial o da Região Sudeste, maior concentração de atuação profissional apresenta-se em expansão com demanda por novos profissionais com grande aceitação.

Especificamente com relação a matriz curricular contemplar também disciplinas na modalidade de ensino à distância, é imperativo destacar que, além da sua pertinência e contemporaneidade, trata-se de uma modalidade de ensino com maior flexibilidade, necessária ao perfil da sociedade atual, além da importante dimensão da inclusão social.

A localização da sede encontra-se no coração de São Paulo, tido como referência econômica no Brasil e no mundo, com vasta estrutura e acomodações, contando, inclusive, com uma produtora e editora associada à agência nacional de cinema pertencente ao grupo da manutenção.

Assim, pretende-se a formação de profissionais que realmente façam a diferença no mercado de trabalho por suas competências técnicas e humanísticas oriundas de um projeto rico no âmbito profissional destacando ainda as relações e realidades do Brasil e do mundo, que ressalta a importância da responsabilidade social e das relações humanas transformando o futuro da sociedade.

A qualidade dos **materiais** desenvolvidos nas matérias em EAD, garantem de modo uniforme os conteúdos das ementas, o uso de acervo bibliográfico virtual não apenas indicados na disciplina como outros de interesse do aluno, o acompanhamento do ensino-aprendizagem por meio do acompanhamento virtual da evolução dos estudos.

Se compararmos as condições de infraestrutura entre os diversos países, há de se notar as diferenças, tal como ambientes quilombolas, indígenas e nativos.

A natureza da troca interdisciplinar aplicada de experiências é vista pela Instituição como uma **prática pedagógica inovadora** dada munir-se de aspectos teóricos do estudo das disciplinas, compreender na prática os diferentes cenários culturais, econômicos, humanos e de empregabilidade, permitindo a reflexão crítica provocada no alinhamento de projetos integradores aplicados, associando a **graduação, pesquisa e extensão**, tripé fundamental no ensino superior.

Muito embora esse olhar esteja previsto nos PPCs e ementas das disciplinas, a experiência prática é comprovadamente a melhor forma de assimilação de diferentes realidades, trazendo o aluno para a vida real sem a necessidade de idealização e podendo ainda contribuir de modo aplicado em suas **competências (considerando conhecimento, habilidades e atitudes) em suas regiões no âmbito nacional e internacional.**

A Instituição, portanto, tem como mote não apenas com a responsabilidade de levar o **acesso à educação a grupos excluídos por conta de necessidades específicas** como também aplicará, de modo prático, por meio de **intercâmbios de opiniões** e até grupos de trabalhos, a realidade de **temas transversais** fundamentais para uma reflexão de **formação cidadã, humanística e preocupada com a sustentabilidade das relações sob uma abrangência mundial.**

Atenta às normas fixadas nos competentes diplomas legais, a Educa+ preocupou-se em criar um Projeto Pedagógico atual e ajustado às exigências legais, fixando em seu âmbito variados itens e subprojetos, buscando a integral formação do acadêmico, de modo a ajustá-los ao mercado de trabalho como um empreendedor, o que lhe abre um leque significativo de opções profissionais, das quais a administração é apenas uma via ao lado de tantos outros setores.

Por derradeiro o presente PPC incorpora uma atenção relativa ao corpo docente, cuja qualificação deve ser sempre desenvolvida e aprimorada, sendo relevante ressaltar a participação democrática dos acadêmicos, e programada para o processo de avaliação periódica dos seus membros.

2.4.3 Contextualização socioeconômica e a Educação

A cidadania, a justiça social e o usufruto do patrimônio cultural da sociedade moderna dependem da expansão do sistema de ensino; e, da expansão geral do ensino, em todos os níveis, deriva a viabilidade do desenvolvimento socioeconômico equilibrado

e sustentado do País, pois, sem esse, os demais benefícios objetivados esvaziavam-se, em grande parte, em suas possibilidades de concretização. Desta forma,

O papel que a educação tem como determinante da riqueza merece atenção, no mínimo, por duas razões: primeira, devido aos limites que as políticas educacionais podem apresentar se usadas como ferramenta de redução da desigualdade – se a educação não for relevante para os ricos, então haverá uma parte importante da desigualdade total que não será afetada por políticas educacionais; segunda, devido à associação entre educação e meritocracia, e a importância dessa associação ao discurso político, justificando os altos níveis de concentração da renda nos ricos. (MEDEIROS E GALVÃO, 2015)².

O Brasil tem passado por mudanças econômicas significativas desde meados do século XX, entretanto, em relação ao crescimento econômico brasileiro, dois aspectos chamam a atenção:

- ✓ o crescimento tem sido cíclico e intermitente; e,
- ✓ apesar do enriquecimento econômico, o país mantém nível inaceitável de desigualdade social.

Deduz-se, então, que há no Brasil a crença de que a boa sociedade se cria com a maior intervenção do estado, e diferente do que foi no passado, a apregoada solução intervencionista deve ser, atualmente, melhor discutida e compreendida em suas consequências.

A Declaração Mundial sobre Educação Superior elaborada durante a Conferência Mundial sobre Educação Superior da UNESCO, realizada em outubro de 1998, trouxe alguns dos elementos diretivos da política adotada pelo MEC, entre 2003 e 2014.

A SESu —Secretaria de Educação Superior, sendo uma unidade do MEC responsável por planejar, orientar, coordenar e supervisionar o processo de formulação e implementação da Política Nacional de Educação Superior, buscou desenvolver um balanço das principais políticas e programas que possibilitaram o avanço extraordinário para a democratização e expansão da Educação Superior nos últimos 12 anos.

No Brasil, como no mundo, a segunda metade do século XX foi marcada por uma expansão sem precedentes da demanda e da oferta de cursos de educação superior, ligadas tanto à valorização do saber acadêmico pelo mercado de trabalho quanto ao crescimento da importância da pesquisa acadêmica.

² IPEA: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=25118:td-2080-educacao-e-o-rendimento-dos-ricos-no-brasil. Acesso em fev/2020.

E, nos chamados países em desenvolvimento, o fenômeno possui peculiaridades decorrentes da desigualdade regional, da má distribuição de renda e da baixa escolaridade média da população - recursos limitados para o ensino superior e a pesquisa e dificuldades de acesso e permanência de estudantes na universidade, entre outros. No contexto brasileiro, mais especificamente, os desafios ligados à educação superior podem ser condensados na tríade expansão, qualidade e democratização.

Portanto, para a economia do País voltar a crescer de forma sustentável, o investimento em educação é primordial e exige comprometimento de toda a sociedade.³

De acordo com atual pesquisa feita pelo SEADE — Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (2020)⁴, que teve por base referencial o 2º. semestre de 2019, esta analisa aspectos da vida no município de São Paulo, com foco no território, buscando mostrar a diversidade entre as regiões de moradia e identificar padrões/diferenças, como: características dos moradores, oferta de serviços nas proximidades da moradia, renda domiciliar e o deslocamento das pessoas no espaço urbano.

Os dados mostram que existem várias ‘cidades’ dentro da capital, e que as regiões periféricas têm perfil populacional e padrão de vida bastante diferentes daquelas que ocupam o centro do território municipal.

Em 2018 (IBGE)⁵, o salário médio mensal, no município de São Paulo, era de 4.3 salários mínimos.

A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 45.8%.

Na comparação com os outros municípios do estado - SP, ocupava as posições 7 - de 645, e 24 - de 645, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 21 - de 5570, e 81 - de 5570, respectivamente.

Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 31.6% da população nessas condições, o que o colocava na posição 305 de 645 - dentre as cidades do estado - SP e na posição 4372 de 5570 dentre as cidades do Brasil.

Vale, também, destacar ser parte indissociável de um trabalho de inclusão social o resgate da autoestima e do senso de capacidade dos jovens das regiões mais necessitadas,

³ Texto contextualizado com base no disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192. Acesso em 04/2017.

⁴ Disponível: <https://www.seade.gov.br/pesquisa-do-seade-mostra-diferentes-aspectos-das-regioes-da-cidade-de-sao-paulo/>. Acesso em fev/2020.

⁵ Disponível: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-paulo/panorama>. Acesso em ago./2020.

seja por meio do processo ensino aprendizagem, ou pela atuação na comunidade, por meio de cursos de extensão ou de outros projetos direcionados.

Desta forma, a Educa+ se apresenta como opção vantajosa para o aluno potencial por sua infraestrutura, aparelhamentos e plataformas tecnológicas dos cursos propostos, aliado à forte noção de responsabilidade social, que norteia sua proposta.

Este é o nosso compromisso social: a responsabilidade e a oferta de um ensino de qualidade que se insere neste PPC, como pilar da construção de sua identidade e da sua vocação no cumprimento da sua missão social. E, portanto, a Educa+ assume uma função explícita de colaboradora do desenvolvimento e da solução dos problemas da realidade social, conduzindo projetos que realmente transformem o ambiente no qual se insere, sem perder de vista o sentido humano dessas mudanças, o que implica antecipar seu impacto tanto nas relações econômicas, quanto nas relações políticas e sociais entre os indivíduos.

A partir destas considerações, a formação acadêmica na **EDUCA+** busca um modo diferenciado, para que o administrador possa conciliar informação técnica com uma orientação pragmática, humanística, profissional e capaz de provocar o surgimento de um novo profissional: um profissional ciente de que os fatos são dinâmicos e, por isso mesmo, em transformação, exigindo-lhe o permanente exercício de tarefa reflexiva que o capacite à síntese dos instrumentos conceituais, técnicos, metodológicos e práticos compatíveis com a função pública, privada e social que o administrador desempenha na comunidade.

Em razão disso e ciente do seu papel, a **EDUCA+** institui em caráter permanente um programa que avaliará e orientará os seus métodos de formar os administradores que irão atuar nessa sociedade, visto que o pluralismo administrativo e a porosidade do conhecimento são fatores presentes na realidade vivenciada no século XXI, impondo a revisão dos métodos de conhecimento tradicionalmente consagrados.

O presente PPC incorpora uma atenção relativa ao corpo docente, cuja qualificação deve ser sempre desenvolvida e aprimorada, sendo relevante ressaltar a participação democrática dos acadêmicos, e programada para o processo de avaliação periódica dos seus membros.

2.4.4 Panorama dos pequenos negócios e área de serviços .

Mediante a pandemia do coronavírus, desde março de 2020, o ambiente de negócios – em geral – apresentou desestabilização.

As micros e pequenas empresas (MPEs) paulistas apresentaram queda de 27,5% no faturamento real (descontada a inflação) em março de 2020 sobre março de 2019. Na

comparação de um mês com o mesmo mês do ano anterior, foi o pior resultado da série, iniciada em janeiro de 1998.

Por setores, os resultados quanto ao faturamento real, no mesmo período, foram: indústria (-19,0%), comércio (-27,0%) e serviços (-31,3%).

Os segmentos foram classificados de acordo com a vulnerabilidade à crise do coronavírus. As MPEs em segmentos mais vulneráveis registraram queda de 32,2% na receita, em março/20 sobre março/19.

No mesmo período, os segmentos menos vulneráveis registraram redução de 24,4% no faturamento real. Por setores, para os segmentos mais vulneráveis tem-se: indústria (-18,7%), comércio (-33,8%) e serviços (-40,0%). Os segmentos menos vulneráveis registraram os seguintes resultados: indústria (-37,0%), comércio (-25,6%) e serviços (-15,9%).

Quanto às expectativas dos donos de MPEs, abril/20 registrou significativas mudanças na economia brasileira, quando estas se tornaram relativamente mais pessimistas: 54% declararam esperar uma piora para a economia brasileira nos próximos seis meses, ante 25% em março/20; 16% esperavam estabilidade, e 14% aguardavam uma melhora; 16% não souberam informar.

Nesse quadro, as expectativas para a evolução do faturamento da empresa também se tornaram mais pessimistas. Em abril/20, 42/% acreditava em piora do faturamento da empresa nos próximos seis meses, ante 18% em março/20. 27% acreditavam em manutenção da receita e 17% em melhora; 14% não souberam informar (Fonte: SEBRAE,2020).

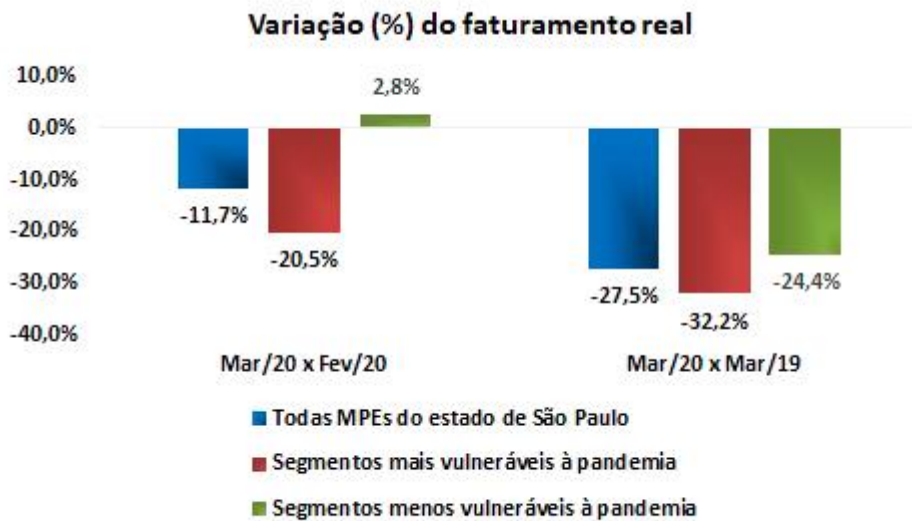


Figura 2-1: Variação de Faturamento

2.4.5 Opinião dos Empreendedores

Assim, neste cenário, apurou-se que:

- ✓ Após o início da crise do coronavírus, as formas de venda não presenciais passaram a ser as mais utilizadas pelas empresas: por telefone (42,9%), por meio de site, aplicativo ou plataforma própria (26,6%) e por Whatsapp (24,8%). 41,6% mantiveram as vendas presenciais (estabelecimento, loja ou escritório).
- ✓ 61,8% conseguiram pagar integralmente suas contas e despesas em março de 2020; 24,8% conseguiram pagar parcialmente e 10,2% não conseguiram pagar suas contas e despesas. 3,2% não responderam a questão.
- ✓ 47,2% acha que, a partir de abril/20, poderia pagar suas contas e despesas por até 30 dias, 5,8% entre 30 e 60 dias e 6,7% por mais de 60 dias. 14,1% informaram que já não tinham como pagar; 22,6% não souberam responder. 3,5% não responderam a questão.
- ✓ Para pagar suas contas e despesas 31,7% pretende continuar trabalhando (no momento não tem problemas). Na sequência tem-se: fazer ou negociar empréstimos (16,6%), negociar com fornecedores (15,6%), utilizar reservas próprias (8,7%) e negociar com empregados (8,2%). 15,8% não souberam responder.

- ✓ Quanto às formas de vendas, a indústria é o setor que mais utiliza, relativamente, o telefone (51,9%) e o Whatsapp (29,9%). No comércio se destaca o uso das vendas presenciais (53,8%). Serviços é setor que mais utiliza outras redes sociais, como Facebook e Instagram (7,3%) e que tem relativamente mais empresas paradas (19,1%). Com relação ao pagamento de contas e despesas, a indústria é o setor onde os informantes acreditam que terão maiores dificuldades: 41% achavam que poderiam pagar suas contas por 30 dias, a partir de abril/20.
- ✓ Quanto às medidas para pagar contas e despesas, a mais citada é “continuar trabalhando”, principalmente no comércio (32,3%). Na indústria, foram citadas com frequência relativamente maior que nos demais setores: “fazer ou renegociar empréstimos” (20,4%), negociar com fornecedores (17,4%) e “esperar alguma ajuda do governo” (7,5%). A opção “negociar com empregados” apareceu com frequência relativamente maior em serviços (11,8%).(SEBRAE, 2020).

2.5 Responsabilidade Social

A literatura atual e abrangente, e disponibilizada nos diversos meios de comunicação, nos ensina que a Responsabilidade Social se define por englobar ações voluntárias de empresas que atuam em benefício do seu público, quer seja ele interno — representado por seus funcionários colaboradores, quer seja pelo público externo — representado pelos clientes, fornecedores, parceiros, dentre outros.

Percebe-se, assim, que as organizações socialmente responsáveis são as que repensam suas posturas, seus comportamentos, suas condutas, e se reestruturam para colocar em prática atitudes que promovam o bem estar de todos os envolvidos por meio de ações voltadas para o benefício da sociedade, e do meio ambiente.

Neste sentido, a Responsabilidade Social não pode ser apenas o cumprimento das leis, mas uma mudança de atitude das empresas e das pessoas com relação ao seu papel na sociedade. O veículo adequado à propagação desta mudança se respalda em disciplinas como: Comportamento nas Organizações, Gestão de Pessoas, Sustentabilidade, Responsabilidade Social e Meio Ambiente e Projeto em Recursos Humanos, as quais desenvolvem ao longo dos respectivos semestres, tópicos de Responsabilidade Social criando uma nova orientação para as organizações produtivas.

Portanto, se confirma aqui a máxima já aventada anteriormente: A EDUCA+ se faz de sonhos e ideais que são transformados em realidade mediante a vocação educacional de seus criadores, através dos colegiados de cursos será implementado ações para colocar em prática responsabilidades sociais.

2.6 Direito do Aluno com TEA — Transtorno do Espectro Autismo à Educação

Segundo o art.5º da Lei 12.764/2012: “É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar o direito da pessoa com transtorno do espectro do autismo à educação, em um sistema educacional inclusivo, garantida a transversalidade da educação especial, desde a educação infantil até a educação superior. § 1º O direito de que trata o caput será assegurado em todas as políticas de educação, sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, segundo os preceitos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência

§ 2º Em casos de comprovada necessidade de apoio às atividades de comunicação, interação social, locomoção, alimentação e cuidados pessoais, a instituição de ensino em que a pessoa com transtorno do espectro do autismo ou outra deficiência estiver matriculada disponibilizará profissional de apoio no contexto escolar nos termos do parágrafo único, art. 3º da Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012.

§ 3º É de responsabilidade da instituição de ensino, pública ou privada, prover o profissional de apoio e outras adaptações razoáveis, nos termos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que sejam necessárias para o ingresso e permanência do aluno na escola, sendo vedada a cobrança de valores diferentes dos praticados com os demais alunos sob essa justificativa.

Os docentes participam de discussões ao início de cada semestre buscando a reflexão e conscientização para 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 alunos são realizadas reflexões por meio de disciplinas voltadas a ética, direitos humanos além de incentivo a trabalhos voltados ao acolhimento

característico da Proposta Pedagógica Institucional voltado ao acesso à educação superior por discentes desfavorecidos regionalmente.

No caso de curso, o acompanhamento professor, do tutor, equipe administrativa e pedagógica da sede estarão acompanhando a evolução dos alunos com dificuldade de aprendizagem e realização das atividades. Os casos serão encaminhados para o atendimento psicopedagógico na Unidade.

Este profissional psicopedagogo dará o apoio necessário, assim como a IES fará as adaptações necessárias, nos termos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, no caso de alunos com esse perfil.

2.7 Condições de Acessibilidade para Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida

Com base nos princípios que definem uma sociedade inclusiva (decreto nº 5.296 de 2/12/2004), a educação de pessoas com deficiência no ensino superior vem ganhando destaque nas pesquisas brasileiras, a partir da análise crítica das mudanças políticas governamentais, aliadas as transformações econômicas e culturais da sociedade.

Qualquer IES, em seu ambiente educativo inclusivo, deve requerer condições que garantam o acesso e a participação autônoma de todos os alunos às suas atividades de formação.

A EDUCA+, implementou as modificações necessárias em suas instalações físicas, garantindo, condições adequadas e seguras de acessibilidade autônoma às suas edificações, espaço, mobiliário e equipamentos, atendendo a Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, do MEC, que dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.

Portanto, a política de segurança e medicina do trabalho da instituição envolve todos os seus diversos setores como as obras civis e os setores de apoio, ou seja, a instrução das normas de segurança a todos os alunos é prioridade.

2.8 PNEA — Políticas de Educação Ambiental

Em conformidade com a Política Nacional de Educação Ambiental - Lei nº 9795/1999, Art. 1º: "Entendem-se por educação ambiental os processos por meio dos

quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade”.⁶

A **EDUCA+**, por meio de seus currículos e conteúdos programáticos, pretende que o seu corpo de docentes ministre aos discentes a importância do desenvolvimento de uma consciência crítica às instituições em geral e seus atores, na busca de exercícios — individuais e coletivos — de cidadania e demandas participativas para a gestão do meio ambiente em sua degradação pelo homem.

Assim, aqui citando Mousinho (2003)⁷, sobre a política de educação ambiental, está se trata de:

Processo em que se busca despertar a preocupação individual e coletiva para a questão ambiental, garantindo o acesso à informação em linguagem adequada, contribuindo para o desenvolvimento de uma consciência crítica e estimulando o enfrentamento das questões ambientais e sociais. Desenvolve-se num contexto de complexidade, procurando trabalhar não apenas a mudança cultural, mas também a transformação social, assumindo a crise ambiental como uma questão ética e política.

Portanto, para que se concretize tal educação, nas reuniões do NDE são observadas a ministração de tais políticas, uma vez que estas fazem parte da interdisciplinaridade que permeia todas as disciplinas do curso, e que, também, se encontram no PAI – Projeto de Atividades Interdisciplinares.

2.9 Política Nacional de Educação em Direitos Humanos e Igualdade Étnico-Racial

A **EDUCA+** atende de forma multidisciplinar a Resolução nº 1/2012, que determina as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, trata-se de um dos eixos fundamentais do direito à educação, contribuindo com um dos seus objetivos que é a formação humanística.

A concepção e prática da educação dos Direitos Humanos significa a promoção, a proteção, a defesa e a aplicação na vida cotidiana e cidadã de sujeitos de direitos e de

⁶ Disponível: <http://www.mma.gov.br/educacao-ambiental/politica-de-educacao-ambiental>. Acesso em ago/2020.

⁷ MOUSINHO, P. Glossário. In: Trigueiro, A. (Coord.) **Meio ambiente no século 21**. Rio de Janeiro: Sextante. 2003.

responsabilidade individual e coletiva são trabalhados nas disciplinas: Evolução do Pensamento Administrativo I e II, Empresa Direito e Estado (EaD), Psicologia e Liderança Organizacional (EaD), Micro e Macro Economia, Ética e Legislação Profissional (EaD), Gestão de Pessoas e Empreendedorismo.

As disciplinas têm como premissa trabalhar o perfil profissional focando nas ações éticas, visando o bem-estar individual, coletivo e focando no respeito às diferenças sociais.

Desta forma, a matriz curricular conta com conteúdos que trabalham a ética, valorização dos direitos humanos, diversidade e igualdade social. A missão Institucional já prevê a atuação com diferentes perfis em localizações de difícil acesso como os Quilombolas e comunidades africanas. A integração de diferentes realidades e o trabalho conjunto proporcionando troca de experiências contribuem de modo inexpressivo para o desenvolvimento de uma consciência cidadã e responsável, além de promover a cultura de solidariedade entre colaboradores e alunos.

A institucionalização destes conceitos, Direitos Humanos, Diversidade, Igualdade Étnico-Racial, dado a proposta de realização deste projeto caracteriza por si só, na prática aplicada o desenvolvimento de um processo inclusivo, com formação voltada à responsabilidade social e, em específico, aspectos profissionais e humanísticos que legitimam o egresso como um agente de transformação em sua região.

A **EDUCA+**, ainda no intuito de ter um egresso profissional diferenciado, além de incluir no conteúdo das disciplinas, também, promove sistematicamente palestras, sobre os assuntos em questão.

2.10 Políticas institucionais e ações de estímulo e difusão para a produção acadêmica docente

O Curso conta com a realização de eventos, inclusive, virtuais, possibilitando a troca de experiências acadêmicas, incentivando a difusão do conhecimento e a produção acadêmica do docente, dado sua participação nas orientações e subsídios aos Projetos. O fato de o discente estar em diferentes localidades impulsiona novas possibilidades de estudos comparando e beneficiando regiões com soluções exitosas e inovadoras que tenham dado certo em experiências análogas.

Isto reforça a possibilidade de compartilhamento de conhecimento elevando a produção acadêmica discente e docente cumprindo tal como disposto na LDB com uma

educação que realmente contribua em sua essência para elevar os indicadores de qualidade da região e entorno.

A partir de tais concepções, implementamos metodologias interdisciplinares que focam no favorecimento da participação ativa e interativa de todos os elementos didáticos envolvidos no processo ensino-aprendizagem. O uso da plataforma virtual permite a acessibilidade aos conteúdos e cumprimento das metodologias propostas por meio do uso de objetos de aprendizagem e toda rede virtual com inúmeras possibilidades de incentivo e expansão do conhecimento.

2.11 Política de Educação Inclusiva

A **EDUCA+** acredita que as políticas de educação inclusiva proporcionam um ambiente favorável à aquisição de igualdade de oportunidades e participação total dos portadores de necessidades especiais no processo de aprendizagem. O sucesso delas requer um esforço claro, não somente por parte dos professores e dos profissionais da educação, mas também por parte dos colegas, pais, famílias e voluntários.

As políticas adotadas reconhecem as necessidades diversas dos alunos, acomodando os estilos e ritmos de aprendizagem e assegurando uma educação de qualidade a todos, por meio de metodologias de ensino apropriadas, arranjos organizacionais, o uso de recursos diversificados e a parceria com as organizações especializadas.

Atenta à sua responsabilidade social, a **EDUCA+** adotar as seguintes políticas para os portadores de necessidades especiais, conforme legislação em vigor:

Para os alunos portadores de deficiência física, é proporcionado:

- ✓ Eliminação de barreiras arquitetônicas para a livre circulação dos estudantes nos espaços de uso coletivo;
- ✓ Reservas de vagas em estacionamento, nas proximidades das unidades de serviços da **EDUCA+**;
- ✓ Rampas com corrimãos, facilitando a livre circulação de cadeira de rodas;
- ✓ Portas e banheiros adaptados, com espaço suficiente para permitir o acesso de cadeira de rodas;
- ✓ Barras de apoio instaladas nas paredes dos banheiros;
- ✓ Lavabos e bebedouros adaptados para altura acessível aos usuários de cadeira de rodas.

Para os alunos portadores de deficiência visual, caso necessário, pode-se disponibilizar, conforme a legislação em vigor, sala de apoio, disponível do ingresso à conclusão do curso, contendo:

- ✓ Máquina de datilografia Braille;
- ✓ Impressora Braille acoplado a um computador;
- ✓ Sistema de síntese de voz;
- ✓ Gravador e fotocopiadora que amplie textos;
- ✓ Acervo bibliográfico em fitas de áudio;
- ✓ Software de ampliação de tela;
- ✓ Equipamento para ampliação de textos para atendimento a aluno com visão subnormal;
- ✓ Lupas e réguas de leitura;
- ✓ Scanner acoplado a um computador;
- ✓ Acervo bibliográfico dos conteúdos básicos em Braille.

Para os alunos portadores de deficiência auditiva, pode-se proporcionar, caso seja solicitada, e conforme a legislação em vigor, estrutura disponível do ingresso à conclusão do curso, contendo:

- ✓ Intérpretes de língua de sinais, especialmente quando da realização de provas ou sua revisão, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando não tenha expressado o real conhecimento do aluno;
- ✓ Flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando-se o conteúdo semântico;
- ✓ Aprendizado da língua portuguesa, principalmente na modalidade escrita;
- ✓ Materiais de informações aos professores para que se esclareça a especificidade linguística dos surdos.

Para os professores, alunos, funcionários e empregados portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida, a **EDUCA+** pode proporcionar, além de ajudas técnicas, programa de capacitação para a educação inclusiva, constando, especialmente da oferta de:

- ✓ Informações sobre as características essenciais necessárias ao aprendizado dos portadores de necessidades especiais;
- ✓ Cursos, seminários ou eventos similares, ministrados por especialistas;
- ✓ Cursos para o entendimento da linguagem dos SINAIS - LIBRAS.

Para a comunidade, a oferta de:

- ✓ Campanhas de sensibilização e de motivação para a aceitação das diferenças;
- ✓ Parcerias com as corporações profissionais e com as entidades de classe com o objetivo de ações integradas Escola/Empresa/Sociedade Civil para o reconhecimento dos direitos dos portadores de necessidades sociais como Direitos Humanos Universais.
- ✓ Integração Escola/Empresa para a oferta de estágios profissionais, incluindo empregos permanentes, com adequadas condições de atuação para os portadores de necessidades especiais.

Além disso, a **EDUCA+** trabalha na criação de normas internas sobre o tratamento a ser dispensado a professores, alunos, funcionários portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação.

2.12 Políticas Educacionais das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e Indígena

O curso busca a excelência em seus conteúdos curriculares adequando este às exigências da Resolução CNE/CP nº. 1/2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

Os conteúdos relacionados ao tema estão associados 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: Evolução do Pensamento Administrativo I e II, Estudos Sociológicos e Antropológicos Étnico-Raciais (EAD), Responsabilidade Sócio Ambiental (EaD), Gestão de Pessoas, Ética e Legislação Profissional (EaD) e Empreendedorismo.

Estes conteúdos trabalham e refletem a respeito da postura ética, imparcial, cujos valores estão associados a sustentabilidade dos negócios e da sociedade. Os Projetos Profissionais Interdisciplinares estudam na prática os conteúdos teóricos possibilitando uma visão moderna e inovadora de como se associam e podem ser melhoradas as atividades em função das relações humanas.

A promoção de cursos, os trabalhos em grupo como o Projeto Profissional Interdisciplinar atendem e estimulam o convívio em grupo, a possibilidade de discussões

e trocas de experiências atendendo aos preceitos de multiculturalismo, diversidade, reduz a distância e a heterogeneidade nos mais diversos grupos que compõe a sociedade.

2.13 Políticas Educacionais para a Realização da Interdisciplinaridade

A **interdisciplinaridade** começou a ser abordada no Brasil a partir da Lei Nº 5.692/71, e partir desta legislação, a sua presença no cenário educacional brasileiro tem se tornado mais presente; e, mais ainda, com a Lei de Diretrizes e Bases Nº 9.394/96 e respectivos parâmetros.

Além da sua grande influência na legislação e nas propostas curriculares, a interdisciplinaridade tornou-se cada vez mais presente no discurso e na prática de professores, quando a utilização da interdisciplinaridade, como forma de desenvolver um trabalho de integração dos conteúdos de uma disciplina com outras áreas de conhecimento, é uma das propostas apresentadas pelos PCN's que contribui para o aprendizado do aluno.

É possível, pois, a interação entre disciplinas aparentemente distintas, e tal interação é uma maneira complementar ou suplementar que possibilita a formulação de um saber crítico-reflexivo, saber esse que deve ser valorizado cada vez no processo de ensino-aprendizado. Por meio desta perspectiva, surge a interdisciplinaridade como uma forma de superar a fragmentação entre as disciplinas, proporcionando um diálogo entre elas relacionando-as, entre si, para a compreensão da realidade: a interdisciplinaridade busca relacionar as disciplinas no momento de enfrentar temas de estudo.

Esta atividade interdisciplinar se encontra contemplada na prática e na teoria, neste CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS da IES **EDUCA+**, pelo PAI- Projeto de Atividade Interdisciplinar.

2.14 Políticas Educacionais de Inovação

Há consenso entre os formuladores de políticas educacionais de que o desenvolvimento de um País se condiciona à qualidade da sua educação, uma vez que está desenvolvendo as habilidades produtivas dos trabalhadores e a capacidade para absorver novas ideias, que por sua vez, aumentam a produtividade da economia e geram inovação.

Portanto, a melhoria contínua na educação e no desenvolvimento de competências que estimulem o discente a procurar pelo desconhecido, que seja criativo, conectado e se

torne mais autônomo, tem sido o foco central para as estratégias de desenvolvimento de muitos países, inclusive o Brasil.

Por meio da introdução das TICs — Tecnologias de Informação e Comunicação no sistema educacional, um fenômeno relativamente novo e crescente, os já referidos formuladores de políticas educacionais passaram a ter mais um desafio: identificar como as TICs podem ser mais bem utilizadas para apoiar a mudança da educação, e de como poderá a sua aplicação na educação sustentar o desenvolvimento econômico e a transformação social deste século XXI.

Em todo o mundo, o que se percebe e se vê é uma constante incorporação das tecnologias digitais na sala de aula, com uso de quadros interativos – lousas digitais, ambientes virtuais de aprendizagem coletiva, tablets, celulares, jogos de computador educativos e uma crescente dependência de aplicações de internet.

Esse crescimento tem sido tão exponencial que as TICs são consideradas por muitos dos formuladores educacionais como uma forma de promover a mudança educacional, melhorar as competências dos estudantes e prepará-los para a economia global e da sociedade da informação: as TICs podem ser consideradas os principais motores do desenvolvimento econômico e da mudança social.

Alerta a tudo isso, a IES EDUCA+ conta com uma multiculturalidade de inúmeros benefícios de aprendizagem para o discente e sua comunidade, e conseqüentemente para o egresso, dado às diferentes experiências e acesso aos recursos em diferentes regiões do país beneficiando a todos os stakeholders envolvidos.

E, por assim ser, desenvolve políticas operacionais e inovadoras como: o desenvolvimento de infraestrutura quanto a hardwares, softwares, intranet e conectividade, bem como recursos relacionados com televisão e rádio; a formação de professores, especialmente para políticas estratégicas que visam reformar a educação, as quais podem incluir desde a formação básica em e-mail, Internet, softwares e demais usos administrativos, ao conhecimento mais avançado sobre como integrar as TICs no currículo e na prática da sala de aula todos os dias, ou redes, ou ainda trabalho colaborativo: o perfil desse novo professor é de um líder criativo que observa sempre:

- ✓ O suporte técnico, que é de grande importância não só em fases iniciais, mas como a manutenção de hardware e tecnologias que evoluem;
- ✓ As mudanças curriculares e pedagógicas, especialmente para as políticas estratégicas cujo objetivo é promover a reforma da educação;
- ✓ Desenvolvimento e renovação de conteúdos.

Com relação ao novo perfil discente, este permeia por jovens criados neste século XXI conectados à plataformas digitais, que interagem socialmente dentro das redes sociais e games e que aprendem com muita facilidade o funcionamento das ferramentas digitais.

E, desta forma, esses discentes são práticos e enxergam os desafios e oportunidades neste novo mundo global, social e econômico: descubrem como agir, criar e construir comportamentos global e localmente, para participar igualmente daqueles desafios e oportunidades que surgem.

Entende-se que o novo perfil discente deve se processar por meio da construção do saber que utiliza como metodologia inovadora maior interação em sala de aula e exige comprometimento da turma para que todos possam se desenvolver, tendo como resultado, alunos mais motivados a frequentar a faculdade e mais interessados em aprender.

Desta feita, para atingir esse objetivo maior, a **EDUCA+** pretende desenvolver e implementar novas atividades metodológicas educacionais como: sala de aula invertida (o aluno é agente do saber); leitura prévia de conteúdo para favorecer a interação; uso de tecnologia para potencializar o aprendizado; promoção de competições ou desafios para instigar o pensamento, o trabalho em equipe e a liderança; união de teoria e prática; estudo de casos; resolução de problemas; utilização de jogos; estímulo ao protagonismo, liderança e empreendedorismo; dentre outras.

Em plena a 4ª. Revolução Industrial, onde estudos recentes sobre os impactos da transformação digital, inteligência artificial e novos robôs demonstram que tanto competências técnicas como emocionais devem ser trabalhadas, e que mudanças profundas na forma de aprender, ensinar e exercer uma profissão acontecem, urge repensar sobre uma nova visão desta profissão de administrador, e que a **EDUCA+** já iniciou.

2.15 Extensão e Pesquisa

Como política de pesquisa e extensão temos como objetivo geral a introdução do conceito com Projetos Integradores além de feiras eletrônicas de exposição.

Os projetos integradores observam os parâmetros da ABNT em sua formatação, estimulam o empreendedorismo e a inovação, possibilitando de modo natural a troca de inovações entre diferentes países, regiões e grupos.

Essa troca também possibilita aos discentes, em diferentes realidades econômicas, trabalhar em grupo, permitindo acesso à informação de ponta e quesitos inovadores, elevando o conhecimento e o nível da atuação

2.15.1 Para tanto, as estratégias a serem adotadas são:

- ✓ Projetos integradores organizados em grupos;
- ✓ Realização de Feiras e eventos eletrônicos para apresentação dos projetos integradores;
- ✓ Incentivo a participação discente e docente nas Feiras e Eventos Eletrônicos;
- ✓ Institucionalização e aprovação de projetos de pós-graduação e de pesquisa;
- ✓ Institucionalização dos cursos de extensão.

Com isso, contribui-se para a formação de profissionais com espírito democrático, pluralista, abertos às mudanças, críticos, criativos, proativos e condizentes com as modernas inovações, de acordo com as exigências dos novos tempos.

Especificamente, ainda, sob o tema de extensão, são previstos cursos livres versando sobre diferentes temas como direitos humanos, sustentabilidade, acolhimento a portadores de necessidades especiais que poderão ser realizados pelos discentes elevando o conhecimento adquirido nos conteúdos estudados na matriz curricular e ampliando sua compreensão e reflexão sobre diferentes temáticas contribuindo para sua formação crítica e reflexiva do egresso do ensino superior.

Os cursos complementares ou de extensão também servem como recomposição de conteúdos que o discente pode desejar a partir de um contexto que deseja recuperar face suas interdisciplinaridades e multi variedade de conceitos conectados.

2.16 Política Institucional voltada à memória cultural, à produção artística e ao patrimônio cultural

A Política de valorização a memória e patrimônio cultural e produção artística se insere no Superior de Tecnologia em Recursos Humanos a partir do incentivo ao cumprimento de atividades acadêmicas complementares obrigatórias na matriz curricular do curso, que preveem a convalidação de horas destinadas a:

- ✓ Participação em eventos culturais regionais;
- ✓ Participação em eventos da comunidade voltados a comemorações cívicas.

Também são incentivados temas de Projetos Integradores aplicados abrangendo a realidade cultural ou histórica da região como apoio e resgate a importância dos estudos cívicos e a preservação do patrimônio.

3 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

3.1 Da Organização do Curso

Nome do Curso: **SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

3.1.1 Objetivos do Curso

No conjunto de suas atividades, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da EDUCA+ tem os seguintes objetivos:

3.1.2 Objetivos gerais

Constituem objetivos específicos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Educamais:

- ✓ 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.

3.1.3 Objetivos específicos

- ✓ Desenvolver competências para atuar na área de gestão de recursos humanos, através do foco no mercado de trabalho cada vez mais competitivo e globalizado, permitindo sua atuação de maneira inovadora e criativa;
- ✓ Possibilitar uma visão geral administrativa, de modo integrado, sistêmico e estratégico, bem como de suas relações com o ambiente interno e externo;
- ✓ Desenvolver sólidos conhecimentos das práticas gerenciais que os capacite a gerenciar pessoas como diferencial competitivo;
- ✓ reparar cidadãos éticos, com espírito empreendedor para absorver novos conhecimentos e garantir ao pleno exercício da cidadania e do desenvolvimento de sua capacidade profissional;
- ✓ Proporcionar um ambiente de aprendizagem que permita um equilíbrio entre a teoria, prática e a vivência de situações que desfie a busca contínua de soluções.

3.1.4 Base Legal do Curso

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

- ✓ Portaria Inep nº 457, de 30 de maio de 2018.
- ✓ O Parecer CNE/CES No. 261/2006 publicado no Diário Oficial da União em 25/06/2007 que dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula e dá outras providências
- ✓ Parecer nº 23/2005 publicado no DOU em 06 de Junho de 2005 que institui as diretrizes curriculares nacionais a serem observadas pelas Instituições de Ensino Superior em sua organização curricular 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);

Conforme estabelecido pela RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 5 DE JANEIRO DE 2021, em que se instituem as diretrizes curriculares nacionais gerais para organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia, e ainda às orientações propostas no

Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, de 2016, especificamente ao Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos que permeia pelas legislações específicas voltadas às questões Étnico-raciais, para o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (Lei 11.645 de 10/03/2008; Resolução CNE/CP N° 01 de 17/06/2004), Sustentabilidade (Lei N° 9.795 de 27 de Abril de 1999 e Decreto N° 4.281 de 25 de Junho de 2002), Direitos Humanos (Resolução N° 1/2012), e Libras (Dec. N° 5.626/2005).

A matriz curricular de um curso é parte integrante do Projeto Pedagógico. Sua construção deve ser compreendida não como enumeração de componentes curriculares ou de atividades de ensino-aprendizagem, mas como estabelecimento de um campo de questionamento de temas relevantes, propício ao amadurecimento intelectual e motivador para a prática profissional. Sua sustentação depende não apenas de fidelidade à legislação em vigor, mas também de um plano de desenvolvimento de habilidades intelectuais e práticas, importantes na formação do futuro profissional.

A disciplina de libras é oferecida de modo opcional em atendimento ao Decreto nº 5.626/2005

3.1.5 Total de Vagas

Total: 160 vagas anuais

3.1.6 Turnos de Funcionamento

A EDUCA+ funciona no período noturno da seguinte forma:

1º. Período

ENTRADA Das 19hs às 20hs40min

INTERVALO Das 20hs40min às 21hs

2º. Período Das 21hs às 22hs40min

SAÍDA Às 22hs40min

3.1.6.1 Da Matrícula

Regime seriado semestral:: neste regime, as disciplinas são distribuídas em séries, uma vez que os cursos têm duração fixada em semestres, e o plano de estudos é preenchido por um conjunto de disciplinas que todos os alunos devem cursar no semestre.

Assim, a matrícula do aluno é feita em uma série a qual poderá ter mais de uma turma, onde ocorrerá o desenvolvimento das atividades didático-pedagógicas de ensino, e de acordo com o calendário escolar.

Não é permitido, portanto, que um aluno de uma turma assista aula em outra turma, sendo de inteira responsabilidade da Secretaria Geral a formação das respectivas turmas, bem como, a indicação da turma na qual o aluno se insere.

3.1.7 Formas de acesso ao curso

O ingresso na IES, além de observar os preceitos da Constituição Federal, também observa o que determina a LDB — Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em seu artigo 44, inciso II:

Art. 44 A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas: [...]

II - de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o Ensino Médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo.

Desse modo, os alunos podem ingressar no curso das seguintes formas:

- ✓ Processo Seletivo: cujas normas são publicadas em edital, respeitando-se os prazos e determinações legais. Os turnos, vagas e denominação do curso, bem como o período, local e taxa correspondente à inscrição constam do mesmo edital. O processo seletivo abrangerá conhecimentos comuns às diversas formas de escolaridade do ensino médio, sem ultrapassar este nível de complexidade, a serem avaliados em provas escritas.
- ✓ ENEM — Exame Nacional de Ensino Médio: A Diretoria Geral da Faculdade poderá decidir pela admissão de alunos de acordo com os resultados por eles obtidos no ENEM. A classificação será feita pela ordem decrescente dos resultados obtidos, sendo excluídos os candidatos que não obtiverem os níveis mínimos estabelecidos pelo Diretor Geral da Faculdade.
- ✓ Transferência externa: Indicada para alunos regularmente matriculados, ou com matrícula trancada em outra IES, cujo curso seja devidamente autorizado ou reconhecido pelo MEC. Os alunos podem solicitar transferência externa, em um processo que está condicionado à existência de vagas no curso pretendido. Caso o número de candidatos seja superior ao número de vagas, o candidato será submetido a um processo seletivo específico.
- ✓ Reaproveitamento de curso: Esta é uma forma de ingresso em que o candidato já portador de diploma de nível superior, devidamente reconhecido, solicita

isenção do vestibular para ocupar uma vaga nos cursos da IES. Este processo está condicionado à existência de vaga no curso pretendido. Caso o número de vagas seja inferior ao número de candidatos, será realizado um processo seletivo específico.

Mediante as formas de ingresso mencionadas, a classificação obtida será válida para a matrícula no período letivo para o qual estará sendo realizado o processo seletivo, tornando-se nulos seus efeitos se o candidato classificado deixar de requerê-la ou, em o fazendo, não apresentar a documentação regimental completa dentro dos prazos fixados. Na hipótese de sobra de vagas, será realizado um novo processo seletivo, receber transferência de alunos de outra instituição, ou aceitar candidatos portadores de diploma de graduação.

3.1.8 Carga Horária Total do Curso

Carga Horária Total do Curso	Duração do curso
1.780 horas	4 semestres – 2 anos

3.1.9 Prazos para Integralização do Curso

A integralização do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Educamais far-se-á através de regime semestral em, no mínimo, 4 (quatro) semestres e, no máximo 6 (seis) semestres letivos.

3.1.10 Articulação do PPC — Projeto Pedagógico do Curso com o PPI — Projeto Pedagógico Institucional e com o PDI — Plano de Desenvolvimento Institucional

O **PPI — Projeto Pedagógico Institucional**, o **PDI — Plano de Desenvolvimento Institucional** e o **PPC — Projeto Pedagógico de Curso**, que doravante serão identificados aqui por suas siglas, são documentos nos quais se explicitam o posicionamento da **IES EDUCA+**, a respeito da sociedade, da educação e do ser humano, para assegurar o cumprimento de suas políticas e ações.

Muito mais que documentos técnico-burocráticos, são instrumentos de ação política e pedagógica para garantir uma formação global e crítica para os envolvidos no processo, como forma de capacitá-los para o exercício da cidadania, a formação profissional e o pleno desenvolvimento pessoal.

Neste contexto, dois elementos constitutivos aparecem na construção coletiva de seus projetos:

1. A conjugação dos PPC com o PPI, considerando que, apesar da diversidade de caminhos, não há distinção hierárquica entre eles, devendo ambos constituir um processo dinâmico, intencional, legítimo, transparente, em constante interconexão com o contexto institucional.

O PPI define as diretrizes gerais no âmbito educacional; e o PDI apresenta a forma como a IES **EDUCA+** pretende cumprir sua missão e concretizar seu projeto educacional, definindo seus princípios e valores, suas políticas e seus objetivos; ou seja, este documento trata tanto das questões doutrinárias quanto das operacionais necessárias à manutenção e ao desenvolvimento das ações educacionais propostas.

2. O PDI, PPI, PPC foram elaborados respeitando as características da IES **EDUCA+** e da região Metropolitana de São Paulo, onde ela está inserida.

A **EDUCA+** nasceu com propósitos próprios e se organiza conforme seus dispositivos regimentais. A implementação e o controle da oferta das atividades educacionais a que se propõe exigem planejamento criterioso e intencional voltado para o cumprimento de sua função social.

Portanto, o PPI é um instrumento político, filosófico e teórico-metodológico que norteia as práticas acadêmicas da **EDUCA+**, tendo em vista sua trajetória histórica, inserção regional, vocação, missão, visão, valores e objetivos.

Já, o PDI, por sua vez, explicita os objetivos, ações, metas, projetos e políticas a partir das definições do PPI e do Regimento.

E, ainda, o presente PPC aglutina e explicita os elementos que compõem e definem a perspectiva de educação adotada para o curso específico.

Todos os princípios, diretrizes educacionais e políticas da instituição elencadas no PDI estão presentes neste PPC, além, evidentemente, da concepção de currículo.

Alguns dos pressupostos e diretrizes contidos no PDI e PPI que orientam este PPC são: articulação entre teoria e prática ao longo de cada curso; interdisciplinaridade; diversificação e flexibilidade dos currículos e das atividades acadêmicas; formação integrada à realidade; desenvolvimento continuado de metodologias de ensino destinadas à promoverem formação integral da personalidade do educando e a sua preparação acadêmico- profissional.

3.1.11 Políticas Institucionais de ensino, extensão e pesquisa no âmbito do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos

A **IES EDUCA+** considera importante a graduação em tecnólogo, pela sua relevância na construção da visão de mundo e da postura política do indivíduo, preparando-o com autonomia e liberdade por meio de um processo educacional que garanta a conciliação da postura ética com a prática profissional para o exercício da cidadania. Como formação inicial, deve propiciar a construção de uma ordem social em processos de aprendizagem permanente.

Assim, a **EDUCA+**, orientada por uma visão interdisciplinar, concebe a sua organização didático-pedagógica a partir do avanço da visão restrita de mundo e a compreensão da complexidade da realidade, e reconhece que todo o conhecimento é igualmente importante; e, neste sentido, a política da **EDUCA+** para o ensino de graduação em tecnólogo se fundamenta na integração do ensino com a pesquisa e a extensão, objetivando formação de qualidade acadêmica e profissional. Cultiva e promove, portanto, uma prática calcada em princípios éticos que possibilita a construção do conhecimento técnico-científico, o aperfeiçoamento cultural e o desenvolvimento de um pensamento reflexivo, crítico e responsável, que impulsiona a transformação sócio-político-econômica da sociedade.

3.1.12 São princípios básicos dessa política:

- ✓ Formação de profissionais nas diferentes áreas do conhecimento;
- ✓ Formação política, social e econômica de cidadãos capazes de interagir na sociedade;
- ✓ Valorização dos princípios éticos, morais e religiosos, contribuindo para o bem estar da sociedade;
- ✓ Flexibilização dos currículos, de forma a proporcionar ao aluno a maior medida possível de autonomia na sua formação acadêmica;
- ✓ Atualização permanente dos projetos pedagógicos, levando-se em consideração as Diretrizes Curriculares e as demandas sócio-econômico-culturais das diferentes regiões onde a **EDUCA+** está inserida;
- ✓ Incentivo à utilização dos recursos audiovisuais, da microinformática e de novas tecnologias;
- ✓ Incentivo à produção técnico-científica e didática do corpo docente;
- ✓ Qualificação permanente do corpo docente, em termos de titulação acadêmica e de competências didático-pedagógicas;

- ✓ Implementação de mecanismos de integração entre a IES e a comunidade local, regional e nacional;
- ✓ Identificação das necessidades da sociedade e do mercado de trabalho e as competências requeridas pelas organizações para desenvolvê-las, ofertando cursos nas mais diversas áreas do conhecimento, nas modalidades presencial e a distância;
- ✓ Aprimorar os instrumentos de autoavaliação e os critérios de ensino e aprendizagem.

Para atingir esses objetivos, se torna, pois, necessária a formulação de projetos curriculares mais flexíveis para os diferentes programas de ensino.

A partir dessas considerações, a concepção dos cursos de tecnólogos da EDUCA+ respeita os seguintes princípios:

- ✓ Estímulo ao desenvolvimento de conteúdos integradores e essenciais, por meio de abordagens interdisciplinares;
- ✓ Desenvolvimento do espírito reflexivo, crítico e analítico, preparando os estudantes para a resolução dos problemas enfrentados na atuação profissional, resultantes da evolução científica e tecnológica;
- ✓ Incorporação do exercício da parceria como elemento fundamental das atividades de ensino e extensão;
- ✓ Orientação das atividades curriculares para a solução de problemas no contexto local, regional e nacional;
- ✓ Consideração da graduação como etapa de construção das bases conceituais, teóricas e metodológicas para o desenvolvimento do processo de educação continuada.

Sob tal perspectiva, os projetos pedagógicos dos cursos de tecnólogos e bacharelado, hoje em execução pela IES, são e serão periodicamente reformulados, tendo em vista o avanço dos parâmetros educacionais e o processo de discussão expresso pelos integrantes do meio acadêmico-científico. Destaca-se, ainda, que os perfis dos cursos de graduação em tecnólogo se adequarão sempre aos perfis pretendidos para os egressos, favorecendo a formação de sujeitos críticos e comprometidos perante a realidade, garantindo o estímulo à iniciação e à pesquisa científica, cultural e tecnológica, com vistas a uma ação transformadora da realidade e o efetivo compromisso por um modelo sustentado de desenvolvimento.

3.1.13 Políticas para as atividades articuladas ao ensino: prática profissional extracurricular

As atividades permanentes de prática profissional, articuladas ao ensino, estão ligadas ao conceito de capacidade laborativa, na medida em que as competências geradas irão contribuir para a formação específica do estudante no que se refere à sua formação profissional.

A **EDUCA+** oportuniza situações concretas vinculadas à prática profissional dos graduandos no curso de tecnólogo, visando o desempenho técnico e de formação humana.

As atividades permanentes de prática profissional articuladas com o ensino estão ligadas ao conceito de ‘laborabilidade’ — em lugar de empregabilidade — na medida em que essas competências constituem, na verdade, um trabalhador polivalente que pode, quando bem preparado, ser mais autônomo para decidir seu percurso no mercado de trabalho.

Em decorrência, o professor está, nos dias atuais, levado a entender que não é mais a única fonte legítima de conhecimento para seu aluno. Talvez este seja mais hábil e mais rápido para ir à Internet buscar informações. Mas, enquanto isso acontece, fortalece-se o papel que o professor sempre teve; ou seja, de ajudar o aluno a dar sentido às informações, avaliando, criticando, compreendendo, julgando a pertinência e aplicando-as na vida prática.

Dentre os meios de operacionalizar a prática profissional se encontram as atividades complementares, que possibilitam a real integração entre teoria e prática profissional, valendo como parte de um currículo exposto, de um lado, e oculto, de outro, que não se encontra muito explicitado em estruturas curriculares regimentais; a adoção de linhas de pesquisa que orientem e direcionem a prática, buscando respostas para as questões do cotidiano e a sustentação dos modelos de ensino voltados para a prática; programas de ensino sustentados em concepções pedagógicas crítico-reflexivas, com orientação teórico-metodológica que articule ensino-trabalho, integração teoria-prática, adotando princípios da educação adequados ao ‘ser trabalhador’ como ‘ser aprendiz’.

3.1.14 Políticas para as atividades articuladas ao ensino: atividades complementares

Além das disciplinas teóricas e das disciplinas práticas, ditas ‘laboratoriais’, formatadas em um padrão de turma/docente/horas-aula semanais, são previstas as atividades complementares para os cursos de graduação da IES, visando propiciar ao

aluno a oportunidade de realizar uma trajetória autônoma e particular, no desenvolvimento do currículo.

As atividades complementares são desenvolvidas em 3 (três) níveis:

- ✓ Como instrumento de integração e conhecimento do aluno da realidade social, econômica e do trabalho de sua área/curso;
- ✓ Como instrumento de iniciação à pesquisa e ao ensino;
- ✓ Como instrumento de iniciação profissional.

É da competência do CONSUP — Conselho Superior Acadêmico normalizar as atividades complementares ao longo do tempo de integralização curricular, em coerência com as diretrizes estabelecidas pela **EDUCA+** com as do MEC.

As atividades complementares são computadas para efeito de integralização do total previsto para o curso, não inclusas as horas dedicadas ao TCC — Trabalho de Conclusão de Curso ou aos projetos experimentais.

As atividades complementares, aqui salientadas, estão previstas neste PPC, em item posterior discriminado, e suas modalidades admitidas são divulgadas pela Diretoria e Coordenação do curso, a fim de permitir a sua livre escolha pelo aluno.

As atividades complementares observam o limite mínimo de 5% (cinco por cento) e máximo de 20% (vinte por cento) da carga horária total do curso, sendo orientadas e avaliadas por docentes, de acordo com os critérios estabelecidos pelo projeto pedagógico.

3.2 Avaliação da Aprendizagem

A avaliação do desempenho escolar deve ser entendida como um diagnóstico do desenvolvimento do aluno em relação ao processo ensino-aprendizagem na perspectiva de seu aprimoramento, tendo por objetivos:

- ✓ Diagnosticar a situação de aprendizagem do aluno para estabelecer objetivos que nortearão o planejamento da prática docente;
- ✓ Verificar os avanços e dificuldades do aluno no processo de apropriação, de construção e de recriação do conhecimento, em função do trabalho desenvolvido;
- ✓ Fornecer aos professores elementos para uma reflexão sobre o trabalho realizado, tendo em vista o planejamento constante;
- ✓ Possibilitar ao aluno tomar consciência de seus avanços e dificuldades, visando ao seu envolvimento no processo ensino-aprendizagem;

- ✓ Embasar a tomada de decisão quanto à promoção ou retenção dos alunos.

A avaliação do desempenho escolar é realizada por disciplina, pelo conjunto das disciplinas ou da área de conhecimento, abrangendo os aspectos de frequência e o aproveitamento, sendo considerado reprovado o aluno que não cumprir o mínimo estabelecido pela legislação vigente.

O aproveitamento acadêmico é avaliado por meio de verificações bimestrais e avaliação de recuperação. Também, incide nesse aproveitamento a frequência às aulas, que deverá ser de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) para aprovação.

Atendida a exigência do mínimo de 75% de frequência às aulas e demais atividades, o aluno será considerado aprovado quando obtiver média aritmética geral de aproveitamento semestral igual ou superior a 6,0 (seis).

O aproveitamento semestral será obtido por meio da média aritmética das duas médias bimestrais, sendo que, tanto no 1º como no 2º bimestre, cada resultado será expresso em grau numérico de 0 (zero) a 10,0 (dez).

Para a composição da nota bimestral serão utilizados, no mínimo, dois instrumentos de avaliação diferentes, à escolha do professor e acordado com a coordenação do curso. Um deles, obrigatoriamente, terá o processo individual de avaliação, de valor igual a 7,0 (sete) pontos. A segunda avaliação será composta por atividades curriculares, e terá valor igual a três (3,0) pontos, podendo ser realizada em grupo ou individualmente, ao critério do professor.

São consideradas atividades curriculares as pesquisas, exercícios, arguições, trabalhos práticos, seminários, visitas técnicas, atividades culturais e esportivas, provas escritas e orais — todas previstas nos respectivos Planos de Ensino de cada disciplina.

Ao critério do Coordenador de Curso em conjunto com o Coordenador Pedagógico e os professores das disciplinas, acontecerão avaliações ‘interdisciplinares’ compostas de questões e/ou atividades relativas a cada uma das disciplinas que estiverem sendo ministradas no período letivo.

O aluno que perder uma das avaliações bimestrais individuais será dado o direito de realizar uma Prova Substitutiva, a qual deverá ser solicitada junto à secretaria no prazo informado no Calendário Acadêmico. Tal Prova Substitutiva será realizada no final do semestre, por meio de data informada no Calendário Acadêmico, e seu conteúdo englobará o que foi tratado nos dois bimestres. O resultado da desta Prova Substitutiva será inserido no campo da nota destinada à avaliação que o aluno perdeu.

O aluno será considerado aprovado quando obtiver média aritmética geral de aproveitamento semestral igual ou superior a 6,0 (seis).

Quando a média semestral for igual ou superior a 3,0 (três) e inferior a 6,0 (seis) o aluno deverá submeter-se a avaliação de recuperação. Após a avaliação de recuperação, o cálculo para aprovação na disciplina será a média aritmética simples entre a média anterior do semestre e a nota da avaliação de recuperação. Se a média referida, for maior ou igual a 5,0 (cinco), o aluno estará aprovado. Em caso contrário, estará reprovado.

Será atribuída nota zero ao aluno que usar meios ilícitos ou não autorizados pelo professor, por ocasião da execução dos trabalhos, das provas parciais, da avaliação de recuperação ou de qualquer outra atividade que resulte na avaliação do conhecimento por atribuição de nota, sem prejuízo da aplicação de sanções cabíveis por este ato de improbidade.

O aluno poderá requerer, dentro dos prazos estipulados e informados no Calendário Acadêmico, revisão de prova que elaborou. Vale aqui destacar que, após a realização das Provas Bimestrais, obrigatoriamente na semana posterior, serão feitas às vistas de provas pelos respectivos professores, não cabendo ao aluno que faltar a ela, qualquer tipo de reclamação, a não ser em casos legais previstos como, por exemplo, a morte em família, acidentes ou doença prescrita dentro do CID — Código Internacional de Doença. Nestes casos, portanto, a referida solicitação de revisão se condicionará à presença do aluno em data aprazada pela Coordenação do Curso, o professor e o aluno, em questão.

A Coordenação do Curso elabora e encaminha ao NDE – Núcleo Docente Estruturante, para aprovação, as normas e critérios que definem:

- ✓ Aplicação da avaliação de recuperação;
- ✓ Possível realização de período de recuperação;
- ✓ Apuração das médias parciais e finais de aproveitamento;
- ✓ Aplicação de provas especiais em segunda chamada (substitutiva) e revisão de prova;
- ✓ Estruturação e coordenação de estágios supervisionados;
- ✓ Arredondamento de médias finais, desde que obedecido o máximo de cinco décimos;
- ✓ Vista de provas.

Sendo assim, os critérios de promoção envolvendo, simultaneamente, a frequência e o aproveitamento escolar são os seguintes:

- ✓ Se a frequência do aluno for inferior a 75% (setenta e cinco por cento), ele estará reprovado na disciplina.

- ✓ Se a média semestral for maior ou igual a 6,0 (seis) o aluno estará aprovado na disciplina;
- ✓ Se aluno perder uma das provas bimestrais, poderá solicitar Prova Substitutiva junto à secretaria. Neste caso, o conteúdo abordado será o de todo o semestre.
- ✓ Se a média semestral for maior que 3,0 (três) e menor que 6,0 (seis), o aluno será submetido a avaliação de recuperação.
- ✓ Não há vista da avaliação de recuperação;

Após a avaliação de recuperação, a média para aprovação na disciplina será o resultado da média aritmética com base na média do semestre e nota da avaliação de recuperação. Será considerado aprovado o aluno que obtiver, após a avaliação final (avaliação de recuperação), média igual ou superior a 5.0 (cinco).

Em caso de reprovação, o aluno ficará sujeito ao regime de dependência na disciplina.

Os casos omissos serão analisados por uma comissão especialmente indicada pelo CONSUP — Conselho Superior Acadêmico.

O desempenho do aluno é avaliado numa escala de 0 (zero) a 10 (dez), com aproximação de até 0,5 (cinco décimos).

No transcorrer do curso, em um ou mais períodos letivos, ao critério do NDE – Núcleo Docente Estruturante do Curso poderão ser introduzidas disciplinas optativas, com vistas a aprimorar os conhecimentos gerais, necessários ao correto exercício da profissão.

Sob o critério do CONSUP, o aluno poderá cursar disciplinas em regime de dependência em período de férias. Este poderá desenvolver atividades via Internet, onde estarão disponibilizadas as devidas orientações e tarefas a serem desenvolvidas, para a devida aprovação na disciplina.

3.2.1 Dependência

O aluno aprovado e que tenha, no máximo, cinco dependências, poderá matricular-se no período subsequente e cursar as disciplinas pendentes em regime de dependência.

O aluno reprovado deverá adequar-se ao currículo vigente para a turma na qual está ingressando.

O número máximo de disciplinas em regime de dependência e de adaptação para a promoção ao semestre letivo subsequente.

Alunos de Transferência com adaptações deverão cursar todas as disciplinas pendentes, durante o curso, sujeito alteração de matriz curricular.

3.2.2 Ouvidoria

A IES disporá de um programa de ouvidoria para acompanhamento aos discentes, compreendendo um conjunto de serviços e ações desenvolvidos por uma coordenadoria específica.

As solicitações dos alunos serão acolhidas eletronicamente, analisadas e categorizadas por colaboradores, encaminhando as demandas para as áreas de suporte ou coordenação de cursos. A questão será analisada com base em fatos ou documentação comprobatória e os retornos serão realizados pela Ouvidoria em resposta à demanda. Caso seja necessário, o coordenador, gestor, professor ou pedagogo atenderá o discente pela web.

3.2.3 Manual do Aluno

O Manual do Aluno é um importante mecanismo de manter o aluno informado e ciente de suas obrigações e direitos. O manual do aluno contempla as seguintes normas:

- ✓ Estrutura organizacional;
- ✓ Corpo diretivo;
- ✓ Matrículas;
- ✓ Renovações de matrículas;
- ✓ Trancamentos de matrícula;
- ✓ Cancelamentos de matrícula;
- ✓ Desistência ou abandono dos estudos;
- ✓ Aproveitamento de estudos (dispensa de disciplinas);
- ✓ Sistema de avaliação discente;
- ✓ Regime disciplinar do aluno;
- ✓ Transferências para outras Instituições;
- ✓ Revisão de notas;
- ✓ Dependências;
- ✓ Adaptações;
- ✓ Recursos;
- ✓ Pagamentos e questões financeiras.

3.3 Princípios Metodológicos

As funções universitárias serão exercidas tendo presente os seguintes princípios:

- ✓ O educando como centro do processo ensino-aprendizagem;
- ✓ Ensino de graduação articulado com os cursos e programas de pós- graduação;
- ✓ Ensino articulado com as práticas de investigação e as atividades de extensão;
- ✓ Metodologias de ensino inovadoras, apoiadas em tecnologia educacional contemporânea;
- ✓ Metodologias de avaliação da aprendizagem que levem em consideração todo o processo educativo e não, apenas, testes, provas etc.;
- ✓ Uso da iniciação científica e da monitoria como instrumentos de aprendizagem.

A Faculdade Educamais definiu as seguintes políticas de desenvolvimento para o direcionamento das ações institucionais:

- ✓ Excelência no processo de ensino, pesquisa e extensão;
- ✓ Produção de conhecimento, considerando a formação em investigação e a promoção da interdisciplinaridade;
- ✓ Extensão do conhecimento produzido, para a promoção do desenvolvimento sustentável da comunidade de inserção;
- ✓ Inovação no ensino, respeitando os valores de tradição da Instituição;
- ✓ Formação para o mercado de trabalho, de acordo com as exigências da sociedade do conhecimento e do aluno;
- ✓ Ambiente favorável para o desenvolvimento das atividades acadêmicas;
- ✓ Gestão universitária compartilhada, reforçando a capacidade de decisão institucional e a melhoria das condições de trabalho;
- ✓ Fortalecimento da cultura de avaliação.

3.4 Mecanismo de Controle de Acesso dos alunos nas matérias em EAD

A IES preocupada com a segurança dos colaboradores, discentes e das informações, mantém duas formas distintas de controle de acesso, a primeira está relacionada ao fluxo de acesso a IES presencial e segunda a plataforma com as informações pessoais, que ocorrem de forma distinta.

No Acesso presencial o aluno devidamente matriculado e colaboradores ocorre via “Catraca de Acesso” que são alimentadas com informação, que permite através de identificação (carteirinha, cartão) autorizar ou não a sua entrada, no entanto, a IES mantém o controlador de Acesso para colaborar com orientação e fiscalização.

A segunda forma de acesso a plataforma, ocorre após o cadastro no sistema sendo enviado via e-mail o login e senha, permitindo acesso e navegação da plataforma de forma segura, no primeiro acesso à senha deverá ser trocada, caso venha a esquecer clicando “esqueceu a senha” e recebendo novo login e senha via e-mail.

3.5 Material Didático Disponibilizado

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 em meio virtual;
- ✓ Encontros periódicos, com utilização de metodologias ativas de aprendizagem;
- ✓ Tutoria a distância, com profissionais especializados nos conteúdos em estudo;
- ✓ Provas 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 AVA.

Há de se destacar que a construção do material é realizada por docente aderente a disciplina, com formação, titulação e atuação no mercado de trabalho e vasta experiência no ensino superior.

3.6 Auto Avaliação Institucional

O fim último da avaliação é atingir a qualidade em educação.

E, por assim ser, o Projeto de Auto Avaliação Institucional será utilizado como um instrumento de gestão que trabalha com indicadores, subsidiando eixos acadêmicos, administrativos e de infraestrutura que servem de apoio a planejamento e desenvolvimento de melhorias e tomada de ação institucional.

O projeto conta com indicadores de processos internos, como: CPA — Comissão Própria de Avaliação, Ouvidoria, Reuniões com Colegiado, Discentes e Docentes, e com o Corpo Técnico-Administrativo; e de processos externos como, por exemplo, os relatórios das Comissões de Avaliação do MEC - Ministério da Educação.

Trata-se a auto avaliação, portanto, de um conjunto de indicadores que contribuem para a definição do que, para quê e como serão definidas e implantadas ações de melhorias tal como revisão de fluxos já implantados.

Cada um dos componentes de avaliação — processos internos e externos — tem sua importância 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 IES.

Dessa forma, apresentamos, a seguir, cada um desses componentes e descrevemos sua abrangência e função.

3.6.1 Processos internos

3.6.1.1 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:

- ✓ Sensibilizar e conscientizar a importância da participação da comunidade acadêmica na identificação de itens de melhoria Institucional;
- ✓ 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 comunidade;
- ✓ Fornecer informações para a tomada de decisões.

Tais objetivos serão alcançados à medida que os dados obtidos por suas pesquisas gerarem relatórios com análises, críticas e sugestões que são utilizados 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 está constituída por uma coordenação e composta por um representante docente, um representante discente, um representante técnico-administrativo e um representante externo. Conforme os cursos forem sendo autorizados e implantados buscar-se-á parceiros nas comunidades atendidas para sensibilização do impacto e contribuição do ensino superior contribuindo para o desenvolvimento de profissionais competentes e cidadãos que efetivamente contribuam com a sociedade onde atuam estando no Brasil ou exterior.

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

Em tempo: a CPA divulga, semestralmente, os instrumentos e procedimentos a serem aplicados no processo de avaliação institucional, mantendo estreita coerência com os instrumentos e procedimentos utilizados pelo INEP — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, do MEC.

3.6.1.2 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.

3.6.1.3 Colegiados de Cursos

Os colegiados de cursos discutem a integralização dos projetos pedagógicos e ações da 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.

3.6.2 Processos externos

3.6.2.1 ENADE

Os resultados e as provas do ENADE são discutidos pelos coordenadores de curso com o Núcleo Docente Estruturante - 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.

3.6.2.2 Visitas do MEC

As visitas das Comissões de Avaliação indicadas pelo MEC para os procedimentos de credenciamento, autorização e reconhecimento de cursos, bem como as de recredenciamento e renovações de autorização 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 o cenário do momento da avaliação *in loco*.

Portanto, o Sistema de Avaliação Institucional, entendido como um conjunto de instrumentos de coleta de dados, permitem a realização da auto avaliação ampla e contínua. E, desta feita, o processo de avaliação institucional deve conduzir à atribuição de conceitos, ao final de cada etapa, apoiado em relatório descritivo dos procedimentos e instrumentos adotados e com indicação de ações para correção de condições insuficientes ou apenas regulares e fortalecimento e implantação de ações consideradas muito boas ou excelentes.

O CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS já obteve conceito ENADE; mas, em função dos processos internos de auto avaliação, diversas ações já foram implantadas no sentido de contribuir para o exercício docente, aprendizado dos alunos e melhoria contínua do curso e da **EDUCA+** como um todo.

Dentre essas ações, cabe destacar:

- Aulas de Nivelamento;
- Trabalhos interdisciplinares;
- Visitas à instituições - em sua área de conhecimento;

- Palestras com profissionais de relevância no mercado, abordando temas que não são vistos em sala de aula;
- Cursos de extensão em áreas específicas do Curso;
- Cursos de extensão — via atividades complementares, permitindo a prestação de serviços à comunidade e o contato dos alunos com a realidade local, com os diversos níveis sócio-econômico-político e cultural, promovendo o exercício da cidadania;
- Concursos com temas abertos como incentivo à criatividade, à integração, ao trabalho em equipe, à comunicação e à análise crítica;
- Monitoria;
- Palestras pedagógicas para o corpo docente

Esta forma de avaliação também estará à disposição do NDE — Núcleo Docente Estruturante e da coordenação de curso para que, caso necessário, sejam articuladas ações de melhoria ao curso.

Tudo isso visa tanto aprimorar os processos de avaliação como, também, agilizar a comunicação da CPA com os alunos do curso.

3.7 Apoio e Atendimento ao Discente

A **EDUCA+** e seu respectivo CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS entendem que o apoio ao aluno durante o seu tempo de permanência na faculdade é fundamental, para que este tenha uma vivência acadêmica produtiva e segura e, por isso, busca ampliar e aperfeiçoar mecanismos de auxílio aos seus estudantes.

Neste sentido, as políticas de atendimento aos discentes se constituem em um desdobramento da missão institucional em desenvolver e formar pessoas por meio do ensino, da pesquisa e de ações humanitárias, sendo elas:

Orientação educacional: trata-se de um sistema de acompanhamento ao alunado, com o intuito de auxiliar nas dificuldades naturais encontradas no processo de aprendizagem e de sua adaptação às atividades de ensino, pesquisa e extensão. A **EDUCA+** disponibiliza apoio ao aluno por meio de orientação educacional, quando tal atendimento se faz por um profissional qualificado, com formação necessária a este tipo de apoio, objetivando auxiliar aos membros participantes da IES, para um melhor desempenho em suas atividades, sejam estas relacionadas ao sistema de aprendizado do alunado.

Mecanismos de nivelamento: a IES dispõe aulas de nivelamento aos acadêmicos ingressantes, como a oferta de Cursos Básicos de Matemática e Português, possibilitando assim, suprir deficiências anteriores, bem como, motivando-os a superá-las. Essas ações estão – sistematicamente – implementadas, e se constituem numa das políticas educacionais da instituição.

Outros mecanismos de nivelamento que devem ser acionados, como:

- **Criação do Grupo de Trabalho de Orientação Didática:** constituído por professores das disciplinas básicas, supervisionado e orientado por um Programa de Orientação Educacional;
- Oferta de cursos de extensão em Língua Portuguesa, Matemática Básica/Estatística, e outros que tratem de habilidades específicas;
- Estímulo aos alunos do primeiro período, recém-ingressantes na **EDUCA+**, a participarem de eventos promovidos pela IES que vislumbrem a integração dos alunos, bem como o seu desenvolvimento;
- Outros cursos, para o âmbito institucional, recomendados pelos coordenadores de cursos.

Atendimento extraclasse: são atribuídas horas-atividade aos docentes, para atendimento aos alunos que participam de programa de Iniciação Científica, projetos de extensão, estágios supervisionados e em orientações pedagógicas na rotina das salas de aulas.

Ouvidoria: o curso, também, utilizará o canal de Ouvidoria da IES, com o intuito de atender as mais diversas solicitações, e resolver diretamente problemas apresentados quer seja pelos alunos ou quer seja pelos docentes e corpo técnico- administrativo.

O CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS ainda busca oferecer um atendimento psicopedagógico e social para os alunos, como já abordado em item anterior neste PPC, de forma a identificar suas dificuldades de aprendizagem, bem como, encorajá-los na escolha de novas estratégias frente às dificuldades que se apresentam ao longo da sua trajetória acadêmica, e futuramente a profissional: trata-se, pois, de um atendimento que é desenvolvido por uma profissional qualificada, visando promover a saúde dos relacionamentos interpessoais e institucionais, que contribuem para a melhoria do processo de aprendizagem dos alunos.

Diante do exposto, é importante mencionar que o CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS possui o intuito de apoiar os alunos para na realização de diversas atividades que promovam seu amadurecimento acadêmico e profissional.

3.8 Perfil do Egresso

O perfil profissional definido pela IES **EDUCA+** para o egresso do tecnólogo em Administração, se efetiva na respectiva formação de profissionais com elevada competência, fundamentada em uma visão ampla dos negócios, integrando conhecimentos ecléticos, habilidades essenciais, aliados a uma postura ética e crítica que os capacitem a vislumbrar todas as oportunidades que lhes são apresentadas ou que surjam em negócios, por meio de uma formação generalista e humana.

Para tanto, a determinação do perfil do egresso do Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade Educamais se sustenta com base nas seguintes competências:

- Espírito empreendedor, estando assim apto a trabalhar proativamente em um ambiente de incerteza, tomando-o em sua dimensão positiva como forma de antecipar mudanças tendo iniciativas de ação e de decisão;
- Receptividade e resiliência às mudanças tecnológicas, com habilidade de responder às interferências que estas provocam no ambiente organizacional, sob a perspectiva de transformá-las em possibilidades de inovação e aprendizado;
- Habilidade em negociações e em estabelecer acordos que atendam às necessidades de um trabalho produtivo, segundo as potencialidades do ambiente interno — condições de trabalho, tecnologia e disponibilidade de recursos, e ao mesmo tempo, considerando as exigências de um mercado em constante mudança na busca da manutenção do equilíbrio entre organização e sistema social;
- Habilidade para monitorar, controlar e alocar recursos de forma eficaz, para garantir o pleno desenvolvimento das atividades e projetos organizacionais;
- ✓ Habilidade de propiciar um ambiente de trabalho que estimule a confiança, a criatividade e o bom relacionamento entre os agentes organizacionais, de forma a incentivar o trabalho em equipe, no sentido de buscar o compartilhamento da informação, a delegação de poder e o aprendizado mútuo e constante;
- Habilidade na tomada de decisões e resolução de problemas baseados na troca de informações e discussões em grupo, buscando contribuir com sua equipe de forma a estabelecer um fluxo de informações para aconselhamento e informação dos agentes organizacionais com quem estabelece relacionamentos;

- Habilidades para obter, avaliar, registrar e armazenar informações de forma sistemática e usá-las como instrumento de previsão de tendências e acontecimentos que potencialmente afetarão os objetivos organizacionais;
- Habilidade para organizar as tarefas internas e propor estratégias a partir da compreensão da cultura organizacional;
- Compreensão do meio social, político, econômico, cultural no qual o gestor está inserido;
- Conhecimento dos princípios éticos da profissão, aplicando-os de forma ampla, visando à construção da cidadania;
- Comunicação interpessoal, ao ter a capacidade de desenvolver o uso de todas as formas de linguagens, seja a comunicação escrita, oral e gestual, entre outras, além de desenvolver a percepção e o convívio com as diferenças de forma a retroalimentar a prática de gestão;
- Capacidade para refletir sobre os objetivos e metas organizacionais, considerando que não são imanentes à natureza da organização, não simplesmente dados, mas que necessitam ser construídos e negociados dentro de um contexto contraditório de interesses, tanto no plano interno como externo, ou do meio ambiente;
- Habilidades múltiplas de gestão para projetar, implantar e avaliar, em seu ambiente de trabalho, a racionalidade, a flexibilidade e a cooperação visando materializar resultados que atendam à missão e aos objetivos organizacionais, com qualidade de vida e responsabilidade social;
- Habilidade para empreender, iniciar e gerir empreendimentos através do movimento social de desenvolvimento do espírito empreendedor, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações, sendo capaz de planejar, coordenar, executar e avaliar atividades relacionadas às organizações e áreas correlatas;
- Capacidade de atuação em equipes multidisciplinares;
- Capacidade de tomar a iniciativa, de buscar soluções inovadoras e de agir no sentido de encontrar a solução para problemas econômicos ou sociais, pessoais ou de outros, por meio de empreendimentos;
- Capacidade de compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança, de forma a assimilar novos conhecimentos e refletir sobre o comportamento ético que a sociedade espera de sua atuação;
- Possibilidade de conviver com a pressão decorrente do risco e da responsabilidade, clareza mental sobre o que quer;

- Conhecimentos e habilidade básicos desenvolvidos o suficiente para tocar um empreendimento próprio;
- Condição de investir o necessário para o tipo de negócio que se almeja e para esperar pela sua maturação.

Ainda, a Faculdade Educamais, estabeleceu algumas políticas e ações direcionadas aos egressos, por meio do Programa de Acompanhamento de Egressos, para que se possa obter uma avaliação continuada das condições de oferta dos cursos da IES, visando à formação de profissionais capazes de se integrarem no mercado de trabalho.

Portanto, o Programa de Acompanhamento de Egressos visa se constituir em ferramenta e fonte de dados e informações para a autoavaliação continuada da Faculdade Educamais.

Por meio do acompanhamento do egresso, o contato direto em atendimento em eventos e/ou pesquisa, será possível fazer o mapeamento e a construção de indicadores, a partir das informações colhidas, para uma discussão em termos da efetiva qualidade dos cursos e da repercussão dos mesmos no mercado e na sociedade. Considerando também que as informações são importantes indicadores para o aperfeiçoamento dos próprios cursos e o desenvolvimento qualitativo de oferta educacional da IES.

O programa de acompanhamento de egressos colhe dados sobre a inserção dos egressos no mercado de trabalho, acompanhando também as mudanças e necessidades do mercado, visando subsidiar os proponentes de cursos para a revisão e organização das propostas de formação, no intuito de formar profissionais cada vez mais qualificados para o exercício de suas atribuições.

A instituição entende que, quanto a egresso e o conceito a ser considerado, existe uma compreensão de categorias distintas, ou seja, qualidades que caracterizam o ser egresso. Para esclarecimento considera-se egresso aquele que deixou de pertencer a uma comunidade.

Assim, percebe-se a existência de categorias distintas de egressos, que são:

- ✓ Concluíram todas as disciplinas do currículo de um curso e colaram grau, sendo então portadores de diplomas por esta IES;
- ✓ Aqueles que se transferiram para outras instituições de ensino superior;
- ✓ Aqueles que desistiram dos seus cursos, que evadiram ou abandonaram a IES;
- ✓ Aqueles que ultrapassaram os limites de tempo para a conclusão de seu curso, que jubilaram na IES.

Resumidamente, consideram aqueles que discutem o tema, a existência de quatro categorias de egressos que são: os diplomados, os transferidos, os desistentes e os jubilados.

Para a Faculdade Educamais é de suma importância obter o conhecimento e reconhecimento destes como egressos por deixarem de pertencer, em determinado momento e situação, ao quadro acadêmico ou de formados pela Instituição.

O Programa de Acompanhamento de Egressos tem o caráter de integração de saberes acadêmicos com as necessidades dos cenários sociais. Através do programa é possível realizar estudos para detecção de novas demandas profissionais na região em que está instalada a IES.

As competências para os egressos do referido Curso da Faculdade Educamais, derivam da definição de competência profissional descrita na CNE/CP nº. 003 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.

Assim, ao concluir o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o egresso será capaz de:

- ✓ Compreender as áreas de responsabilidade, os papéis e os relacionamentos interdepartamentais da função de recursos humanos;
- ✓ 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;
- ✓ Elaborar as rotinas da manutenção dos registros de empregados, controle de férias e demais informações legais;
- ✓ Aplicar a legislação previdenciária, trabalhista e tributária na gestão de recursos humanos;
- ✓ Compreender o grau de relevância da Administração para o entendimento do fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade;
- ✓ Conhecer como as teorias da administração moldam os modelos e práticas de gestão;
- ✓ Realizar recrutamento e seleção de pessoas alinhadas à cultura organizacional e à política da empresa;
- ✓ Aplicar modelos de desenvolvimento de carreira;
- ✓ Elaborar avaliações de desempenho, tendo consciência de suas potencialidades;

- ✓ Realizar o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas em suas principais etapas;
- ✓ Entender os conceitos de remuneração estratégica, remuneração por habilidades e competências e participação nos lucros ou resultados;
- ✓ 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.
- ✓ Compreender os métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação.
- ✓ Compreender o papel estratégico da gestão de recursos humanos para a competitividade das empresas;
- ✓ Entender a gestão de recursos humanos em um ambiente dinâmico e competitivo;
- ✓ Entender a importância do alinhamento do planejamento de recursos humanos com as estratégias empresariais;
- ✓ Compreender as influências do movimento sindical na gestão de recursos humanos;
- ✓ Compreender os papéis e as competências gerenciais necessárias para condução de pessoas e aplicação de recursos para se atingir objetivos organizacionais;
- ✓ Realizar a gestão de pessoas combinados aos objetivos organizacionais;
- ✓ Entender as responsabilidades da liderança na formação, manutenção e desenvolvimento das equipes de trabalho.

3.8.1 Síntese do Perfil Profissional do Egresso

Tabela 3-1: Perfil do Egresso

Visão Humanista	Visão Técnica	Visão Conceitual
Ter auto responsabilidade;	Ser empreendedor;	Ter visão holística;
Ter responsabilidade social, ética e ambiental;	Saber gerir a diversidade (conflitos e mudanças);	Ter visão de processos (áreas funcionais);
Saber trabalhar em equipe e parcerias;	Ter visão de negócio (ambiente interno e externo);	Ser capaz de desenvolver o aprendizado contínuo;
Saber trabalhar as diversidades culturais (Geopolítica);	Ter capacidade de comunicação oral e escrita;	Ter capacidade de criatividade e iniciativa;
Ter flexibilidade;	Ser gestor de resultados;	Ter capacidade analítica;
Ter capacidade de negociar e tomar decisões.	Ter capacidade de negociar e tomar decisões.	Ter capacidade de negociar e tomar decisões.

4 ESTRUTURA CURRICULAR DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Por meio da seguinte estrutura curricular, a IES **EDUCA+** se propõe a fornecer uma sólida formação, fundamentada em um conjunto de disciplinas e atividades comuns que objetivam desenvolver as competências necessárias ao profissional Administrador.

Assim, o objetivo é formar um profissional que possua um conjunto de competências que o habilite a atuar no mercado como um gestor que seja generalista, e que possua uma visão sistêmica das organizações, bem como um comportamento empreendedor.

Neste sentido, 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 Educamais, 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 deste 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 quatro (4) módulos ou semestres, conforme exposto nos tópicos seguintes.

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 a respeito de melhorias e que possibilitem ao aluno de uma forma introdutória a compreensão de disciplinas básicas e preliminares para o desenvolvimento adequado de seu conhecimento.

Estão contempladas neste grupo as disciplinas de Matemática Recursos Humanos, Fundamentos de Administração, Fundamentos de Recursos Humanos, Fundamentos de Contabilidade, Tecnologia e Sociedade.

O conhecimento adquirido neste módulo proporciona ao aluno conceitos introdutórios que permitam a formação básica de gestão, para tanto, inclui-se a disciplina de Fundamentos de Recursos Humanos que associada a Fundamentos de Administração e da Contabilidade proporcionam uma visão global do curso no tocante à gestão e introduz conceitos as disciplinas profissionalizantes. A disciplina de Matemática Recursos Humanos é introdutória às disciplinas que envolvem cálculos. 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 a gestão de recursos humanos nas organizações e suas características fundamentais;
- ✓ Entender o contexto no qual funciona a gestão de recursos humanos;
- ✓ Compreender a evolução da gestão de recursos humanos nas organizações.
- ✓ Compreender os subsistemas de recursos humanos;
- ✓ Entender a importância da função de recursos humanos para o cumprimento dos objetivos organizacionais;
- ✓ Compreender as áreas de responsabilidade, os papéis e os relacionamentos interdepartamentais da função de recursos humanos;
- ✓ 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.

Módulo B – Administração de Pessoal

Este módulo evolui o conhecimento gradual do aluno, que após conceitos introdutórios iniciais, já despertou o senso crítico para julgamento de atividades. O módulo focaliza questões estratégicas relacionadas à Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, Aspectos Legais em recursos Humanos, Administração de Pessoal, Cálculos Trabalhistas, Sustentabilidade e Responsabilidade Social.

O aluno, nesta fase, começa a exercitar modelos de gestão baseados em controles específicos associados à Administração de Pessoal. A disciplina de responsabilidade social permite um equilíbrio entre as disciplinas profissionalizantes, pois retoma conceitos relacionados ao comportamento pessoal e da sociedade visando um futuro sustentável.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- ✓ Conhecer processos e fluxos de admissão e desligamento de pessoal, que garantam os aspectos legais;
- ✓ Conhecer processos e fluxos de elaboração de folha de pagamento;
- ✓ 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;
- ✓ Conhecer a legislação previdenciária, trabalhista e tributária aplicável a gestão de recursos humanos;
- ✓ Entender os direitos e obrigações dos empregados;
- ✓ Conhecer as leis que se aplicam à segurança, saúde e higiene no trabalho, assim como as consequências de infrações e não cumprimento;
- ✓ Conhecer metodologias de prevenção e análise de acidentes no trabalho;
- ✓ Compreender as causas e consequências dos acidentes de trabalho;
- ✓ Compreender o grau de relevância da Administração para o entendimento do 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.

Módulo C – Captação e Desenvolvimento de Talentos

Este módulo reúne os conceitos introdutórios estudados no primeiro semestre, associando as aplicações práticas do segundo semestre em um cenário mais amplo e complexo diretamente relacionado ao cotidiano.

Neste semestre, os alunos estudam e exercitam a gestão da Captação e Desenvolvimento de Talentos, abrangendo a Educação Corporativa, Gestão por Competências, Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional, Cultura e Clima Organizacional, Negociação Sindical.

As disciplinas do semestre, assim como nos 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.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- ✓ Compreender o mercado de trabalho e suas características;
- ✓ 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 a cultura e clima organizacional.

Módulo D – Gestão de Remuneração

No módulo D, o aluno está mais preparado para estudar Sistemas de Remuneração, Estatística Aplicada, Sistemas de Informações aplicados a Recursos Humanos, Lógica e Interpretação de dados e Comportamento nas Organizações.

As disciplinas relacionadas aos sistemas de informações dão continuidade à disciplina de Tecnologia e Sociedade estudada no primeiro semestre complementando a visão sistêmica do assunto. A disciplina Sistemas de Remuneração dá sequência às disciplinas do primeiro e do segundo semestre, especificamente fundamentos de contabilidade, cálculos trabalhistas, administração de pessoal, aspectos legais em Recursos Humanos.

A disciplina de Lógica e Interpretação de Dados desafia e incentiva o aluno a exercitar o raciocínio lógico buscando melhores soluções em menor espaço de tempo, mecanismo este diretamente associado aos dias atuais, que requer do profissional praticidade, exatidão, no menor prazo e custo com a melhor qualidade.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- ✓ Compreender a importância do sistema de remuneração e benefícios para empresa e para os empregados;
- ✓ Compreender os modelos de remuneração e suas principais características;
- ✓ Entender as etapas para elaboração de um plano de cargos e salários;
- ✓ Entender os conceitos de remuneração estratégica, remuneração por habilidades e competências e participação nos lucros ou resultados;
- ✓ Entender os tipos de benefícios;
- ✓ Compreender as etapas para elaboração de um plano de benefícios.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

4.1 Matriz Curricular

1º SEMESTRE		HORAS RELÓGIO	
Módulo A	C/H		
Disciplinas	Semanal	Semestral	
Fundamentos de Recursos Humanos	04	80	
Fundamentos de Administração	04	80	
Fundamentos de Contabilidade	04	80	
Matemática Recursos Humanos	04	80	
Tecnologia e Sociedade	04	80	
Total	20	400	
2º SEMESTRE			
Módulo B	C/H		
Disciplinas	Semanal	Semestral	
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	04	80	
Aspectos Legais em Recursos Humanos	04	80	
Administração de Pessoal	04	80	
Cálculos Trabalhistas	04	80	
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	04	80	
Total	20	400	
3º SEMESTRE			
Módulo C	C/H		
Disciplinas	Semanal	Semestral	
Educação Corporativa	04	80	
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	04	80	
Gestão por Competências	04	80	
Cultura e Clima Organizacional	04	80	
Negociação Sindical	04	80	
Total	20	400	
4º SEMESTRE			
Módulo D	C/H		
Disciplinas	Semanal	Semestral	
Sistemas de Remuneração	04	80	

Estatística Aplicada	04	80
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	04	80
Lógica e Interpretação de Dados	04	80
Comportamento nas Organizações	04	80
Total	20	400
RESUMO DO CURRÍCULO PLENO		
Disciplinas da Estrutura Curricular		1.600
Disciplina Optativa- Libras		80
Atividades Acadêmicas Curriculares Complementares		100
TOTAL DA CARGA HORÁRIA DO CURSO		1.780

4.1.1 Avaliação dos Conteúdos ENADE (PORTARIA Nº 457, DE 30 DE MAIO DE 2018)

Comportamento organizacional;	Comportamento Organizacional
II. Comunicação organizacional;	Administração Contemporânea, Gestão de Pessoas, Administração de Marketing, Empreendedorismo
III. Cultura e clima-organizacional;	Cultura e Clima Organizacional
IV. Empreendedorismo;	Empreendedorismo, Administração Contemporânea, Responsabilidade Sócio Ambiental, Ética Profissional
V. Ética e sustentabilidade;	Responsabilidade Sócio Ambiental, Ética Profissional, Estudos Sociológicos e Antropológicos
VI. Fundamentos de gestão;	Administração Contemporânea, Estudos Sociológicos e Antropológicos, Empreendedorismo
VII. Gerenciamento de carreiras;	Sistemas de Remuneração, Desenvolvimento Gerencial, Educação Corporativa
VIII. Gestão por competências;	Gestão por Competências
IX. Legislação trabalhista e previdenciária;	Legislação Trabalhista e Previdenciária
X. Negociação;	Administração Contemporânea, Administração de Marketing
I. Recrutamento e seleção;	Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional
XII. Remuneração e benefícios;	Sistemas de Remuneração, Legislação Trabalhista e Previdenciária
XIII. Rotinas de pessoal;	Sistemas de Remuneração, Legislação Trabalhista e Previdenciária, Administração de Pessoal e Cálculos Trabalhistas
XIV. Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;	Gestão da Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional
XV. Sistemas de informações gerenciais;	Sistema de Informação Gerencial
XVI. Treinamento e desenvolvimento;	Educação Corporativa, Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional
XVII. Gestão de desempenho;	Desenvolvimento Gerencial, Administração Contemporânea

XVIII. Cargos e salários.	Sistemas de Remuneração, Legislação Trabalhista e Previdenciária, Administração de Pessoal e Cálculos Trabalhistas, Educação Corporativa, Gestão de Pessoas.
---------------------------	--

4.2 Disciplinas Optativas - LIBRAS

A Lei 10.436/02 reconhece oficialmente a LIBRAS — Língua Brasileira de Sinais como língua, e o Decreto 5626/05 regulamenta a referida lei. No Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da EDUCA+, a disciplina de LIBRAS é feita de forma optativa aos alunos, atendendo ao disposto no § 2º do artigo 3º do Decreto nº 5.626/2005, podendo cursá-la a qualquer momento em uma das turmas em andamento. O componente curricular tem carga horária de 80 horas, sendo oferecida na modalidade de EaD - Ensino a Distância, a partir do 5º. Semestre do referido Curso, conforme Representação Gráfica.

Tabela 4-1: Libras

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
<p>Ementa: esta disciplina objetiva desenvolver as habilidades necessárias para a aquisição de LIBRAS - a língua da modalidade visual e gestual da Comunidade Surda. Abrange os conteúdos gerais para comunicação visual, baseada em regras gramaticais da Língua de Sinais e da Cultura Surda. Aspectos históricos da surdez e da modalidade gestual-visual de fala na Antiguidade e na Modernidade; os surdos como uma minoria linguística; as correntes filosóficas; a educação de surdos no Brasil e a legislação.</p>
<p>Bibliografia Básica: MAZZOTA, M. J. da S. Educação Inclusiva - uma escola para todos In: <i>Anais do Seminário Nacional do INES - Desafios para o Próximo Milênio</i>, 2000. MAZZOTA, M. J. da S. Educação Especial no Brasil: história e políticas públicas. São Paulo: Cortez, 2001.</p> <p>Bibliografia Complementar: SILVA, M. de P. M. A construção dos sentidos na escrita do aluno surdo. São Paulo: Plexus, 2001. SKLIAR, C. Uma Perspectiva Sócio Histórica sobre a Psicologia e a Educação dos Surdos In: _____, Educação e Exclusão – abordagens sócias antropológicas em educação especial. Porto Alegre: Mediação, 1997. UNESCO. Declaração Mundial sobre Educação para Todos - Plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem. Jomtiem, Tailândia, 1990. Disponível: http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000862/086291por.pdf. Acesso em 2016.</p>

4.3 Sobre a Monitoria

É comum, numa sala de aula, encontrar alunos com diferentes níveis de conhecimento. Dentre os variados motivos que originam essa situação, destacam-se as

diferentes trajetórias de formação educacional, as experiências profissionais e, até mesmo, o período entre o término do segundo grau e o início da graduação.

Como consequência, encontramos alguns alunos com maiores dificuldades de acompanhamento do conteúdo.

Além da necessidade de uma atenção e dedicação maior do professor nesses casos, percebe-se, também, que a interação entre um aluno com dificuldades e um mais experiente é fundamental no processo de ensino e aprendizagem.

Muitos estudos e práticas educacionais mostram que o processo de monitoria permite que essa interação ocorra de forma efetiva.

Com base nesta constatação, o CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS da EDUCA+ oferece aos alunos, por meio de edital específico, um ‘Programa de Monitoria’ que possibilita pela orientação de um professor, o auxílio de um aluno à outros alunos da (s) turma (s), reforçando assim alguns componentes curriculares específicos.

Neste caso, o aluno monitor pesquisa um determinado conteúdo — que esteja gerando dúvidas aos outros alunos, discute sobre o mesmo e recebe orientações do professor para fazer o atendimento ao grupo de alunos com dúvidas.

Para o aluno monitor, ao final do semestre, são atribuídas horas de AACs.

4.4 PAI — Projeto de Atividades Interdisciplinares⁸

4.4.1 Introdução

No ensino contemporâneo sofremos da excessiva compartimentalização do saber, e a organização curricular das disciplinas as coloca como realidades estanques, sem interconexão alguma, dificultando para os acadêmicos a compreensão do conhecimento como um todo integrado, as construções de uma cosmovisão abrangente que lhes permita uma percepção totalizada da realidade.

Uma das tentativas de superação desta fragmentação tem sido a proposta de se pensar uma educação interdisciplinar, isto é, uma forma de se organizar os currículos acadêmicos de modo a possibilitar uma integração entre as disciplinas, permitindo a

⁸ O Manual do PAI – Projeto de Atividades Interdisciplinares se encontra disponibilizado na íntegra no Portal da IES EDUCA+.

construção daquela compreensão mais abrangente do saber historicamente produzido pela humanidade.

De acordo com Gallo (1994), a interdisciplinaridade consiste na prática da interação entre os componentes do currículo, isto é, a interdisciplinaridade começa no entendimento de que a complexidade dos mundos físico e social requer que as disciplinas se articulem, superando a fragmentação e o distanciamento, para que possamos conhecer mais e melhor.

Percebe-se, então, que o conceito de interdisciplinaridade se encontra diretamente ligado ao conceito de ‘disciplina’, onde a interpenetração ocorre sem a destruição básica às ciências conferidas. Não se pode, de forma alguma, negar a evolução do conhecimento ignorando sua história, e assim, ao se tratar de interdisciplinaridade na educação, não podemos permanecer apenas na prática empírica, mas é necessário que se proceda a uma análise detalhada dos porquês dessa prática histórica e culturalmente contextualizada (FAZENDA, 1979).

Deve-se entender que o conceito de interdisciplinaridade atinge todos os níveis de ensino. Um curso de graduação apresenta uma enorme variedade de matérias e sua estrutura curricular desenha os conteúdos necessários para formação específica de seus acadêmicos. O reflexo do não uso da interdisciplinaridade é percebido na sensação que muitos estudantes têm, ao terminar o curso de graduação: insegurança e dependência em relação ao conhecimento; os acadêmicos têm a impressão de que os conteúdos transmitidos não dão base para a sua aplicação destes na vida fora da IES – Instituições de Ensino Superior.

Os estágios, exemplificando, podem dar uma noção da vida real; mas, a articulação da teoria é fundamental e não é à toa que muitos alunos dizem que falta prática no curso: talvez o problema esteja na reformulação de como é dada a teoria.

A isso posto, não significa o fim das matérias específicas que tem sua importância na formação do estudante. A articulação destas, entre si, com os estágios e com a criação de matérias híbridas, desenvolvidas por professores de diferentes áreas podem dar uma nova cara para a graduação. E, conforme nos informa Fazenda (1979), na interdisciplinaridade escolar, as noções, finalidades, habilidades e técnicas visam favorecer, sobretudo o processo de aprendizagem, respeitando os saberes dos alunos e suas respectivas integrações.

Em um movimento de constante reafirmação da interdisciplinaridade, em ação, a atitude pedagógica interdisciplinar espraia-se nos projetos construídos, mas sempre depende de uma vontade, de uma escolha, que mesmo as barreiras podem ser transpostas

pelo desejo de criar, inovar, integrar, desafiar, transformar. Os propósitos iniciais são, constantemente, negociados com os parceiros — alunos e professores, e novas alternativas para alcançar os objetivos propostos são encontradas, refazendo os caminhos sempre que se encontrarem novas demandas, sejam elas pedagógicas ou de mercado.

O sentido de um trabalho interdisciplinar está exatamente na compreensão e na intencionalidade da efetivação de novas, melhores e mais consistentes parcerias: portanto, é correto e coerente afirmar neste momento que interdisciplinaridade é fruto, muito mais, do encontro de indivíduos, parceiros com ideias e disposição para o trabalho, do que de disciplinas.

Segundo Gonçalves (1994), o conhecimento interdisciplinar busca a totalidade do conhecimento, respeitando-se a especificidade das disciplinas, assim, o projeto, a intencionalidade e o rigor tornam-se características fundamentais de uma forma de pensar e agir interdisciplinar, forma que infelizmente, muitas vezes tem sido substituída pelo improvisado e descompromisso.

Vale aqui ressaltar que ainda, para Fazenda (1991), a característica fundamental da atitude interdisciplinar é sua ousadia da busca, da pesquisa, é sua transformação da insegurança num exercício do pensar, num construir e reconhecer que a solidão de uma insegurança inicial e individual, que muitas vezes marca o pensar interdisciplinar, pode transmutar-se na troca, no diálogo, no aceitar o pensamento do outro.

Desta feita, as disciplinas escolares curriculares se comprometem com conteúdos que se reputam indispensáveis para uma formação docente de qualidade e, nelas carregam condutas, valores, crenças, modos de relacionamento, que incluem tanto as formas de relacionamento humano — interpessoal, quanto a relação do sujeito com o conhecimento.

Portanto, um projeto interdisciplinar se alicerça em pressupostos epistemológicos e metodológicos que são sempre revisados, caracterizando-se pela ousadia da busca, da pesquisa, da transformação e, com base nessa questão, surge então a necessidade do desenvolvimento de um projeto que arque com tais interesses, partindo-se do pressuposto de que a teoria aliada à prática é uma das formas mais interessantes de compreender essa complexa relação.

Desta forma, o presente documento pretende os aspectos gerais do PAI — Projeto de Atividades Interdisciplinares, realizado por docentes e discentes do Curso de Bacharel em Administração e Ciências Contábeis, e dos Cursos Tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, Gestão Financeira e Gestão em Segurança Privada da Faculdade Educa Mais e suas respectivas Linhas de Pesquisa, que serão demonstradas posteriormente.

Originou-se, o PAI, de discussões realizadas pela equipe coordenadora do projeto, cuja finalidade principal possibilita que todos os procedimentos adotados sejam do conhecimento dos envolvidos na sua respectiva implantação, e que seus objetivos e os fatores que o justificam, na sua adoção, são apresentados como elementos motivadores àqueles que serão responsáveis por sua realização, bem como suas principais características e sugestões de conteúdos interdisciplinares, indicadas pelos professores de cada disciplina, a partir da solicitação da equipe coordenadora deste Projeto, e inclusa na sequência.

- **Missão:** “Compartilhar e construir conhecimentos com indivíduos que inovam, identificam e criam oportunidades de negócios, montam e coordenam novas combinações de recursos, para extrair os maiores benefícios de suas inovações”.

- **Objetivos**

- ✓ **Objetivo Geral:** visa inicialmente possibilitar aos acadêmicos dos Cursos de Bacharel em Administração e Ciências Contábeis, e dos Cursos Tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, Gestão Financeira e Gestão em Segurança Privada visões holísticas, humanísticas e especialistas dos cursos referenciados, para colocá-los em contato com empresas, onde poderá de forma extensiva desenvolver suas habilidades e competências, estimulando o desenvolvimento da reflexão crítica sobre o conhecimento científico e de outros tipos, como a forma de entender a realidade que os cerca.

- ✓ **Objetivos Específicos:** o PAI tem por objetivos específicos:
 - Criar massa crítica nos futuros profissionais, para que desenvolva a capacidade de solucionar problemas na sociedade, dominar e utilizar os conhecimentos para uso produtivo nas organizações;

 - Proporcionar ao acadêmico amplo conhecimento de organizações e indivíduos;

 - Desenvolver nos acadêmicos as competências relacionadas com a identificação das oportunidades;

 - Buscar o reconhecimento do mercado quanto à qualidade da Educação oferecida pela Faculdade Educa Mais, em permanente sintonia com suas necessidades de formação profissional.

 - Fazer a integração entre os acadêmicos e deles com o mercado de trabalho;

- Fomentar a pesquisa bibliográfica e, conseqüentemente, a produção do conhecimento;
- Incentivar a missão holística, humanística e especialista sobre a realidade das organizações;
- Aplicar os conhecimentos teóricos em situações do cotidiano profissional de forma produtora;
- Demonstrar ao mercado de trabalho, por meio das empresas envolvidas, o perfil do acadêmico por perfil do acadêmico da IES;
- Auxiliar o acadêmico para que possa ratificar sua escolha pela habilitação que deseja seguir no último ano do curso;
- Integrar o estudante do Curso de Recursos Humanos ao mercado de trabalho;
- Incentivar a produção do conhecimento de forma autônoma.

➤ **Justificativa**

Ao se partir do pressuposto que a educação tem por objetivo desenvolver o potencial criativo dos indivíduos para que possam viver como cidadãos na sua sociedade, pode-se estabelecer como funções preliminares da educação: o desenvolvimento das habilidades potenciais dos indivíduos; o ensino das ciências, das artes e das técnicas e a transmissão dos valores sociais, através de doutrinas, para que sejam cidadãos úteis e ajustados.

Conforme nos informa DIAS (1999), em Roma, uma sociedade que era estruturada, à época por leis e códigos, o atendimento das funções da educação era realizado pelo *trivium* que formava os indivíduos por meio do ensino da gramática, retórica e dialética, e pelo *quadrivium* que os formava pela matemática, música, geometria e astronomia, para tarefas que exigiam conhecimentos científicos. Já, no século XVII, o método cartesiano ordenava o conhecimento em disciplinas, decompondo o todo em partes, na pretensão de chegar à verdade pela ciência.

Nos tempos atuais, na chamada era da globalização ou da mundialização, exige-se um contexto empresarial inovador e altamente competitivo, com as relações entre as nações potencializadas, gerando a queda das barreiras políticas, culturais e econômicas que por meio da história do homem teimam em afastar as nações (DIAS, 1999).

Faz-se necessário, portanto, que se operem cada vez mais os avanços tecnológicos, e que os capitais circulem sem fronteiras, pois dentro deste contexto, também se necessita de novos processos de organização da produção e do trabalho, da automação e racionalização organizacional.

Segundo Ianni (1992), a globalização nada mais é que um jogo de relações, processos e estruturas de dominação e apropriação, integração e contradição, soberania e hegemonia, que configuram o mundo como uma totalidade fragmentada e em movimento, complexa e problemática.

Tal processo de globalização avança, ao tempo em que se acentua o esgotamento do modo de produção taylorista/fordista; modo de produção este, que se encarregou de desapropriar os trabalhadores do seu saber fazer, dos seus conhecimentos, transformando-os em meros instrumentos de produção que não devem pensar ou tomar decisões, mas apenas agir mecanicamente, sem crítica ou reflexão. Os trabalhadores, no modo de produção taylorista/fordista, devem dominar apenas o fragmento de sua especialidade, como uma pequena engrenagem de uma grande máquina composta de partes que se interligam e completam.

Assim, para recompor o processo de acumulação do capital que se esgotava a partir das últimas décadas do século passado, novas estratégias tiveram que se desenvolver, e uma delas, usada em grande escala, foi a apropriação dos conhecimentos científico e tecnológico pelas empresas.

Esse conhecimento tecnológico acumulado até o terço final do século XX, permitiu que fossem desenvolvidos novos modelos de produção cada vez mais desatrelados ao referenciado padrão taylorista/fordista, garantindo novas formas de acumulação capitalista. No plano político, o Estado mínimo foi apresentado como a única forma de solução dos problemas de todas as sociedades, deste chamado mundo globalizado: é como se o Estado tivesse funções universais desarticuladas das sociedades que os gestam; o foco dos problemas das sociedades se desloca e não está mais nas formas de organização do Estado, prega-se, então, o fim das ideologias. Todas as discussões estão centradas no ambiente mercadológico que se tornou o elemento de integração e inclusão de indivíduos e sociedades.

Como se pode constatar, o racionalismo científico passa a imperar no mundo como instrumento de dominação: uma nova ideologia – a ciência, justificando que algumas nações passem a agir como se tivessem o monopólio da razão, gerando uma coerção econômica legitimada por razões jurídicas no plano neoliberal.

Enquanto se formava o novo modelo do Estado neoliberal, novos modelos de gestão surgem, a exemplo da onda de Gestão da Excelência, na década de 80 do século passado: esta Gestão da Excelência determinava que se tivesse nas empresas empregados com um novo perfil; o antigo perfil ‘taylorista’ de empregado que não pensava e não decidia não é mais capaz de atender às necessidades das empresas que implantaram a gestão da excelência; os novos trabalhadores têm que cumprir as normas, aderir ao projeto da

empresa, colaborar participativamente, ter iniciativa, e ainda gerar mudanças e inovações que venham a beneficiá-la.

Na área da Administração e das Ciências Contábeis, a Teoria das Organizações apresenta novas teorias, ou teorias velhas de roupagem nova, quando se aborda organizações de aprendizagem, de empreendedorismo, de cultura organizacional, de autonomia, de criatividade, de flexibilização, de inovação, de configuração de redes como estratégias competitivas para a sobrevivência das empresas no mercado globalizado.

Dessa forma, os cursos de Administração e Ciências Contábeis, bem como os cursos Tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, Gestão Financeira e Gestão em Segurança Privada passaram a ter que preparar não mais só profissionais eficientes, mas, têm que preparar cidadãos flexíveis, criativos, que convivam com mudanças, que tenham capacidade de se autogerir, de se articular nas redes e que tenham a habilidade de aprender a aprender para toda a vida.

O viés da classe empresarial, neste novo modelo, passa a incorporar os modismos da administração, pois as sociedades necessitam, então, de um trabalhador empregável, com maior qualificação: um trabalhador eficaz.

A isto posto, verifica-se que a lógica do capitalismo permanece igual, ou seja, a de produzir o máximo de mercadorias com o máximo de mais-valia e custo-benefício. A ciência e a tecnologia, que são o capital morto, passam a ser a base da competitividade empresarial gerando a redução do capital vivo - do número de empregos e de empresas. Para sobreviver a classe trabalhadora tem que ser polivalente - multifuncional.

Desta forma, citando DIAS (1999), esse que a preparação de gestores e trabalhadores para atender tal processo de produção, levou que as políticas e atividades ligadas à educação tivessem que se adaptar às necessidades de mercado ganhando competitividade, produtividade e qualidade, e passando a se perceber como ecossistemas.

Percebem-se, nesta realidade pós-moderna como é chamada por alguns autores, a configuração de um novo processo de realidade: um processo que é complexo, multifacetado, pluricultural, plurilinguístico, multifuncional; e, para que se possa aprender este novo processo se requer o desenvolvimento de novas habilidades para apreendê-las em toda a sua grandeza sistêmica.

Desta necessidade, portanto, surgem novos modismos e novos conceitos, um deles é o da interdisciplinaridade que tem sido tão mal compreendido e aplicado.

Citando Fazenda (1991), esta faz uma síntese de suas reflexões acerca das possibilidades de construção de uma interdisciplinaridade em ação, na qual reafirma categorias fundamentais para o trabalho educativo interdisciplinar: atitude de busca de

alternativas para conhecer mais e melhor; atitude de espera perante atos não consumados; atitude de reciprocidade que impele à troca ao diálogo com pares idênticos, com pares anônimos, ou consigo mesmo; atitude de humildade diante da limitação do próprio saber; atitude de perplexidade ante a possibilidade de desvendar novos saberes; atitude de desafio diante do novo, desafio de redimensionar o velho; atitude de envolvimento e comprometimento com os projetos e as pessoas neles implicadas; atitude, pois, de compromisso de construir sempre da melhor forma possível; atitude de responsabilidade, mas, sobretudo de alegria, revelação, de encontro, enfim, de vida.

Neste momento, cabe nova citação a Fazenda (1991), que nos informa:

Ao acrescentar um compromisso com a Interdisciplinaridade, torna-se necessário o movimento de integração entre as disciplinas ao mesmo tempo em que desencadeia um processo de revisão e atualização de cada uma das disciplinas. Admite-se que a Interdisciplinaridade propõe novas relações entre as disciplinas, ampliando os espaços de intercâmbio dinâmico e experiências pedagógicas inovadoras. A opção pela interdisciplinaridade também leva a refletir sobre o tempo necessário para o processo de formação, exigência para o assentamento das novas práticas e modos vivenciados no curso. A Interdisciplinaridade, uma experiência prática e sem dúvida vivenciada coletivamente, provoca o diálogo, possibilitando a cada participante o reconhecimento do que lhe falta e do que tem para contribuir, ampliando as trocas com a atitude de humildade requerida para receber dos outros. Assim, a Interdisciplinaridade é uma oportunidade concreta para a revisão das relações com o conhecimento, provocando a tessitura de um ambiente interativo, entrelaçando os saberes e as pessoas, ampliando, na prática, o conceito da construção coletiva. O trabalho pedagógico Interdisciplinar areja e revitaliza as relações interpessoais e de aprendizagem, alcançando também as Instituições, pois equipes surgem quase naturalmente e, nessas novas equipes, outras formas de aprender e ensinar são descobertas.

Ainda, para Fazenda (1991), na sala de aula, afora o espaço físico, existem outros tantos elementos que lhe são constitutivos: o tempo de permanência (horário), o professor (autoridade que institucionalmente lhe é conferida), a disciplina (aquela específica e determinada pela grade curricular) e a avaliação (a esperada pela instituição de ensino): em uma sala de aula interdisciplinar, todos se percebem e se tornam parceiros. Parceiros de quê? Da produção de um conhecimento para uma escola melhor.

Entende-se, pois, que a Interdisciplinaridade diz respeito à transferência de métodos de uma disciplina para outra, ou ainda, conforme a visão de Lück (1999:59), para quem a interdisciplinaridade corresponde à necessidade de se superar a visão fragmentadora de produção de conhecimento, como também de articular e produzir coerência entre os

múltiplos fragmentos que estão postos no acervo de conhecimentos da humanidade, esforço no sentido de promover a elaborações de síntese que desenvolvam a contínua recomposição da unidade entre as múltiplas representações da realidade.

Este conceito é o que se privilegia, neste projeto, tendo em vista sua abrangência permitir não só a articulação e integração de conteúdos de disciplinas de um currículo, mas, principalmente, por permitir a sua síntese — um novo conhecimento, e dessa forma a superação dos conhecimentos que são atinentes a cada uma das disciplinas. Acredita-se que o conceito proposto, acima pelo autor Lück, rompe mesmo com a dicotomia dos papéis atribuídos no processo de ensinar e aprender, onde o ensinar é visto como a mera transmissão — ensino teórico e aulas expositivas, de explicações e de teorias e no adestramento — ensino prático com exercícios repetitivos em técnicas e habilidades, e o aprender como a aquisição de capacidade de explicar, de apreender e compreender, de enfrentar criticamente situações novas. Não é o mero domínio de técnicas, habilidades e muito menos a memorização de algumas explicações e teorias (D'AMBRÓSIO, 1999:89)

No transcurso da última década do século XX as inovações no processo educativo passaram a requerer a atenção dos profissionais da área, os educadores passaram a dedicar-se à construção de novos projetos para o ensino que pudessem dar conta desse paradigma epistemológico emergente.

A interdisciplinaridade passa a ser discutida, e até mesmo aplicada sem que muitos de nós tenhamos feito uma investigação ou uma reflexão epistemológica que permita a superação de paradigmas até então correntes nas nossas atividades de professores.

Como já pontuou Dias (1999), as organizações de ensino com o a política educacional, nos dias de hoje, procuram adequar-se às exigências das sociedades globais ou, como preferem alguns autores, do mercado.

No Brasil, parte das organizações a exigência por um ensino que forme profissionais polivalentes empregáveis; e, do MEC, pelos padrões de qualidade que em última análise também vão atender ao mercado.

A aferição dos padrões de qualidade é feita pela implantação de formas diversas, por parte do Estado, de avaliação, tais como: ENADE — Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes, o qual deve aferir a qualidade do estudante que as IES estão colocando no mercado, bem como a Avaliação das respectivas condições de ensino. Estas duas avaliações mencionadas, procuram pontuar a qualidade dos projetos pedagógicos que vêm sendo implantados nos cursos superiores no país, ministrados em universidades ou em faculdades independentes, a qualidade do quadro docente e a efetividade desses projetos, quadros docentes além das condições técnicas e físicas. Pode-se afirmar que o

sistema de avaliação ENADE trouxe novas propostas de projetos pedagógicos, nos quais os currículos de caráter meramente disciplinares tenderam a ser discutidos.

Isto significa que as próprias diretrizes curriculares, que estão sendo propostas, afastam-se dos modelos de currículos mínimos adotados até então, e que eram construídos tendo como base as matérias que se desdobravam em disciplinas, mantendo, portanto, a lógica do paradigma cartesiano, da racionalidade científica que gera uma visão de mundo mecanicista. Esta visão de mundo mecanicista não permite que se dê conta da complexidade da nova realidade, levando a novas fragmentações disciplinares, na tentativa de apreendê-la e de estabelecer processos de mudanças que não gerem desequilíbrios nem mudanças de valores nas sociedades.

A realidade é um todo complexo sistêmico e, ao mesmo tempo, multidimensional: todos os seus aspectos e níveis estão interligados e interdependentes, assim, nenhum aspecto da realidade tem significado em si e por si, pois o próprio significado é fruto do contexto que faz parte. Daí a necessidade de se superar o paradigma disciplinar por um novo paradigma que permita a apreensão da complexidade da realidade como um todo sistêmico, e não mais como partes separadas de uma máquina.

Nesta tentativa de superar as deficiências curriculares e conseguir bons indicadores de qualidade, grandemente medida nos conceitos do ENADE, a Interdisciplinaridade passa a ser adotada no ensino da administração e da gestão, como um instrumento capaz de reunir todo o conhecimento ministrado ao alunado durante um curso, procurando estabelecer relações com o mercado de trabalho, por intermédio de projetos e suas atividades interdisciplinares.

Sabe-se que o conhecimento é necessário para que se viva melhor e, dessa forma, que ele tem caráter instrumental. Também, sabe-se que conhecimento e a educação relacionam-se: “O conhecimento e a educação estão tradicionalmente relacionados de forma a tomarmos o primeiro como base do segundo” (DUTRA, 2000:14).

O conhecimento é a ideia de que temos sobre as coisas e sobre o mundo e que segundo Dutra (2000), está sempre em progresso no sentido de encontrar representações mais próximas da verdade do mundo. Assim, aprender não pode ser a recepção passiva das informações que são transmitidas, mas, sim, um processo ativo desde a própria seleção onde o indivíduo que aprende investiga, reflete, incorpora e muda sua visão de mundo à medida que aprende.

Para Senge (1993) pode-se conceber a aprendizagem interdisciplinar como uma forma de construção do conhecimento em rede e não mais de forma linear, fragmentada em linhas, que se prendem apenas por elos que são capazes de interligar apenas duas

disciplinas, mas que não permitem o desenvolvimento do raciocínio sistêmico; pois, esta visão global e sistêmica que procuramos só existirá quando articularmos uma forma de conhecer menos fragmentada que a atual, não mais linear e, sim, em rede, ou melhor, só conseguiríamos atingir o nosso objetivo com o desenvolvimento do raciocínio sistêmico.

➤ **Metodologia a ser empregada no PAI:**

✓ **Docentes**

- Exposição oral sobre a importância da realização do trabalho interdisciplinar;
- Apresentação dos conteúdos a serem pesquisados;
- Apresentação de situações que deverão ser analisadas pelas equipes, para que encontrem soluções a partir dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, de sua bagagem pessoal e da pesquisa bibliográfica;
- Visitas técnicas, a critério das equipes, a fim de efetuar pesquisa de campo.

✓ **Discentes: o trabalho deverá ser desenvolvido levando-se em consideração o roteiro a seguir:**

1) Definições quanto ao projeto - responder às questões:

- O que fazer?
- Por que fazer?
- Formulação do problema (objeto da pesquisa): considerar: antecedentes, tendências, relevância, necessidade de solução, possíveis aplicações e utilização dos resultados.

2) Estudo exploratório:

- Consultar a internet – documentos eletrônicos, revistas, livros e outras fontes;
- Consultas a especialistas e autoridades sobre o assunto;
- Possibilidades;
- Proceder a um estudo piloto.

3) Enunciado dos objetivos da pesquisa: responder à questão:

- Para que fazer?
- Especificação do objetivo geral;

- Enunciado dos objetivos específicos.
- 4) Fixação dos parâmetros:**
 - Identificação dos limites do projeto;
 - Identificação das variáveis;
 - Identificação dos níveis de mensuração das variáveis.
- 5) Formulação da (s) hipótese (s):**
 - Formular proposições sobre possíveis relações entre as principais variáveis da pesquisa;
 - Antecipação de possíveis resultados.
- 6) Planejamento operacional - responder às questões;**
 - Onde fazer?
 - Quando fazer?
 - Com o que fazer?
- **Recursos Humanos**
 - ✓ Custos gerais;
 - ✓ Organização da administração dos trabalhos;
 - ✓ Definição quanto à análise e interpretação dos resultados;
 - ✓ Cronograma geral.
- **Recursos Materiais**
 - ✓ Data show, retroprojeter, vídeo e todos os recursos necessários desde que sejam orientados pelos professores.
- **Orientações Gerais**
 - ✓ Formar grupos de, no máximo, 5 (cinco) pessoas.
 - ✓ Cada grupo deve resolver, através dos conhecimentos obtidos durante o semestre, de pesquisas e de sua criatividade, o problema apresentado.

Etapas do PAI – Projeto de Atividades Interdisciplinares

➤ **Tema**

Primeira fase: Exposição aos acadêmicos da proposta de trabalho interdisciplinar, deixando claro o tema do trabalho, os objetivos, as disciplinas envolvidas, os conteúdos a serem abordados, o modo de execução e de apresentação do trabalho,

os critérios de avaliação, a bibliografia e o cronograma de atividades. Também nesta fase devem ocorrer a divisão dos grupos de trabalho e a divisão de temas.

Segunda fase: Discussão em sala de aula sobre o material coletado para a pesquisa, as dificuldades encontradas, o envolvimento e desempenho dos membros de cada equipe. Entrega de um Relatório por escrito de cada grupo, contendo os temas escolhidos, propostos, bem como relatórios do processo produtivo do trabalho.

Terceira fase: Entrega dos trabalhos escritos para correção. Na conclusão do trabalho, é imprescindível o comentário sobre a correlação que existe entre as matérias desenvolvidas no currículo acadêmico.

Quarta fase: Exposição aos professores/orientadores dos resultados da pesquisa/trabalho realizado.

✓ **Problematização**

Realizar um estudo sobre:____, tendo como sugestão o roteiro indicado pelo professor.

✓ Desenvolvimento

O grupo, deverá se basear-se nos autores indicados, realizando, primeiramente uma revisão bibliográfica sobre o tema proposto. Na sequência, deverá realizar a coleta de dados, correlacionando teoria com a prática organizacional.

Abaixo seguem referências utilizadas na elaboração desta contextualização sobre o PAI:

Bibliografia Indicada:

AKTOUF, Omar. A administração da Excelência: da deificação do dirigente à reificação do empregado. In: **Organização e Sociedade**. Salvador: n.º 4, UFBA, 1995.

ANGRAD - Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração.

Perfil e Habilidades do Administrado – PHAD/96. 1996.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** – ensino sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

APPLE, Michel (s/d). **Educação e Poder**. Porto Alegre: Artes Médicas. BOCHNIAK, Regina. **Questionar o Conhecimento:** interdisciplinaridade na escola... e fora dela. São Paulo: Loyola, 1992.

CANEVACCI, Massino. **Sincretismo: Uma exploração das hibridações culturais.** São Paulo: Stúdio Nobel. Instituto Cultural Ítalo-Brasileiro – Instituto Italiano di Cultura, 1996.

'A BROSIA, Ubiratan. **Educação para uma sociedade em transição.** Campinas, São Paulo: Papyrus, 1999.

DELEUZE, Gilles (1992). **Conversações.** Rio de Janeiro: Editora 34.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. **O Anti-Édipo: capitalismo e esquizofrenia.** Rio de Janeiro: Imago, 1976.

DIAS, Tânia Maria da Cunha. Baianas de Acarajé, Negócios Locais Negócio Globais. In: **Pré-textos para discussão. Salvador: UNIFACS, v. 3, n.º 4, jan/jun 1998.**

DOMINGUES, Ivan. (org.) **Conhecimento e transdisciplinaridade.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.

DUTRA, Luiz Henrique de. **A Epistemologia da aprendizagem.** Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

FAZENDA, Ivani C. **A Interdisciplinaridade um projeto em parceria.** 4ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

_____. **Integração e Interdisciplinaridade no ensino brasileiro: efetividade ou ideologia.** 5ª. ed. São Paulo: Loyola, 2002.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

FREIRE, Paulo. 7ª. ed. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

FREITAG, Barbara. **O outro lado da pós-modernidade.** Dois Pontos, 1993/94.

GALLO, Sílvio. Educação e Interdisciplinaridade. **Impulso**, vol. 7, nº 16. Piracicaba: Ed. Unimep, 1994, p. 157-163.

GONÇALVES, Francisca S. Interdisciplinaridade e construção coletiva do conhecimento: concepção pedagógica desafiadora. **Educação e Sociedade** nº 49. Campinas: Papyrus/CEDES, 1994.

GUATTARI, Félix (1985). **Revolução Molecular: pulsações políticas do desejo.** 2ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

GUATTARI, Félix/ NEGRI, Toni. **Les Nouveaux Espaces de Liberté.** Paris: Ed. Dominique Bedou, 1985.

GUATTARI, Félix/ROLNIK, Suely. **Micropolítica: cartografias do desejo**. Metrópolis: Vozes, 1986.

HABERMAS, Jürgen. Les sciences humaines démasquées par la critique de la raison. **Foucault. Le Débat, nº 41, sept./nov. 1986, p. 70-92.**

IANNI, Octávio. **A sociedade global**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1992.

JAPIASSU, Hilton. **Interdisciplinaridade e patologia do saber**. Rio de Janeiro: Imago, 1976.

KILIMNIK, Zélia Miranda. O papel estratégico da gerência de RH do contexto da globalização. **IX ENANGRAD**. São Paulo: 1998.

KRASILCHIK, Myrian. Interdisciplinaridade: Problemas e perspectivas. São Paulo: **Revista USP n.º 39 set/nov, 1998.**

LATOUR, Bruno. **Jamais fomos modernos**. RJ: Editora 34, 1994.

LÉVY, Pierre. **As Tecnologias da Inteligência: o futuro do pensamento na era da informática**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993.

LÉVY, Pierre e AUTHIER, Michel. **As árvores de conhecimentos**. SP: Escuta, 1995.

LÜCK, Heloísa. **Pedagogia Interdisciplinar: Fundamentos teórico- metodológicos**. 6ª ed. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.

MACHADO, Roberto. **Ciência e Saber: a trajetória da arqueologia de Foucault**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

MARIGUELA, Márcio (org.). **Foucault e a destruição das evidências**. Piracicaba: Editora UNIMEP, 1995.

PEREIRA, Maria Clara I. et alii. A interdisciplinaridade no fazer pedagógico. **Educação e Sociedade nº 39**. Campinas: Papirus/CEDES. 1991.

K.R. POPPER; ECCES, J.C. **O eu e seu cérebro**. Papirus, Campinas – SP/ Editora Universidade de Brasília, Brasília - DF, 1991.

SANTOMÉ, Jurfo Torres. **Globalização e interdisciplinaridade: o currículo integrado**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

SENGE, Peter. **A Quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 1993.

SERRES, Michel. **O Contrato Natural**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991. WEIL, Pierre; D'AMBROSIO, Ubiratan e RE A, Roberto. **Rumo à nova transdisciplinaridade: sistemas abertos de conhecimento**. São Paulo: Summus, 1993.

4.5 TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

O TCC — Trabalho de Conclusão de Curso não está previsto para o presente curso.

4.6 EaD – Ensino a Distância

A EaD — Educação a Distância trata-se de uma modalidade de educação considerada como uma forma alternativa para a formação de profissionais na contemporaneidade.

De forma geral, a EaD se caracteriza pela separação física (espaço - temporal) entre o educando e o educador, bem como pela intensa utilização das TDICs — Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC), ou ainda, pelas reconhecidas TICs — Tecnologias da Informação e Comunicação, as quais mediam a relação ensino-aprendizagem.

A partir dessa premissa, a **EDUCA+** compreende que a modalidade EaD é um importante caminho para a construção de novos espaços de ensino e aprendizagem.

É fato que há uma demanda para que os processos educacionais sejam pensados além das lógicas estabelecidas para a educação presencial, nos quais os instrumentos e metodologias advindos da evolução das TICs transformam a sala de aula, extrapolando as restrições impostas pelos limites de espaço e tempo. É preciso que as instituições de ensino, em geral, ressignifiquem suas práticas, propondo estratégias metodológicas que atendam às demandas do mundo atual e suas especificidades.

Na **EDUCA+** a EaD mostra-se como uma ferramenta de fortalecimento da qualidade de ensino que a Faculdade oferecerá. Exige-se, portanto, uma nova concepção do ensino, em que se busca, por meio da TI — Tecnologia da Informação, desenvolver novas formas de interação entre instituição e sociedade, sempre na busca da eficiência e qualidade de ensino.

Mediante o exposto, a EDUCA+ define como diretrizes para a EaD:

Ampliar o conhecimento dessa modalidade de ensino, por meio de difusão de informações e da própria estrutura instalada junto aos cursos de graduação e pós-graduação e gestores;

Oferecer cursos à distância, em todos os níveis, mantendo a qualidade de ensino proposta;

Fortalecer a parceria com as empresas que ora prestam serviços, por meio da educação à distância;

Ampliar a busca de novos discentes para a Instituição, por meio de cursos de pós-graduação lato sensu oferecidos na modalidade à distância e de graduação;

Promover a atualização constante dos recursos materiais e humanos voltados para a educação à distância;

Promover a gestão do ambiente de aprendizagem dispondo de ferramentas para gestão pedagógica, tecnológica, administrativa e financeira;

Promover a interação síncrona, assíncrona, democratização da informação e a socialização do conhecimento, através do uso de tecnologias de informação e comunicação.

➤ **Recursos para Ensino / Aprendizagem em EaD:**

As atividades virtuais serão realizadas por meio de um AVA — Ambiente Virtual de Aprendizagem de qualidade reconhecida internacionalmente, com apoio de equipe técnica, para aprimorar os serviços do AVA e customizar sua interface com o sistema de gestão acadêmica.

O AVA está armazenado em um datacenter que garante disponibilidade do sistema de 99,9%.

A **EDUCA+** investirá fortemente na infraestrutura necessária para o desenvolvimento de programas nessa modalidade.

Com o AVA, o corpo docente poderá usufruir de ferramentas de apoio ao planejamento de suas atividades pedagógicas, utilizando as ferramentas para troca rápida de informações com o corpo discente, disponibilizando arquivos, vídeos, apostilas e outros materiais.

O uso do AVA facilita a disponibilidade de recursos aos discentes, tais como: atendimento, agendamento, *download* de materiais instrucionais, gabarito das avaliações, entre outros e favorece a interatividade formal entre discentes e docentes.

Produção de Materiais:

Partindo do pressuposto de que a EaD é uma modalidade educacional em que o material didático é o meio pelo qual o professor dialoga com os alunos, uma vez que ambos encontram-se em espaços físicos diferentes, é de suma importância que o material didático seja bem elaborado, e que permita a interatividade do aluno com o conteúdo disponibilizado, proporcionando a construção de aprendizagens significativas.

Nesse sentido, a **EDUCA+** utiliza de sua equipe, equipamentos, espaço físico (estúdio), para a produção de materiais didáticos para a modalidade EaD, com sólido reconhecimento na produção de material didático no meio acadêmico, contando com produção própria por meio de professores-autores (conteudistas).

Essa produção atende a filosofia institucional definida nos PPC's incluindo as ementas e referências bibliográficas, além de assegurar a aprendizagem nos níveis exigidos pelas Diretrizes Curriculares dos respectivos cursos e pelos padrões exigidos na **EDUCA+**.

Todo material didático é validado pela equipe de profissionais da **EDUCA+**; e, em relação à qualidade do conteúdo, o material didático a ser utilizado se caracteriza pelo uso da linguagem dialógica e inclusiva, onde o professor-autor (conteudista) estabelece uma conversa pedagógica com os discentes. Os textos criam espaços de aprendizagens onde o aluno tem oportunidade para refletir, analisar, buscar novos conhecimentos, desenvolver sua autonomia, criticidade e autoria.

A metodologia didática utilizada na composição do material possibilita atingir as competências e objetivos propostos, oportunizando, ao discente, inserir-se no campo de estudo e se posicionar em relação às suas grandes questões. Atividades como desafios, estudos de caso, exercícios de fixação da aprendizagem, além de outras estratégias específicas de cada unidade de aprendizagem, enriquecem o material e proporcionam a interatividade entre aluno e material didático.]

Os alunos regularmente matriculados terão acesso a todo material disponibilizado *on-line*.

Desta forma, para a EDUCA+ o material pedagógico está pautado em:

- ✓ **Base Conceitual:** se considera a perspectiva proposta pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei no 9394/1996) que sustenta a proposta de EaD da **EDUCA+** e que a define como uma forma de ensino que possibilita a autoaprendizagem, com a mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes de informação, utilizados isoladamente ou combinados e veiculados pelos diversos meios de comunicação;
- ✓ **Qualidade do Conteúdo:** o material instrucional, em conformidade com o planejamento didático-instrucional, a ser utilizado nos cursos da **EDUCA+** na modalidade EaD, se propõe a estabelecer uma interrelação entre os diferentes atores que participarão desse processo. Para tanto, os textos serão organizados em uma linguagem 'dialógica', nos quais o autor estabelece uma 'conversa

pedagógica’ com os discentes. Os textos objetivam criar um espaço de aprendizagem para que o discente possa desenvolver reflexões e análises críticas, além de provocar a busca de novos conhecimentos. A ênfase dada a esse processo privilegia a aprendizagem, buscando desenvolver um discente independente e crítico. Os textos são estruturados de forma adequada à metodologia utilizada em EaD, contendo atividades de estudo, estudos de caso, exercícios de fixação da aprendizagem, além de outras estratégias específicas de cada unidade de aprendizagem.

Todas as estratégias selecionadas devem ser organizadas para atingir as competências e objetivos propostos, possibilitando ao discente inserir-se no campo de estudo e posicionar-se em relação às suas grandes questões.

A produção do material didático terá como referencial os documentos institucionais – PDI, PPI, PPC e os Programas de Disciplina – que são validados pelas instâncias competentes da gestão institucional, e deverão estar em plena consonância com o planejamento didático-instrucional da **EDUCA+**.

Além disso, a elaboração do material didático requer um planejamento de produção diferenciado, o qual deve considerar a concepção de uma lógica de construção social do conhecimento, que será mediado pelas TICs, bem como a sua importância para a promoção da interação entre os principais agentes envolvidos nos processos de ensino e aprendizagem.

De acordo com o documento ‘Referenciais de qualidade para EaD’, elaborado pelo MEC — Ministério da Educação (2007)⁹, o material didático, tanto no que se refere ao conteúdo quanto ao seu formato, deve ser construído em conformidade com os princípios epistemológicos, metodológicos e políticos do PPC, possibilitando a construção do conhecimento, mediando o diálogo entre aluno e professor e buscando desenvolver habilidades e competências específicas, por meio de diferentes mídias.

Na elaboração do material didático há de se pensar em estratégias que possibilitem a acessibilidade comunicacional, tão imprescindível para garantir a plena comunicabilidade e a interação entre os participantes do curso.

Nesse sentido temos as novas tecnologias como grandes aliadas, não só para a promoção da acessibilidade comunicacional, uma vez que possibilitam a disponibilização do material didático em diferentes mídias, suportes e linguagens, mas também para enriquecer a abordagem do professor, a compreensão do aluno, a diversificação e

⁹ Disponível: <http://portal.mec.gov.br/par/193-secretarias-112877938/seed-educacao-a-distancia-96734370/12777-referenciais-de-qualidade-para-ead>. Acesso em ago/2020.

apresentação dos conteúdos, sendo um relevante recurso didático nos processos de ensino e aprendizagem.

Vale enfatizar que programas educativos, jogos e sites educacionais, transformam e dinamizam o ambiente, quando são usados de forma pedagogicamente planejada.

A **EDUCA+** por acreditar que a acessibilidade comunicacional é um dos pilares de vital importância para promover a inserção de todo e qualquer aluno, em seus cursos, tem um cuidado especial na produção e ou seleção do material didático, bem como na escolha de programas, sites e demais recursos que sejam disponibilizados aos educandos desta instituição.

Um de seus cuidados se refere à linguagem e, por acreditar que ela é parte integrante e constituinte da cultura de um povo, impregnada de identidade e promotora da memória cultural, entende que quando um indivíduo não se vê incluído nessa linguagem, a sua participação perante a vida se dará, sempre, de forma passiva, o que lhe tira o direito de igualdade diante das demais pessoas.

Por isso, a **EDUCA+** imbuída de sua responsabilidade social, está atenta para a inclusão e acessibilidade, não só por meio do uso da linguagem dialógica e inclusiva, mas também por meio de práticas pedagógicas inovadoras, respaldadas pelo planejamento didático instrucional, e recursos diferenciados como tecnologias digitais e/ou programas, que permitam, aos seus aprendizes, transitar pelo ambiente educacional sem nenhuma restrição, quando o assunto for acessibilidade e inclusão.

Sendo os materiais didáticos portadores de conteúdos e tão importantes para o pleno desenvolvimento dos alunos, a **EDUCA+** estabelece que o material didático, disponibilizado por esta instituição, deve passar por atualizações, anualmente, uma vez que os cursos oferecidos por esta instituição estão alocados nas áreas de Educação, Gestão e Negócios e estas são áreas marcadas por grandes mudanças, justificando, assim, alterações anuais. E, por assim ser, a avaliação e a revisão dos materiais educacionais ocorrerão anualmente com a seguinte metodologia:

- a) Revisão e atualização do conteúdo, dos textos complementares e das atividades propostas pelo professor, sob a supervisão da equipe pedagógica e do Coordenador de Curso, sempre validada pelo NDE.
- b) Adequação pedagógica, dialógica e inclusiva da linguagem, pelo *designer* instrucional, revisores textuais e conteudistas designados para a tarefa (equipe multidisciplinar).
- c) Revisão da programação visual para adequação dos elementos gráficos pelo *designer* gráfico e equipe.

O processo de seleção de novos conteúdos acontece no decorrer do ano, sob responsabilidade da equipe multidisciplinar.

A **EDUCA+** optou pela própria produção dos materiais, pois possui sólida experiência na produção de materiais didáticos para a modalidade EaD, sendo reconhecidos e comercializados nacionalmente. Essa produção ocorre principalmente por meio de professores-autores (conteudistas). Essa produção atende a filosofia institucional, ao definido nos PPC incluindo as ementas e referências bibliográficas. Esses materiais são validados pela equipe de profissionais da **EDUCA+**.

➤ **Equipe envolvida na produção dos materiais:**

Professor-autor ou Conteudista: responsável pela redação do conteúdo didático. Tem como atribuições: criar, revisar, conferir, editar e aprovar o livro ou apostila da disciplina, juntamente com as diretrizes dos projetos pedagógicos, do coordenador de curso e dos professores responsáveis pela estrutura pedagógica do curso.

Coordenador de curso: além das atribuições já definidas no PDI, cabe ao coordenador de curso validar o conteúdo desenvolvido pelo professor-autor.

Web designer: após estudar e analisar o conteúdo que foi desenvolvido, pesquisa cores, tipografia, produção gráfica, ergonomia, o suporte e tudo o que for necessário visando encontrar a melhor solução, de forma organizada, estética, viável e que, acima de tudo, torne o material atrativo, de fácil leitura proporcionando, inclusive, compreensão para públicos diferenciados.

Design Instrucional: o *designer* instrucional terá como responsabilidade atuar na execução de projetos educacionais, mediados por meio de tecnologias, com intuito de desenvolver soluções para os problemas educacionais, bem como projetar formas diferenciadas para transmitir o conteúdo elaborado pelo professor-autor, de maneira que o aluno sinta-se interessado, tenha prazer na realização do que foi proposto, e construa sua aprendizagem significativa de forma autônoma e colaborativa.

Revisores técnicos: responsáveis por todo o processo de revisão técnica e gramatical do conteúdo.

Técnicos especialistas em recursos multimídia: após conhecimento e compreensão do conteúdo, trabalham na confecção de vídeos, animações e som como recursos que compõem o conteúdo.

Equipe pedagógica: responsável por verificar se a linguagem utilizada na redação do conteúdo educacional, os procedimentos e técnicas selecionados, de fato, proporcionam a construção de aprendizagens significativas, de maneira autônoma, por

parte do aluno. Cabe, também, à equipe pedagógica verificar se o uso da linguagem dialógica e inclusiva, efetivamente proporciona a interatividade do aluno com o material didático.

Bibliotecária: Responsável por verificar se as bibliografias básicas e complementares estão de acordo com o conteúdo trabalhado no material didático. Esses profissionais são peças-chave no desenvolvimento qualitativo do trabalho docente. Ações como: redigir um conteúdo adequá-lo às mídias que servirão de suporte para os temas trabalhados, decidir cores, escolher a melhor tipografia, as melhores formas para ilustrar, revisar ortográfica e tecnicamente, produzir vídeos, supervisionar todo o processo com um olhar didático aguçado, validar a bibliografia, são procedimentos que tornam o material didático, ofertado pela **EDUCA+** diferenciado.

Estarão à disposição do discente, antes do início da disciplina, os seguintes materiais no AVA:

Material Didático: todos os objetos de aprendizagem utilizados pelo professor;

Apresentação das atividades a serem realizadas;

E, ainda, opcionalmente e de acordo com a vontade e necessidade de cada professor responsável por disciplina, vídeos de apresentação e instrucionais.

Todo o processo de produção e distribuição está formalizado e atende à demanda, além de possuir um plano de contingência para a garantia de continuidade do funcionamento. Há um sistema informatizado de acompanhamento de todo processo, que utiliza indicadores bem definidos.

➤ **Participação nas atividades avaliativas à distância:**

Todos os discentes devem realizar as atividades avaliadas a distância, definidas no cronograma/ calendário estabelecido na oferta dos cursos, a cada semestre. Essas atividades que ocorrem por meio de ferramentas no AVA são: Exercícios de múltipla escolha, testes *on-line*, questões discursivas, participação em fóruns temáticos, chats etc.

➤ **Cumprimento da orientação metodológica da IES EDUCA+:**

Os estudos à distância na **EDUCA+** são realizados pelo AVA — Ambiente Virtual de Aprendizagem, já mencionado anteriormente, para as atividades de comunicação entre discente e Instituição, discente e tutores, discentes e colegas, acesso a conteúdo e atividades de aprendizagem on-line. Os alunos recebem ainda Guia Teórico com os conteúdos abordados em cada disciplina, acessam vídeo aulas e podem participar de fóruns, entre outros.

Apoio Tutorial:

Ao longo do Curso, os alunos são acompanhados por tutores a distância que atuarão virtualmente no apoio pedagógico e tecnológico dos conteúdos e atividades trabalhados. O sistema de comunicação entre tutores à distância e alunos dar-se-á por meio do AVA, através de fóruns, mensagens, avisos, e-mails, chats, e também quando necessário de sistemas complementares como WhatsApp, Skype, e-mail, etc.

A tutoria presencial ocorrerá no polo sede, tendo como atribuições o suporte administrativo ao processo, com ênfase na aplicação de provas presenciais obrigatórias, orientação aos alunos sobre o uso do AVA referente ao sistema de biblioteca, sistema acadêmico e técnicas de estudo para EaD, além de dúvidas específicas sobre o conteúdo matemático.

As atividades de tutoria previstas contemplam o pleno 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 materiais didáticos e o acompanhamento dos discentes ao longo do 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.

São atribuições dos Tutores:

- ✓ Dominar e utilizar as tecnologias (como ferramentas síncronas e assíncronas);
- ✓ Assegurar o sigilo das provas e das chaves de correção, bem como os resultados das avaliações;
- ✓ Orientar os alunos no início do curso sobre os novos métodos de estudo e a tecnologia adotada;
- ✓ Orientar os alunos a conhecerem seus direitos e deveres dentro da instituição e do curso;
- ✓ Orientar os alunos na elaboração de um plano de estudos;
- ✓ Estimular a colaboração, a cooperação e a construção de conhecimentos em conjunto;
- ✓ Estimular a criação de comunidades de aprendizagem;
- ✓ Motivar a participação, a aprendizagem e a reflexão crítica;
- ✓ Estimular o comprometimento dos alunos na resolução das atividades;
- ✓ Estimular a autonomia, independência na tomada de decisões, iniciativa, metodologia autônoma de estudo, e liderança compartilhada do grupo;

- ✓ Alertar os alunos quanto ao cumprimento da agenda, mantendo-os atento aos prazos das atividades;
- ✓ Conscientizar os alunos sobre as diferenças de cultura e experiência que podem existir entre os membros do grupo;
- ✓ Entrar em contato com os alunos que demonstram desânimo ou pouca participação;
- ✓ Questionar o conhecimento adquirido pelo aluno numa atividade em outra, testando o seu raciocínio e sua criatividade;
- ✓ Interligar conhecimento à prática profissional dos alunos;
- ✓ Participar de atividades do curso e disciplinas, como reuniões, avaliações, aulas práticas, etc.;
- ✓ Executar as solicitações do professor ou da coordenação, como envio de relatórios, comunicação sobre problemas etc.;
- ✓ Assegurar que os objetivos do curso estão sendo atingidos.

4.7 Coerência do PPC e do Currículo com as Diretrizes Curriculares Nacionais e/ou Legislação Vigente

O PPC do referido curso, que se apresenta, é muito mais do que sua matriz curricular, uma vez que envolve, também, a metodologia de ensino, a composição do corpo docente, o acervo bibliográfico disponível aos estudantes, o sistema de avaliação da aprendizagem, o estágio supervisionado, as atividades complementares, entre outros elementos: desta feita, trata-se de um conjunto de articulação entre esses diversos componentes que resultará no perfil do egresso desejado, e as respectivas disciplinas são um dos principais eixos de sustentação do curso.

E, por assim ser, a demonstração coerente do PPC com as Diretrizes Curriculares, especialmente no que se refere à formação de competências e aos conteúdos abordados, devem ser ressaltadas, neste momento.

As Diretrizes Curriculares para o Curso preconizam, entre outros aspectos, que o curso contemple conteúdos ligados aos seguintes campos de formação: Conteúdos de Formação Básica, Conteúdos de Formação Profissional, Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias e Conteúdos de Formação Complementar.

4.8 Adequação e Atualização das Ementas, Programas e Bibliografias dos Componentes Curriculares, Considerando o Perfil do Egresso

Tendo como referência as orientações preconizadas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais, o curso da IES **EDUCA+** procurou atender aos objetivos fundamentais destas diretrizes.

A concepção das disciplinas e suas ementas, a definição do currículo pleno, dos livros e textos indicados e das práticas de laboratórios mais adequadas, bem como sua distribuição ao longo das séries, são estratégias essenciais para garantir o perfil do profissional a ser formado.

Assim, a estrutura curricular foi organizada de forma a permitir, ao longo do tempo, a consolidação dos conhecimentos adquiridos e a prática das atividades complementares de tal forma, que o futuro profissional tenha uma formação que forneça instrumentos suficientes para o exercício de suas futuras atividades.

Segundo o CONAES — Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior:

1. O NDE — Núcleo Docente Estruturante de um curso de graduação constitui-se de um grupo de docentes, com atribuições acadêmicas de acompanhamento, atuante no processo de concepção, consolidação e contínua atualização do projeto pedagógico do curso.
2. O NDE deve ser constituído por membros do corpo docente do curso, que exerçam liderança acadêmica no âmbito do mesmo, percebida na produção de conhecimentos na área, no desenvolvimento do ensino, e em outras dimensões entendidas como importantes pela instituição, e que atuem sobre o desenvolvimento do curso.
3. **São atribuições do Núcleo Docente Estruturante, entre outras:**
 - ✓ Contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
 - ✓ Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
 - ✓ Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;
 - ✓ Zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação.

4.9 Certificação por Módulo

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 a 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, C será certificado como Analista de Treinamento e Desenvolvimento.

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.

Tabela 4-2: Certificação por módulo

Módulos				Certificações
A				
A	B			Analista de Administração de Pessoal
A	B	C		Analista de Treinamento e Desenvolvimento
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.

4.10 Ementário e bibliografia das disciplinas

Disciplina: Fundamentos de Recursos Humanos	
Módulo A	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <p>Compreensão da gestão de recursos humanos nas organizações, suas características fundamentais e sua importância no cumprimento dos objetivos organizacionais.</p> <p>Entendimento do contexto no qual funciona a gestão de recursos humanos, das atividades, dos papéis e dos relacionamentos interdepartamentais.</p> <p>Compreensão da evolução da gestão de recursos humanos nas organizações e de seus subsistemas.</p>	

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas: Modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012. MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura, 2011.

DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=dessler&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-23§ion=0#/legacy/22442>. Acesso em: 10 jun. 2019.

KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: InterSaberes, 2012. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Pessoas&searchpage=1&filtro=todos&from=busca#/legacy/30633>. Acesso em: 10 jun. 2019.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 41, n. 2, June 2001.

Bibliografia Complementar

FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). As pessoas nas organizações. 20. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002. BOHLANDER, George; SNELL, Scott. Administração de Recursos Humanos. 2. ed. São Paulo: CengageLearning, 2010.

ARAUJO, Luis C. G.; GARCIA, Adriana A. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520de%2520Recursos%2520Humanos&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-9§ion=0#/legacy/3015>. Acesso em: 10 jun. 2019.

ACADEMIA PEARSON. Administração de RH. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520de%2520Recursos%2520Humanos&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6§ion=0#/legacy/2042>. Acesso em: 10 jun. 2019.

WOOD JR, Thomaz; TONELLI, Maria José; COOKE, Bill. Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). Rev. adm. empres., São Paulo, v. 51, n. 3, June 2011 . Available from
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902011000300004&lng=en&nrm=iso>. access on 26 Feb. 2013.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902011000300004>.

GALINARI, Karinne Nogueira; EMMENDOERFER, Magnus Luiz. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010.

Fundamentos de Administração

Módulo A

C.H. 80 Horas

EMENTA

Compreensão da relevância da Administração para o entendimento do fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade. Entendimento do ambiente organizacional e as forças que nele atuam. Análise das funções básicas da administração. Estudo das principais teorias da administração e como elas moldam os

modelos de gestão. Refletir sobre os modelos de gestão e os reflexos nas práticas de Recursos Humanos adotadas pelas organizações.

Bibliografia Básica

MAXIMIANO, A. C. Amaru. **Teoria Geral da Administração**. Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2012. BATEMAN, T. e SNELL, S. A. **Administração: novo cenário competitivo**. São Paulo: Atlas, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. São Paulo: Makron Books, 2010. 710p.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=MAXIMIANO&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6§ion=0#/legacy/1994>. Acesso em: 10 de jun. 2019.

SOBRAL, Felipe; PECI, Alketa. **Teorias da administração**: bibliografia universitária Pearson. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Teoria%2520Geral%2520da%2520Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=7§ion=0#/legacy/3282>. Acesso em: 10 jun. 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Os Desafios da aprendizagem e Inovação Organizacional**. Rev. adm. eletrônica, São Paulo, v. 35, n.5, Set-Out., 1995. Disponível em RAE - revista de administração de empresas, vol. 35, n. 5, set-out 1995

Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. Rio de Janeiro: Campus, 2000. FERREIRA, Ademir Antônio. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias**. São Paulo. Pioneira, 2011. MAXIMIANO, A. C. Amaru. **Introdução a Administração**. Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2006.

CARAVANTES, Geraldo R. **Administração: teoria e processos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Teoria%2520Geral%2520da%2520Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/326>. Acesso em: 10 jun. 2019.

COLTRO, Alex. **Teoria geral da administração**. Curitiba: InterSaberes, 2015. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Teoria%2520Geral%2520da%2520Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/26923>. Acesso em: 10 jun. 2019.

OLIVEIRA, Ana Joaquina. **Passeio pelo mundo do trabalho**. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, São Paulo, v.4, n. 1, abr. 2003. Disponível em <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-91042003000100005&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 02 fev. 2013.

ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro de; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. **Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 16, n. 2, Apr. 2012.

Fundamentos de Contabilidade

Módulo A

C.H. 80 Horas

EMENTA

Introdução à Contabilidade, com o desenvolvimento de conceitos, construções e aplicações práticas diretamente relacionadas a Ativos, Passivos, Patrimônio Líquido e Demonstração de Resultado de Exercício nas empresas. Explicação da composição de valores financeiros no Balanço Social da Empresa com a interpretação de suas demonstrações contábeis.

Bibliografia Básica

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**, 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

IUDICIBUS, Sérgio de, MARION José Carlos **Curso de contabilidade para não contadores**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

Contabilidade da USP. **Contabilidade Introdutória**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Contabilidade geral**. Curitiba: InterSaber, 2016.

Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=contabilidade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/42170>. Acesso em: 10 jun. 2019.

Matemática Financeira

Módulo A

Carga Horária Total: 80 Horas

Ementa

Estudo dos conceitos e aplicações práticas de Matemática Financeira possibilitando ao aluno análise e interpretação de propostas financeiras, especificamente relacionadas a investimentos e financiamentos correlacionando conceitos à aplicação prática. Estudos relacionados a operações de crédito, juros, fluxo de caixa,

dentre outros produtos financeiros promovendo à adequação de melhores estratégias em fluxos financeiros e decapitais.

Bibliografia Básica

PUCCINI, A. **Matemática financeira objetiva e aplicada**. 8ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

VIEIRA SOBRINHO, J. **Matemática Financeira: Juros, Capitalização, Descontos e Séries de Pagamentos**. 7ª edição. São Paulo: Atlas 2000.

SAMAZEZ, Carlos Patrício. **Matemática financeira: aplicações à análise de investimentos**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 2010.

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Matemática financeira aplicada**. Curitiba: InterSaber, 2012. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=matem%25C3%25A1tica%2520financeira&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/6083>. Acesso em: 11 jun. 2019.

WAKAMATSU, André. **Matemática financeira**. São Paulo: Pearson, 2012. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=matem%25C3%25A1tica%2520financeira&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-7§ion=0#/legacy/3607>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SOBRINHO, J. D. V. **Taxa de juros: nominal, efetiva ou real?** Disponível em:

<http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-5901981000100009.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2013.

BONINI, E. E. **Amortização de empréstimos**. Disponível em

<http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-5901968002600005.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2013.

LUCCI, C. R. et al. **A influência da educação financeira nas decisões de consumo e**

investimento dos indivíduos. Disponível em:
http://www.ead.fea.usp.br/Semead/9semead/resultado_semead/trabalhosPDF/266.pdf

Bibliografia Complementar

NETO, A. A. **Matemática Financeira e suas aplicações.** 10ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.
BRANCO, A. C. **Matemática Financeira Aplicada: Método Algébrico, HP-12C, Microsoft Excel.** 3ª edição. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2010.

BRUNI, A. L.; FAMÁ, R. **Matemática Financeira com HP 12C e Excel.** 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2008. SAMANEZ, Carlos Patrício. **Matemática financeira.** 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=matem%25C3%25A1tica%2520financeira&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6§ion=0#/legacy/1802>. Acesso em: 11 jun. 2019.

GIMENES, Gristiano Marchi. **Matemática financeira com HP e Excel: uma abordagem descomplicada.** 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=matem%25C3%25A1tica%2520financeira&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-17§ion=0#/legacy/1244>. Acesso em: 11 jun. 2019.

WEGNER, Douglas; FERASSO, Marcos; FRACASSO, Edi Madalena. **Decisões Financeiras na Empresa Biscoitos Santa Cruz.** RAC, Curitiba, v. 13, n. 3, p. 504-519, Jul./Ago. 2009. Disponível em: < Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac> > Acesso em 2 de fevereiro de 2013

DUARTE, Paulo César Xavier; VIANA, Diego Sales; TASSOTE, Eliezer Marcos; DIAS, Marcus Vinícius. **Matemática financeira: um alicerce para o exercício da cidadania.** Nucleus, v.9, n.1, abr.2012. Disponível em: < <http://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/view/698> >

Tecnologia e Sociedade	
Módulo A	C.H. 80 Horas
<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. Analise, 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>	
<p>Bibliografia Básica:</p> <p>CRUZ, Franklin Nelson da. Ciências da natureza e realidade: interdisciplinar. Natal, EDUFRN Editora daUFRN, 2005</p> <p>CAMPOS, Fernando Rossetto Gallego. Ciência, Tecnologia e Sociedade, Florianópolis: IFSC, 2010. CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999.</p> <p>MACHADO, Carlos José Saldanha Tecnologia, Meio Ambiente e Sociedade: Uma introdução aos modelsteóricos. Rio de Janeiro: E-Papers Serviços Editoriais, 2003</p> <p>PLÜMER, Ellen. Sociedade e contemporaneidade. Curitiba: InterSaberes, 2018.</p> <p>Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Tecnologia%2520e%2520Sociedade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4&section=0#/legacy/149589. Acesso em: 11 jun. 2019.</p>	
<p>Bibliografia Complementar:</p> <p>ALMEIDA, Marco Antonio de. A produção social do conhecimento na Sociedade da Informação. Informação & Sociedade: Estudos, João Pessoa, v.19, n.1, p. 11-18.</p> <p>PORTELA, Tarlis Tortelli. Interferência da Tecnologia nas Relações Sociais. IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade, UTFPR Curitiba, 2011.</p> <p>BAZZO, W. A. Ciência, Tecnologia e Sociedade e o Contexto da Educação Tecnológica. Editora da UFSC, 1ª edição, 1998.</p> <p>ZUFFO, João Antonio. A sociedade e a economia no novo milênio: os empregos e as empresas no turbulento alvorecer do século XXI, livro 1: a tecnologia e a infossociedade. Barueri, SP: Manole, 2013. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Tecnologia%2520e%2520Sociedade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6&section=0#/legacy/1810. Acesso em: 11 jun. 2019.</p> <p>COSTA, Francisco de Assis. Ciencia, Tecnologia E Sociedade Na Amazônia: Questões Para O Desenvolvimento Sustentável, Belém: Cejup, 2013.</p> <p>CAMPOS, Edna; TEIXEIRA, Francisco Lima C. Adotando a tecnologia de informação: análise da implementação de sistemas de “groupware” RAE-eletrônica, v. 3, n. 1, Art. 2, jan./jun. 2004.</p>	

Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	
Módulo B	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <p>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</p>	

prevenção de acidentes e de saúde ocupacional.

Bibliografia Básica

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.

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.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes: uma abordagem holística:segurança integrada.** São Paulo: Atlas, 2008.

SILVA, Maria Isabel. **Guia prático de saúde e segurança no trabalho: da teoria à pratica.** São Paulo: Eureka, 2015. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a>

[%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro](https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro)

[=todos&from=busca&page=2§ion=0#/legacy/159374](https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro). Acesso em: 11 jun. 2019.

ROSSETE, Augusto Celso (Org.). **Segurança do trabalho e saúde ocupacional.** São Paulo: Pearson Education Brasil, 2015. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a>

[%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro](https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro)

[=todos&from=busca&page=-9§ion=0#/legacy/31163](https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro). Acesso em: 11 jun. 2019.

MENDES, R. & DIAS, E.C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev Saúde públ.**, S.Paulo, 25:

341-9, 1991. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf>

Bibliografia Complementar

MANUAIS de Legislação. **Segurança e Medicina do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

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.

BENITE, Anderson Glauco. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho.** Rio de Janeiro: O Nome daRosa, 2004.

OLIVEIRA, Cláudio Antonio Dias de. **Saúde e segurança no trabalho: guia de riscos e prevenções.** SãoCaetano do Sul, SP: Yendis, 2014. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a>

[%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro](https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro)

[=todos&from=busca&page=-12§ion=0#/legacy/159239](https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro). Acesso em: 11 jun. 2019.

MORAES JÚNIOR, Cosme Palásio. **Manual de segurança e saúde no trabalho: Normas Reguladoras: NRs: principais legislações trabalhistas aplicáveis à área de segurança do trabalho.** São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2017. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520de%2520Seguran%25C3%25A7a>

[%25A7a](#)
[%2520do%2520Trabalho%2520e%2520Sa%25C3%25BAde%2520Ocupacional&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/54429](#). Acesso em: 11 jun. 2019.

Aspectos Legais em Recursos Humanos	
Módulo B	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <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>	
<p>Bibliografia Básica</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista. 47. ed. São Paulo: Atlas, 2012.</p> <p>BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012.</p> <p>NR: Normas Regulamentadoras Relativas À Segurança E Medicina do Trabalho: Capítulo V, Título II, CLT. São Paulo: Ícone, 2012.</p> <p>ALCANTARA, Silvano Alvares. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. 3. ed. rev. Atual. Curitiba: InterSaberes, 2018. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Pr%25C3%25A1tica%2520Trabalhista&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4&section=0#/legacy/158423. Acesso em: 11 jun. 2019.</p> <p>ALMEIDA, Alice Soprozo. Direito do trabalho e gestão de pessoas: a interdisciplinaridade e a importância da assessoria jurídica preventiva Disponível em: < http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11515></p>	
<p>Bibliografia Complementar</p> <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. BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, LTC, 2012.</p> <p>CÂNDIDO, Cristina. Legislação trabalhista e previdenciária. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2013. Disponível em:</p>	

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Pr%25C3%25A1tica%2520Trabalhista&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-9§ion=0#/legacy/14832>. Acesso em: 11 jun. 2019.

Administração de Pessoal	
Módulo B	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <p>Introdução aos 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).</p>	
<p>Bibliografia Básica</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). As pessoas nas organizações. 20. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002. DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=dessler&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-23&section=0#/legacy/22442. Acesso em: 12 jun. 2019.</p> <p>KUABARA, Paula Suemi Souza. Estruturas e processos de recursos humanos. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520de%2520Recursos%2520Humanos&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4&section=0#/legacy/6596. Acesso em: 12 jun. 2019.</p> <p>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: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n3/a03v37n3.pdf></p>	
<p>Bibliografia Complementar</p> <p>CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.</p> <p>BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012</p> <p>ACADEMIA PEARSON. Administração de RH. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Administra%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520de%2520Recursos%2520Humanos&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6&section=0#/legacy/2042. Acesso em: 12 jun. 2019.</p>	

Cálculos Trabalhistas	
Módulo B	C.H. 80 Horas

EMENTA

Conhecimento das atividades e cálculos provenientes das diversas responsabilidades trabalhistas na organização. Compreensão dos componentes dos cálculos trabalhistas. Introdução aos processos e fluxos de admissão e desligamento de pessoal, explicitando-se os aspectos legais envolvidos, a elaboração e a aplicação de fluxos e procedimentos relacionados à Folha de Pagamento, buscando a compreensão e o estudo das rotinas de administração de pessoal.

Bibliografia Básica

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Prática Trabalhista**. 47. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BOHLANDER, G., SNELL, S. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2018.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

ALCANTARA, Silvano Alvares. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. 3. ed. rev. Atual. Curitiba: InterSaberes, 2018. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Pr%25C3%25A1tica%2520Trabalhista&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/158423>. Acesso em: 12 jun. 2019.

IRIART, Jorge Alberto Bernstein et al. **Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, Fev. 2008. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000100021&lng=en&nrm=iso

Bibliografia Complementar

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Marilene Luiza. **Administração de Departamento de Pessoal**. 10. ed. São Paulo: Érica, 2012.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). **As pessoas nas organizações**. 20. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CÂNDIDO, Cristina. **Legislação trabalhista e previdenciária**. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2013. Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Pr%25C3%25A1tica%2520Trabalhista&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-9§ion=0#/legacy/14832>. Acesso em: 12 jun. 2019.

Constituição da República Federativa do Brasil 1988. Brasília. Disponível em
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm acesso em 02 fev. 2013.

Sustentabilidade e Responsabilidade Social

Módulo B

C.H. 80 Horas

EMENTA

Estudo da Sustentabilidade e da Responsabilidade Social adotando como princípios o meio ambiente e os negócios, fazendo reflexões sob a ótica organizacional e individual. Conceitualização 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.

Bibliografia Básica

BARBIERI, José Carlos. **Gestão Ambiental Empresarial: conceitos, Modelos e Instrumentos**. São Paulo:Saraiva, 2016.

TACHIZAWA, T. **Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa**. São Paulo: Atlas, 2010.

DONAIRE, Denis. **Gestão Ambiental na Empresa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PHILIPPI JR, Arlindo. **Gestão empresarial e sustentabilidade**. Barueri, SP: Manole, 2017. (Coleção ambiental; v. 21). Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520Ambiental%2520Empresarial%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=1§ion=0#/legacy/42070>. Acesso em: 12 jun. 2019.

Bibliografia Complementar

SEIFFERT, Mari E. Bernardini. **ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva econômica**. São Paulo, 3. edição, Atlas, 2008

BELLEN, Hans Michael Van. **Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa**. 2. ed. Rio de Janeiro:FGV, 2006.

DIAS, Reinaldo. **Gestão Ambiental : Responsabilidade Social e sustentabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Empresas, ambiente e sociedade: introdução à gestão socioambiental corporativa**. Curitiba: InterSaberes, 2012. (Série desenvolvimento sustentável). Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520Ambiental%2520Empresarial%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/3373>. Acesso em: 12 jun. 2019.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL. Os Objetivos do Milenio, disponível em <http://www.objetivosdomilenio.org.br/>

Educação Corporativa

Módulo C

C.H. 80 Horas

EMENTA

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*”).

Bibliografia Básica

BOOG, G.G. (Coordenador) **Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégia**. São Paulo:Prentice Hall, 2011.

EBOLI, Marisa.(org.) **Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos**. São Paulo:Atlas, 2010.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa: gestão do capital intelectual**. Rio de Janeiro: Makron, 2011. BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias** (v. 1). 6. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2013. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Treinamento%2520e%2520Desenvolvimento&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-11§ion=0#/legacy/3821>. Acesso em: 12 jun. 2019.

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações** (v. 2). 6. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2013. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Treinamento%2520e%2520Desenvolvimento&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-11§ion=0#/legacy/3822>. Acesso em: 12 jun. 2019.

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

http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072008000400001&lng=pt&nrm=iso

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:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512012000300004&lng=en&nrm=iso

Bibliografia Complementar

LIMONGE-FRANÇA. Ana Cristina. **Prática de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2012.

PACHECO, Luzia; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara [et al]. **Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. **Gestão Ambiental: instrumentos, esferas de ação e educação ambiental**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FREIRE, Denilson A.L. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados**. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Treinamento%2520e%2520Desenvolvimento&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/30373>. Acesso em: 12 jun. 2019.

SILVA, Altair José da. **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2015. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Treinamento%2520e%2520Desenvolvimento&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-7§ion=0#/legacy/31155>. Acesso em: 12 jun. 2019.

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

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/08.pdf>> Acesso em 13 de fevereiro de 2013.

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: <http://www.abed.org.br/congresso2011/cd/120.pdf>

MELO, Eliete Carina; MALULI, Lidiane Mendes. **Influência das competências na educação corporativa. VIII Convibra Administração** – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Disponível em: www.convibra.com.br

Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	
Módulo C	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <p>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</p>	
<p>Bibliografia Básica</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.</p> <p>BOHLANDER, G.; SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2018.</p> <p>DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>VIZIOLI, Miguel (Org.). Recrutamento e seleção. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=recrutamento%2520e%2520sele%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-9&section=0#/legacy/14837. Acesso em: 12 jun. 2019.</p> <p>SANTOS, André Laizo dos. A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre 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: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841</p>	

Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. São Paulo: Atlas, 2010. CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. rev. atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=recrutamento%2520e%2520sele%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6§ion=0#/legacy/1624>.

Acesso em: 12jun. 2019.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, Seleção e Competências**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DUTRA, Joel. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2010.

LOTZ, Erika Giseli; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba: InterSaberes, 2015. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=recrutamento%2520e%2520sele%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/35465>.

Acesso em: 12jun. 2019.

Gestão por Competências

Módulo C

C.H. 80 Horas

EMENTA

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.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

DUTRA, Joel; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto Lima. **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2012.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). **As pessoas nas organizações**. 20. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competência e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520por%2520Compet%25C3%25AAn&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/408>.

Acesso em: 12 jun. 2019

NERI, Aguinaldo (Org.). **Gestão de RH por competência e a empregabilidade**. Campinas, SP: Papirus, 2013. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520por%2520Compet%25C3%25AAn&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/4247>.

Acesso em: 12 jun. 2019.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga; CHU, Rebeca Alves. **Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional**. Disponível em:

http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902008000100003.pdf

Bibliografia Complementar

BOHLANDER, G., SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. Cengage Learning, 14ª ed. 2010. CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DUTRA, Joel. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2010.

BARDUCHI, Ana Lúcia Jancovik (Org.). Empregabilidade: competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520por%2520Compet%25C3%25AAncias&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/909>.

Acesso em: 12 jun. 2019.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. Sua carreira: planejamento e gestão. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2006. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520por%2520Compet%25C3%25AAncias&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/348>.

Acesso em: 12 jun. 2019.

PIMENTEL, Alex Moura. Análise da implantação da gestão por competências na câmara dos deputados.

Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/6527>

Cultura e Clima Organizacional

Módulo C

C.H. 80 Horas

EMENTA

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 dado, análise e interpretação, avaliação de resultados, conclusões e definição de Plano de Ação.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

HANASHIRO, Darcy M. Mori (org.) et al. **Gestão do Fator Humano:** uma visão baseada em stakeholders. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro.** Tradução Rita de Cássia Gomes. São Paulo: Pearson, 2011.

BRUNING, Carla. **Comportamento organizacional e intraempreendedorismo.** Curitiba: InterSaberes, 2015. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Cultura%2520e%2520Clima%2520Organizacional&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/31420>. Acesso em: 12 jun. 2019.

SOUZA, Carla Patrícia da Silva **Cultura e clima organizacional:** compreendendo a essência das organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Cultura%2520e%2520Clima%2520Organizacional&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/7031>.

Acesso em: 12 jun. 2019.

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: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712012000300008&lng=en&nrm=iso

Bibliografia Complementar

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas,2006.

CARVALHO, José Jorge de. **Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior**. 2ed. São Paulo: Attar Editorial, 2011.

WAGNER III, John A., John R. Hollenbeck. **Comportamento Organizacional – criando vantagens competitivas**. São Paulo: Saraiva, 2003.

BIAZZI, Fábio de. **Lições essenciais sobre liderança e comportamento organizacional**. São Paulo: Labrador, 2017. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Cultura%2520e%2520Clima%2520Organizacional&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/163386>. Acesso em: 12 jun. 2019.

Disciplina: NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Módulo C

80 Horas

EMENTA

Busca de compreensão de Negociação Sindical, envolvendo desde seus aspectos conceituais, estratégicos, até 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.

Bibliografia Básica

LOPES, Sonia. **Negociação**. Rio de Janeiro: FGV, 2009

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas,2009.

MARTINELLI, Dante Pinheiro. **Negociação empresarial: enfoque sistêmico e visão estratégica**. Barueri, SP: Manole, 2010. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=NEGOCIA%25C3%2587%25C3%2583O%2520SINDICAL&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6§ion=0#/legacy/1653>. Acesso em:

12 jun. 2019. VANIN, Jorge Alexandre. **Processos de Negociação**. Curitiba:

InterSaberes, 2013. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=NEGOCIA%25C3%2587%25C3%2583O%2520SINDICAL&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/10004>. Acesso em:

12 jun. 2019. 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

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092005000300008&lng=en&nrm=iso>.

access on 02 Feb. 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008>

Bibliografia Complementar

CARVALHAL, Eugenio; ANDRÉ NETO, Antonio et al. **Negociação e administração de conflitos**. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

MELLO, José Carlos Martins F. de. **Negociação Baseada em Estratégia**. São Paulo: Atlas, 2005. WANDERLEY, José Augusto. **Negociação total: encontrando soluções, vencendo resistências obtendo resultados**. São Paulo: Gente, 1998.

GARBELINE, Viviane Maria Penteado. **Negociação e conflitos**. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=NEGOCIA%25C3%2587%25C3%2583O%2520SINDICAL&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/37447>.

Acesso em: 12 jun. 2019. 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:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742010000200015&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013.

<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015>.

DINIZ, Eugênio Paceli Hatem; ASSUNCAO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. **Prevenção de acidentes: o reconhecimento das estratégias operatórias dos motociclistas profissionais como base para anegociação de acordo coletivo**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, Dec. 2005 . Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400014&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013.

<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400014>.

Sistemas de Remuneração

Módulo D

C.H. 80 Horas

EMENTA

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.

Bibliografia Básica

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14ª Ed.- São Paulo: Saraiva 2011

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.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de remuneração**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=remunera%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-11§ion=0#/legacy/3281>

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=remunera%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-11§ion=0#/legacy/14838>. Acesso em: 12 jun. 2019.

ORSI, Ademar. **Remuneração de pessoas na organização**. Curitiba: InterSaberes, 2015. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=remunera%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/26909>. Acesso em: 12 jun. 2019.

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: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/>. Acesso em: 2013-02-01.

RODRIGUES, Júnia Marçal. **Remuneração e competências: retórica ou realidade?** RAE vol. 46 • edição especial Minas Gerais. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae/vol46-num0-2006/remuneracao-competencias-retorica-ou-realidade>> Acesso em 2 de fevereiro de 2013

Bibliografia Complementar

ZIEMPECK, Beverly Glen. **Administração de Salários**. São Paulo: Atlas, 1992.

MILKOVICH, George T. e BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. Editora Atlas, 2000.

PONTES, B.R. **Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração**. 15. ed. LTR Editora, 2005.

SALICIO, Celso Funiel (Org.). **Sistemas de remuneração, incentivo e carreira**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=remunera%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=2§ion=0#/legacy/35531>. Acesso em: 12 jun. 2019.

MARRAS, Jean Pierre. **Remuneração e benefícios**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=remunera%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-11§ion=0#/legacy/14838>. Acesso em: 12 jun. 2019.

Estatística Aplicada	
Módulo D	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <p>Compreensão da importância da estatística na realização de estudos da área de recursos humanos. 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.</p> <p>Caracterização das formas de medição das variáveis de sua área de atuação e de organizar e manipular dados.</p>	
<p>Bibliografia Básica</p> <p>BUSSAB, W.O. e MORETTIN, P.A. Estatística Básica. São Paulo: Atual Editora, 2012.</p> <p>ANDERSON, D.R.,SWEENEY, D.J. e WILLIAMS, T. A. Estatística Aplicada à Administração e Economia. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.</p> <p>VIEIRA, Sonia. Estatística Básica. São Paulo. Cengage, 2012.</p> <p>LARSON, Ron; FARVER, Betsy. Estatística aplicada. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=estat%25C3%25ADstica&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=6&section=0#/legacy/1242. Acesso em: 12 jun. 2019.</p>	
<p>Bibliografia Complementar</p> <p>STEVENSON, William J.. Estatística aplicada à administração. Tradução Alfredo Alves de Farias. São Paulo:Harbra, 1986. (Tradução de: Business Statistics)</p> <p>CRESPO, A. A. Estatística fácil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.</p> <p>COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. Estatística. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda., 2002. McClave, James T. Estatística para administração e economia. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=estat%25C3%25ADstica&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4&section=0#/legacy/402. Acesso em: 12 jun. 2019.</p>	

Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	
Módulo D	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <p>Definição do padrão e da natureza das informações a serem levantadas na área de recursos humanos. Conhecimento de formatos de banco de dados de recursos humanos. Utilização estratégica da informação no sistema de Recursos Humanos 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.</p>	

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

LÈVY, 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.

MUNHOZ, Antonio Siemsen. **Visão estratégica dos sistemas de informações gerenciais na gestão de pessoas**. Curitiba: InterSaber, 2017. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Sistemas%2520de%2520Informa%25C3%25A7%25C3%25B5es%2520Aplicados%2520a%2520Recursos%2520Humanos&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/149588>. Acesso em: 13 jun. 2019.

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. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901996000300008>. Rev. Adm. Pública v.41 n.3 Rio de Janeiro maio/jun. 2007 <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122007000300007>

Bibliografia Complementar

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. ELETUTERIO, Marco Antonio Masoller. **Sistemas de informações gerenciais na atualidade**. Curitiba: InterSaber, 2015. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Sistemas%2520de%2520Informa%25C3%25A7%25C3%25B5es%2520Aplicados%2520a%2520Recursos%2520Humanos&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/31402>. Acesso em: 13 jun. 2019.

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: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000100007&lng=en&nrm=iso. access on 26 Feb. 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000100007>.

Lógica e Interpretação de Dados	
Módulo D	C.H. 80 Horas
<p>EMENTA</p> <p>Identificação de uma proposição, um conjunto de palavras ou símbolos que exprimam um pensamento de sentido completo. Estudo de tabelas, gráficos e seu uso na tomada de decisão. Introdução a elementos conceituais necessários para a construção do raciocínio correto, fazendo a conexão entre a lógica e a resolução de questões.</p>	
<p>Bibliografia Básica</p> <p>BENZECRY, V. S. J.; RANGEL, K. A. Como desenvolver o raciocínio lógico. Rio de Janeiro: Rio, 2005. KELLER, V.; BASTOS, C. L. Aprendendo Lógica. Petrópolis: Vozes, 2009.</p> <p>VELASCO, P. D. N. Educando para a argumentação Contribuições do ensino da lógica. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.</p> <p>LEITE, Alvaro Emilio; CASTANAHEIRA, Nelson Pereira. Raciocínio lógico e lógica quantitativa. Curitiba: InterSaber, 2015. (Coleção desmistificando a matemática; v.</p>	

6). Disponível em:
<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=1%25C3%25B3gica&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/54340>. Acesso em: 13 jun. 2019.
PORTAL INEP. INEP, 2011. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/perguntas-frequentes1>>. Acesso em: 22 Fevereiro 2013.

Bibliografia Complementar

ALENCAR FILHO, E. **Iniciação à Lógica Matemática**. São Paulo: Nobel, 2009.
BISPO, C. A. F.; CASTANHEIRA, L. B.; SANTOS, O. M. **Introdução à Lógica Matemática**. Rio de Janeiro: Cengage, 2011.
SERAFIN, M. T. **Como escrever textos**. Porto Alegre: Globo, 2001.
BARBOSA, Marcos Antonio. **Introdução à lógica matemática para acadêmicos**. Curitiba: InterSaberes, 2017. (Série matemática em sala de aula). Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=1%25C3%25B3gica&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/49489>. Acesso em: 13 jun. 2019.
RACHACUCA. Disponível em <<http://rachacuca.com.br/enigmas/raciocinio-logico/>>. Acesso em 22 Fevereiro 2013.
QUESTÕES DE CONCURSOS. Disponível em <<http://www.questoesdeconcursos.com.br/pesquisar/disciplina/raciocinio-logico/assunto/logica-de-argumentacao>>. Acesso em 22 Fevereiro 2013.

Disciplina: Comportamento nas Organizações

MÓDULO D

Carga Horária Total: 80h

Ementa:

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 e socialização organizacional. Discussão sobre os resultados do comportamento organizacional.

Bibliografia Básica:

CANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações. São Paulo: Atlas, 2010.
VECCHIO, Robert P. Comportamento Organizacional - Tradução da 6ª edição norte-americana. São Paulo: Cengage Learnig, 2008.
BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Elementos de Comportamento. Organizacional. São Paulo: Pioneira, 2002. ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=comportamento%2520organizacional&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-13§ion=0#/legacy/10202>. Acesso em: 13 jun. 2019.
SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. Estud. psicol. (Natal) [online]. 2002, vol.7, n.spe, pp. 11-18. ISSN 1413-294X. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003>.
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. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300005>.

Bibliografia Complementar:

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. Pearson Prentice Hall: Rio, 2006

SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G & OSBORN, R. N. **Fundamentos do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999

BERGAMINI, Cecília Whitaker; TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do Comportamento Organizacional: Organizações Desorganizadas, mas Produtivas**. 1ª Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BIAZZI, Fábio de. **Lições essenciais sobre liderança e comportamento organizacional**. São Paulo: Labrador, 2017. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Cultura%2520e%2520Clima%2520Organizacional&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/163386>.

Acesso em: 13 jun. 2019.

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. <http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482002000200013>.

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.

<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000300003>

4.11 Atividades Complementares

O CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS apresenta em sua organização curricular o desenvolvimento de Atividades Complementares, proporcionando aos alunos maior interação com a prática profissional. Neste sentido, as Atividades Complementares terão o caráter de estabelecer a formação paralela à sala de aula. As diversas atividades que compõem o leque de opções para o cumprimento da carga horária estabelecida visam promover a participação, a vivência de situações reais e, sobretudo o exercício da cidadania.

As atividades complementares tem carga horária de 100 horas relógio.

As atividades complementares serão validadas mediante acompanhamento dos professores e da coordenação que definirão o cronograma a cada semestre do curso. A participação dos discentes será comprovada mediante apresentação de certificados, declarações e atestados e relatórios entregues à secretaria para efetuar o registro no histórico curricular dos alunos.

A extensão (via atividades complementares) permitirá a prestação de serviços à comunidade e o contato dos alunos com a realidade local, com os diversos níveis sócio-econômico-político e cultural, promovendo o exercício da cidadania.

4.12 Estágio

O estágio não está previsto para o curso de Gestão em Recursos Humanos

4.13 Metodologia de Ensino e Aprendizagem

Nossa metodologia de ensino consiste na união teórico - prática, municiando e capacitando a pensar, praticar e estabelecer vínculos ao projeto do curso.

A metodologia de ensino das matérias previstas para o curso, além dos tradicionais recursos de exposição didática, estudos de caso, dos exercícios práticos em sala de aula, dos estudos dirigidos, independentes e seminários, inclui mecanismos que garantem a articulação da vida acadêmica com a realidade concreta da sociedade e dos avanços tecnológicos.

Não há como dissociar as práticas pedagógicas vigentes em uma instituição do perfil de seu aluno. Os estudantes da EDUCA+ apresentam características próprias que precisam ser consideradas quando se trata de estabelecer parâmetros pedagógicos a que devem se vincular.

Os princípios metodológicos e as práticas pedagógicas neste curso são estabelecidos em consonância com o PPI e PDI. Este curso busca o desenvolvimento de programas que privilegiem o uso e a adequação de recursos audiovisuais, de estratégias diversificadas, visando sempre a realização de aulas dinâmicas, por meio das quais o aprendizado ganha significação.

Um currículo centrado em competências implica na adoção de alternativas metodológicas diversificadas, dinâmicas e ativas, centradas no estudante como protagonista do seu próprio aprendizado. As competências são mobilizadoras de conhecimentos que objetivam dar respostas a uma situação problema da realidade. Tal atitude remete a uma postura reflexiva do sujeito frente ao conhecimento e à tomada de decisão.

Nesta ação, os docentes devem levar em consideração que os conhecimentos são recursos para serem instrumentalizados e sistematizados e não pacotes fechados, fragmentados e linearizados. Desenvolver competências ao invés de meramente transmitir conhecimentos e conteúdos, altera as metodologias de ensino e aprendizagem.

As fontes de informação são muitas e variadas e não residem exclusivamente no docente, exigindo dele um outro tipo de mediação para dirigir o processo de ensino-

aprendizagem, visto que a adoção deste tipo de currículo reposiciona os conhecimentos e os conteúdos como recursos (ao invés de serem um fim em si mesmos) e exige que o professor assuma a tarefa de mediação do processo de formação, participando de processos e/ou projetos de pesquisa ou de aplicação dos conhecimentos, daí o PAI.

A atuação do docente em sala de aula deve levar o estudante também a aprender a aprender, ou seja, aprender determinadas habilidades que incluem a organização de dados e ações, o planejamento prévio do trabalho, exercícios de aplicação, práticas de laboratório, intercâmbio de informações, programas autoinstrucionais, leitura e interpretação de textos científicos, tecnológicos e de manuais. Outras atividades possíveis são a resolução de problemas, a pesquisa e as experiências em laboratório, o PAI, os debates e as visitas técnicas orientadas.

Há necessidade, também, de atividades que propiciem o desenvolvimento de atitudes e de habilidades interpessoais e estas devem ser transcorridas com trabalhos em equipes, debates e fóruns de discussão. Na medida em que a automação avança, os cargos e as funções disponíveis no mercado são cada vez mais voltados a pessoas, à interação, à comunicação e ao trabalho em equipe.

Ao professor caberá, ao longo do processo, aglutinar todas as questões que aparecerem e sistematizá-las de forma a garantir o domínio de novos conhecimentos por todos os seus alunos.

4.14 Estratégias de flexibilização curricular

Conforme já destacado aqui, há diversos elementos presentes neste PPC que se configuram como estratégias de flexibilização curricular.

A presença no currículo das Atividades Complementares, requisito legal obrigatório, constitui-se em outra estratégia de flexibilização curricular, uma vez que os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos estudantes nesses componentes curriculares são distintos daqueles obtidos nas disciplinas.

Como boa parte dessas vivências ocorrem fora do ambiente escolar e de maneira diferente para cada estudante, acabam sendo também indicativos da flexibilidade presente no processo formativo neste currículo.

5 DIMENSÃO 2: CORPO DOCENTE E TUTORIAL

5.1 Da administração Acadêmica

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.

5.2 Estrutura Organizacional

São órgãos da Administração Acadêmica da Faculdade:

- ✓ Diretoria
- ✓ Conselho Superior Acadêmico
- ✓ Coordenação Pedagógica

São Órgãos Acadêmicos da Faculdade:

- ✓ Coordenação Pedagógica dos Cursos
- ✓ Núcleo Docente Estruturante - NDE
- ✓ Colegiado de Curso

Neste momento, é importante ressaltar que poderão ainda integrar a estrutura organizacional da IES, outros órgãos de natureza didática, científica, cultural e técnico administrativa.

Na **EDUCA+** ainda existem duas instâncias coletivas de deliberação e discussão de questões inerentes ao desenvolvimento e qualificação do Curso de Recursos Humanos: o NDE - Núcleo Docente Estruturante e o Colegiado de Curso.

O trabalho de orientação didático-pedagógica e a gestão dos processos acadêmicos e pedagógicos dos Cursos de Graduação da IES **EDUCA+** são realizados por uma equipe colaborativa que compõe o corpo docente e a coordenação do curso.

Esse grupo é composto por profissionais qualificados, com experiência de mercado e magistério.

Nesta equipe, a coordenação de curso — juntamente com os docentes — é responsável pelo planejamento operacional, elaboração de calendário e das variadas

atividades acadêmicas, processo de avaliação de aprendizagem e acompanhamento do desempenho dos alunos, entre outros, visando garantir um ensino de qualidade e em sintonia com o mercado.

Para efeito didático, na sequência são apresentadas as características de cada grupo específico.

5.3 Composição do NDE - Núcleo Docente Estruturante

O NDE – Núcleo Docente Estruturante do CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS está organizado como órgão de assessoria contribuindo para o planejamento, organização, desenvolvimento e avaliação do PPC — Projeto Pedagógico do Curso.

Cumprido o Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes, aprovado pelo CONSUP — Conselho Superior da IES EDUCA+, e está instalado para atender a operação do curso.

O NDE 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.

O NDE é composto por indicação da Diretoria Geral, considerando titulação e regime de trabalho do professor, e quando necessário, os professores do NDE podem ser substituídos.

O NDE reúne-se no mínimo duas vezes no semestre. 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.

O NDE, portanto, possui 5 (cinco) docentes do curso atuando em regime de tempo integral ou parcial (mínimo de 20% em tempo integral), sendo destes pelo menos 100% com titulação *strictu sensu*.

O coordenador de curso é integrante e auxilia o grupo no acompanhamento, na consolidação e na atualização do PPC, realizando estudos e atualização periódica, verificando o impacto do sistema de avaliação de aprendizagem na formação do estudante e analisando a adequação do perfil do egresso, considerando as DCNs e as novas demandas do mundo do trabalho. Os docentes integrantes do NDE estão desde a concepção do projeto com vínculo Institucional, sendo que 80% já atuam no Grupo da Manutenção há mais de 4 anos.

Composição do NDE — Núcleo Docente Estruturante – Curso superior de tecnologia em recursos humanos
Prof. Ms. Mauro Passetti
Profa. Ma. Marcia Marisa Corrêa
Profa. Ma. Maria Aparecida Campos da Silva
Prof. Dr. Jeferson da Silva Gonçalves
Profa. Ma. Rogério Sarkis da Costa

5.3.1 Titulação do NDE

Dos docentes que compõem o NDE do Curso superior de tecnologia em Recursos Humanos, todos possuem titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu*, em mestrado.

5.3.2 Experiência Profissional do NDE

Dos docentes que compõem o NDE do Curso superior de tecnologia em Recursos Humanos, 100% deles possuem experiência profissional relevante na área de Administração, de pelo menos 12 (doze) anos. Abaixo, segue a lista com os anos de experiência profissional, fora do magistério, de cada professor:

Composição do NDE	Experiência Profissional
Prof. Ms. Mauro Passetti	33 anos

Composição do NDE	Experiência Profissional
Profa. Ma. Marcia Marisa Corrêa	30 anos
Profa., Maria Aparecida Campos da Silva	30 anos
Prof. Dr. Jeferson da Silva Gonçalves	10 anos
Profa. Ma. Rogério Sarkis da Costa	20 anos

5.3.3 Regime de Trabalho do NDE

Dos docentes que compõem o NDE do curso, 67% deles trabalham em regime de tempo integral (3 professores) e 33% são contratados em regime parcial (2 docentes).

Abaixo, segue a lista com o regime de trabalho de cada professor:

NDE	Regime de Trabalho
Prof. Ms. Mauro Passetti	Integral
Profa. Ma. Marcia Marisa Corrêa	Integral
Profa., Maria Aparecida Campos da Silva	Integral
Prof. Dr. Jeferson da Silva Gonçalves	Parcial
Profa. Ma. Rogério Sarkis da Costa	Parcial

5.3.4 Composição e Funcionamento do Colegiado de Curso

O CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS da IES **EDUCA+** 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). Também, compõe esse grupo 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 IES **EDUCA+** cabendo destacar dentre elas:

- ✓ 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 — e no mínimo 2 vezes a cada semestre, o colegiado do curso participa de reuniões para discutir e apresentar sugestões pertinentes ao curso.

Composição do Colegiado de Curso superior de tecnologia em gestão de recursos humanos- Faculdade Educamais
Prof. Ms. Mauro Passetti
Profa. Ma. Marcia Marisa Corrêa
Prof. Ms. Rubens Oshiro
Profa. Ms. Gilberto Figueiredo Vassole
Profa. Ma. Maristela Regina Moraes Whately
Representante Discente: Caroline Franca Silva - RA: 11000728

5.4 Coordenação de Curso

5.4.1 Titulação, Formação Acadêmica e Experiência do Coordenador do Curso.

A Coordenação do CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS será realizada pelo Professor Ms. Mauro Passetti, com Mestrado em Educação, Mestrado em Administração Pública, Graduação em Segurança Pública e Graduação em Direito.

O coordenador tem experiência no magistério de trinta anos.

No mês de agosto de 2017, assumiu a Coordenação desse Curso superior de tecnologia em Recursos Humanos, e em 2018 iniciou a preparação para de autorização do referido curso.

Também é coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Segurança Privada.

É contratado em regime de tempo integral, 40 horas, sendo que, dessas, dedica 20 horas em atividades acadêmicas e administrativas.

Periodicamente, realiza reuniões com os docentes, representantes de sala (discente eleito pela turma no início de cada semestre), NDE's e Colegiados de Cursos.

Ressalta-se, aqui, que todos os colaboradores, incluindo-se os discentes do curso, tem atendimento presencial da coordenadoria, além de acesso via e-mails ou telefone, quando necessário, o que favorece a chegada das informações e a consequente agilidade na resolução dos problemas, promovendo uma excelente gestão do curso.

5.4.2 Atuação do Coordenador

A participação dos coordenadores de cursos e professores em órgãos Colegiados está prevista no Regimento Interno da IES **EDUCA+** no CONSUP.

A gestão e a coordenação didático-pedagógica da **EDUCA+** se exerce pelo Coordenador Pedagógico designado pela Mantenedora, o qual será auxiliado pelos Coordenadores de Cursos, designados pela Direção por tempo indeterminado, sendo atribuições dos Coordenadores de curso, sob a supervisão do Coordenador Pedagógico:

- ✓ Definir ou redefinir a concepção, os objetivos e finalidades e o perfil do profissional a ser formado pelo curso;
- ✓ Colaborar com os docentes na elaboração de planos de ensino e em projetos de natureza pedagógica;
- ✓ Sugerir alterações curriculares e o ajustamento de planos de ensino de disciplinas, de acordo com os objetivos do curso e do perfil do profissional a ser formado e com as Diretrizes Curriculares aprovadas pelo Ministério da Educação;
- ✓ Promover a discussão e análise das ementas e conteúdos programáticos das disciplinas, visando à interdisciplinaridade e à integração do corpo docente aos objetivos do curso;
- ✓ Fomentar a discussão teórica e o avanço prático de metodologias de ensino adequadas às diferentes disciplinas do curso;
- ✓ Estabelecer normas para o desenvolvimento e controle dos estágios curriculares;
- ✓ Executar periodicamente a autoavaliação do curso e a avaliação institucional;
- ✓ Opinar nos processos de seleção, contratação, afastamento e substituição de professores;
- ✓ Apreciar as recomendações dos docentes e discentes sobre assuntos de interesse do curso;
- ✓ Decidir sobre a dependência de disciplinas na programação acadêmica do aluno, respeitado o disposto neste Regimento e em normas do Conselho Acadêmico;
- ✓ Definir a organização e a administração de laboratórios e materiais relativos ao ensino;
- ✓ Estimular o programa de monitoria;
- ✓ Incentivar o desenvolvimento de projetos de aplicação prática;
- ✓ Estimular práticas de estudo independentes, visando à progressiva autonomia intelectual e profissional do estudante;

- ✓ Encorajar o reconhecimento de conhecimentos, habilidades e competências adquiridas fora do ambiente escolar;
- ✓ Exercer outras atribuições conferidas por este Regimento e por normas complementares emanadas do Conselho Acadêmico.

5.4.3 Regime de Trabalho do Coordenador do Curso

O coordenador do curso em questão é contratado em regime de tempo integral, 40 horas, sendo que dessas, dedica 20 horas em atividades acadêmicas e administrativas.

Considera-se importante, também, que ao menos uma parte da carga horária do coordenador seja dedicada à docência para que mantenha um contato estreito com o cotidiano acadêmico do curso.

O coordenador do curso é também o presidente do Colegiado do Curso, do NDE e participa regularmente nas reuniões dos órgãos colegiados da **EDUCA+**.

5.5 Perfil Docente

A Faculdade Educamais tem como política a contratação e reposição de professores com considerável experiência profissional e docente, aliadas a uma sólida formação acadêmica.

Considerando sua missão, visão e o caráter fortemente vocacional de seus currículos, a prioridade em termos de composição do corpo docente é para professores que atuem profissionalmente nas áreas em que lecionam, porém sem desconsiderar a titulação acadêmica. Desse modo, a IES busca combinar estes indicadores com outros fatores, tais como: pluralidade de origem institucional onde se formaram os docentes e equilíbrio em termos de faixa etária, com participação de jovens que iniciam sua trajetória acadêmica ao longo dos últimos cinco anos e outros docentes bastante experientes.

Há uma efetiva preocupação com a aderência dos professores em relação aos conteúdos ministrados. Por sua vez, os docentes são incentivados, durante as reuniões acadêmico-pedagógicas, pelas coordenações dos cursos de graduação e suas respectivas diretorias, à socialização de suas experiências profissionais e acadêmicas com os demais colegas. Essa transferência de conhecimento e análise crítica dos planos de ensino das respectivas disciplinas proporcionam oportunidade ímpar para atualização dos conteúdos e conseqüente aprimoramento do processo de ensino-aprendizagem.

A IES acredita ser fundamental compor seu quadro docente com professores que estejam afinados com a estrutura institucional e com seus objetivos mais legítimos, que acabam por se constituir como identidade da IES **EDUCA+** e seu Projeto Pedagógico Institucional; ou seja, um grupo de docentes que não apenas se identifica com este PPC, como também, contribui de forma vigorosa para seu aperfeiçoamento e gradual eficácia teórica e metodológica.

A referência a essa aderência do perfil docente em face da concepção do PPC é relevante na medida em que este é socialmente construído, sendo seus atores principais, exatamente, o grupo de professores que o realiza cotidianamente, a partir de suas próprias perspectivas sobre a educação. São as competências e habilidades do corpo docente que, afinal, tornam concreto o que é apenas intenção.

Os PPCs e respectivos currículos deixam de serem abstrações apenas quando se materializam em forma de práticas e resultados alcançados. Em decorrência de sua missão, em relação ao corpo docente, a Faculdade Educamais pretende atender aos requisitos legais em relação à titulação dos professores, ou mesmo ultrapassá-los na medida da conveniência e possibilidade.

O planejamento acadêmico-pedagógico da área contempla como essencial nos processos para seleção e contratação de docentes uma avaliação de perfil psicológico-profissional por meio de uma prova situacional, teste de personalidade, dinâmica específica e entrevista individual. Agregue-se a essas medidas uma apresentação pessoal com a simulação de uma aula, a partir de tema escolhido em comum acordo com o docente.

5.5.1 Titulação do Corpo Docente

Dos 15 (quinze) docentes do Curso superior de tecnologia em Recursos Humanos, 85% possuem titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestres e doutores); os especialistas compõem 15% do quadro, com notório saber pela direção da IES **EDUCA+**, e estão sendo estimulados a fazer curso de *stricto sensu*.

Da mesma forma, os docentes que não possuem especialização em Docência em nível Superior, também estão sendo orientados a fazer de acordo com a Resolução CNE/CP nr.2 de 01/07/2015. Abaixo, segue a lista com a titulação máxima de cada professor:

Professores	Titulação
Carlos Eduardo Rocha dos Santos	Doutor

Gilberto Figueiredo Vassole	Mestre
Jeferson da Silva Gonçalves	Doutor
Leonardo Rodrigues de Godoy	Mestre
Rubens Oshiro	Mestre
Marcia Marisa Correa	Mestre
Maristela Regina Moraes Whately	Mestre
Marlene do Carmo Campos	Especialista
Mauro Passetti	Mestre
Paulo Cesar Pereira	Mestre
Rogério Sarkis da Costa	Mestre
Sérgio Ricardo Rodrigues Silva	Especialista
Maria Aparecida Campos da Silva	Mestre
Francisco Carlos Barbosa dos Santos	Doutor
Mônica Heloisa Braga Vasques	Mestre

5.5.2 Número de disciplinas por Docentes

No CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS da IES **EDUCA+** as disciplinas são distribuídas entre os docentes, em concordância com os parâmetros que estipulam o número máximo de disciplina por docente no semestre, por turma, e levando-se em consideração a aderência e a experiência do professor.

5.5.3 Regime de Trabalho do Corpo Docente

Dos 15 (quinze) docentes que compõem o Curso superior de tecnologia em Recursos Humanos, 04 (quatro) deles trabalham em regime integral, o que equivale a 11%; os demais docentes, 11 (onze), trabalham sob o regime horista, o que equivale a 89%.

Abaixo, segue a lista com o regime de trabalho de cada professor.

Professores	Regime de Trabalho
Carlos Eduardo Rocha dos Santos	Integral
Gilberto Figueiredo Vassole	Parcial
Jeferson da Silva Gonçalves	Parcial
Leonardo Rodrigues de Godoy	Parcial

Professores	Regime de Trabalho
Rubens Oshiro	Parcial
Marcia Marisa Correa	Integral
Maristela Regina Moraes Whately	Parcial
Marlene do Carmo Campoi	Horista
Mauro Passeti	Integral
Paulo Cesar Pereira	Parcial
Rogério Sarkis da Costa	Parcial
Sérgio Ricardo Rodrigues Silva	Parcial
Maria Aparecida Campos da Silva	Integral
Francisco Carlos Barbosa dos Santos	Parcial
Mônica Heloisa Braga Vasques	Parcial

5.5.4 Experiência Profissional do Corpo Docente

Dos docentes que compõem o Curso superior de tecnologia em Recursos Humanos há um número adequado de docentes que têm experiência profissional fora do magistério, e de relevância nas áreas em que atuam, com notório saber e experiência profissional de no mínimo 3 (três) anos.

Abaixo, segue a lista dos docentes com o número de anos de experiência profissional (fora do magistério) de cada um deles:

Professores	Experiência Profissional fora do Magistério
Carlos Eduardo Rocha dos Santos	11
Gilberto Figueiredo Vassole	09
Jeferson da Silva Gonçalves	18
Leonardo Rodrigues de Godoy	09
Rubens Oshiro	18
Marcia Marisa Correa	30
Maristela Regina Moraes Whately	04
Marlene do Carmo Campoi	30
Mauro Passeti	33
Paulo Cesar Pereira	10
Rogério Sarkis da Costa	20
Sérgio Ricardo Rodrigues Silva	22

Professores	Experiência Profissional fora do Magistério
Maria Aparecida Campos da Silva	30
Francisco Carlos Barbosa dos Santos	20
Mônica Heloisa Braga Vasques	30

5.5.5 Experiência no Magistério Superior, Ead e Tutoria do Corpo Docente

Dos docentes que compõem o Curso superior de tecnologia em Recursos Humanos, há um número adequado às exigências expressas no Instrumento de avaliação em relação à experiência acadêmica na educação superior, somadas, de no mínimo 3 anos.

Abaixo, segue a lista dos docentes com o número de anos de experiência de magistério superior de cada um deles:

Professores	Experiência Profissional no Magistério em IES	Experiência no EaD (Ensino a Distância)	Experiência em Tutoria
Carlos Eduardo Rocha dos Santos	10	10	10
Gilberto Figueiredo Vassole	05	05	01
Jeferson da Silva Gonçalves	08	08	01
Leonardo Rodrigues de Godoy	05	05	01
Rubens Oshiro	18	10	02
Marcia Marisa Correa	17	10	05
Maristela Regina Morais Whately	04	05	01
Marlene do Carmo Campoi	10	05	01
Mauro Passetti	20	10	02
Paulo Cesar Pereira	05	05	01
Rogério Sarkis da Costa	14	08	03
Sérgio Ricardo Rodrigues Silva	12	05	01
Maria Aparecida Campos da Silva	20	10	02
Francisco Carlos Barbosa dos Santos	20	10	10
Mônica Heloisa Braga Vasques	24	02	02

5.6 Estrutura Técnico-Administrativa

O corpo técnico-administrativo da IES **EDUCA+** está estruturado de modo a dar suporte com qualidade, eficiência e rapidez à atividade fim da instituição: o ensino.

Para tal, há departamentos administrativos que atendem à instituição como um todo, sendo eles:

- ✓ **Departamento Financeiro:** localizado na sede da mantenedora, entretanto, mantém um representante na sede da mantida.
- ✓ **Departamento de Comunicação:** localizado na sede da mantenedora, entretanto, mantém um representante na sede da mantida.
- ✓ **Recursos Humanos e Departamento de Pessoal:** localizado na sede da mantenedora; entretanto, mantém um representante na sede da mantida.
- ✓ **Tecnologia da Informação (TI):** localizado na sede da mantenedora, entretanto, mantém um representante na sede da mantida.

Secretaria: localizada na sede, com estrutura adequada para o atendimento das demandas dos discente

6 INFRAESTRUTURA

A infraestrutura de uma IES, com suas atividades totalmente projetadas para oferta de cursos superiores, tem suas vantagens sob o ponto de vista de uma vasta e robusta estrutura tecnológica, já desenvolvida e testada, com tentativas, erros e acertos já vivenciados e aprendidos

6.1 Salas de aula

As salas de aulas estão devidamente adequadas as necessidades do processo ensino aprendizagem e com equipamentos condizentes.

6.2 Salas de professores e/ou de tutores

Os professores e/ou tutores tem espaço próprio destinado, inclusive com salas de reunião.

Há espaços específicos com grande equipe de apoio as atividades do docente (produtora, editora, programadores, designers, diagramadores, revisores e técnicos de informação e de comunicação) sempre com o objetivo de assessorar todas as eventuais necessidades do grupo de docentes.

6.3 Espaços para atendimento aos discentes

Todo atendimento ao discente é realizado em espaços adequados, com ênfase a secretaria.

6.4 Espaços de convivência e de alimentação

Atende as necessidades do corpo discente, docente e colaboradores.

6.5 Laboratórios de informática

Localizado na sede da IES.

6.6 Infraestrutura física e tecnológica destinada à CPA

A infraestrutura física e tecnológica destinada à CPA atende às necessidades institucionais, para seus membros, as condições de tecnologia para acesso, registro das informações para a futura coleta e análise de dados, os recursos tecnológicos para implantação da metodologia escolhida para o processo de auto avaliação e recursos ou processos inovadores.

6.7 Bibliotecas: plano de atualização do acervo

A IES dispõe de dezenas de acervos virtuais, incluindo acervo próprio com mais mil obras publicadas por editora própria, a Editora Know How, proprietária dos direitos autorais; repositórios nacionais, incluindo a Biblioteca Virtual da CAPES e acervos de domínio público; repositórios internacionais, contando com acervos virtuais da Universidade de Londres e da Universidade Aberta de Portugal, entre outros. A IES conta também com Biblioteca Virtual Pearson com milhares de títulos, acessados sem restrição de quantidade, de dia e horário. A referência bibliográfica e complementar é considerada um ponto de partida ao estímulo de buscas bibliográficas, uma vez que o aluno tem à disposição inúmeros títulos e assuntos para explorar. Dado as características deste projeto, os docentes constantemente estarão desafiando os alunos à contribuição com

estudos, leituras e pesquisas (jornais acadêmicos indexados no Scielo) abertas à comunidade.

6.8 Salas de apoio de informática ou estrutura equivalente

A equipe de apoio à informática atende às necessidades institucionais, considerando os equipamentos, as normas de segurança, o espaço físico, o acesso à internet, a atualização de softwares, a acessibilidade (incluindo recursos tecnológicos transformadores), os serviços previstos, o suporte, as condições ergonômicas e a oferta de recursos de informática inovadores.

A IES conta com um CPD composto de 8 servidores sendo 2 deles hardwares Dell PowerEdge R230 com capacidade de armazenamento de 20 terabytes cada um, e que atuam realizando cópias de segurança, hora a hora de todos os bancos de dados, informações cadastrais de alunos, fluxo de aprendizagem, arquivos das áreas acadêmica, administrativas e RH, e-mails, arquivos de sistema de plataforma e todo o conteúdo em áudio, vídeo e textos que compõem as disciplinas disponibilizadas nos cursos online de portfólio. Outros 2 servidores Dell PowerEdge R440 hospedam poderosos sistemas de segurança Firewall que mantém o conteúdo seguro contra eventuais ataques de hackers e previnem de infestações de spywares, malwares e phishing. Para envio e recebimento de e-mails a IES com um servidor TS150 – Xeon E3 com link de internet de 300 Mbps e 5 IP's dedicados. Conta também com o sistema de monitoração Zabbix, que de forma proativa, permite realizar manutenções preventivas e corretivas em todos os computadores, servidores e impressoras do parque instalado. Este último encontra-se instalado em um equipamento Dell Poweredge T320, mesma especificação do servidor utilizado para tráfego e hospedagem de arquivos FTP. O laboratório de informática não possui desktops locais, a operação é realizada por cloud computing e um servidor Lenovo Thinksystem SR530 se encarrega da virtualização dos computadores.

As plataformas ERPs e AVA encontram-se hospedadas nos Estados Unidos da América, em uma das maiores e mais seguras empresas do segmento no mundo, a GoDaddy, a qual oferece uma capacidade de acessos simultâneos, pelo menos 10 vezes maior, que a quantidade de alunos da IES com maior número de discentes no Brasil, considerando presencial e EAD. Para a hospedagem das vídeo aulas, a IES contratou a Vimeo, considerada a maior plataforma de hospedagem de vídeos profissionais da atualidade, que possibilita a incorporação e reprodução de vídeos de alta resolução e velocidade incomparável.

6.9 Plano de expansão e atualização de equipamentos

Os recursos tecnológicos disponibilizados pela IES terão por finalidade otimizar o ambiente tecnológico, reestruturando os recursos atualmente disponíveis e indicando novas formas de atuação.

O coordenador de curso, os professores, os técnicos de informática e os representantes do corpo discente avaliarão constantemente a adequação dos equipamentos em capacidade e funcionamento, para atender às exigências do curso.

Em caso de identificação de deficiências, a IES mantém softwares ou aplicativos de apoio que já são utilizados pelos portadores de deficiência em seu acesso aos equipamentos de informática. A atualização dos equipamentos é feita a cada dois anos, ou tempo inferior, se necessário, por meio de upgrade cuja necessidade é orientada e avaliada pela área de TIC. A atualização consiste na orientação para padronização de equipamentos que atendam com mais celeridade as plataformas acessadas para os cursos.

Faz parte do plano de expansão e atualização:

- ✓ Administrar a utilização dos equipamentos de uso comunitário na sede e reorganizar os itens de consumo e produtos periodicamente (controle de Segurança da Informação);
- ✓ Analisar mudanças e melhorias realizadas nos softwares adquiridos e efetuar divulgação através de documentos, palestras e cursos;
- ✓ Apoiar os usuários na utilização dos equipamentos e das ferramentas existentes na IES;
- ✓ Elaborar projeto de instalação de softwares para aprimorar o processamento de dados e a salvaguarda das informações das redes de comunicação de dados;
- ✓ Especificar e acompanhar o processo de compra de softwares e demais equipamentos necessários;
- ✓ Instalar, acompanhar e controlar a performance dos equipamentos e das redes de comunicação de dados;
- ✓ Planejar e implantar rotinas que melhorem a operação e segurança no uso dos equipamentos;
- ✓ Planejar e ministrar cursos no ambiente virtual sobre utilização de recursos computacionais e dos demais equipamentos.

6.10 Recursos de tecnologias de informação e comunicação

Os recursos de tecnologias da informação e comunicação asseguram a execução do projeto, viabilizam as ações acadêmico-administrativas, garantem a acessibilidade comunicacional, possibilitam a interatividade entre os membros da comunidade acadêmica e apresentam soluções tecnológicas inovadoras.

O sistema de telefonia instalado na sede da IES dispõe de 200 linhas telefônicas DDA que, por intermédio de um PABX totalmente digital, oferece ramais com discagem direta a todos os usuários que utilizam as instalações de da sede.

6.11 Infraestrutura para as Atividades Presenciais

6.11.1 Estágios e Laboratórios Práticos Profissionais

Os estágios e laboratórios práticos profissionais, previstos nos cursos conforme Diretrizes Curriculares Nacionais serão subsidiados por convênios documentando a parceria (de modo pontual ou por tempo superior), manual de estágios e laboratórios práticos profissionais orientadores possibilitando que o discente compreenda o objetivo da atividade prática, faça à associação da realização de tais atividades práticas as teorias estudadas por tema de interesse do curso.

Os documentos exigidos serão postados na plataforma virtual e analisados por um Docente com formação na área e ainda se necessário agendado encontro de monitoramento periódico. Todo processo ficará registrado na plataforma com a postagem dos relatórios de andamento com a evidência (assinaturas) da participação das instituições e da Educa+.

6.12 Infraestrutura Sede

As instalações da sede encontram-se na Rua Artur Mendonça, nº 200 - Tatuapé, São Paulo - SP, com extensa malha de transportes públicos.