

PPC

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

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

MODALIDADE A DISTÂNCIA (EAD)



**PROJETO PEDAGÓGICO DO
CURSO SUPERIOR**

DE TECNOLOGIA EM GESTÃO RECURSOS HUMANOS

MODALIDADE A DISTÂNCIA (EAD)

FACULDADE EDUCA MAIS

**São Paulo/SP
2020**

SUMÁRIO

1	DIMENSÃO INSTITUCIONAL.....	7
1.1	Sobre a Mantenedora – Dados Cadastrais	7
1.2	Sobre a Mantida – Dados Cadastrais.....	7
1.3	Quadro Histórico dos Atos Legais da Mantida	8
1.3.1	Quadro Histórico dos Atos Legais do Cursos modalidade Presencial	8
1.3.2	Quadro Histórico dos Atos Legais do Cursos modalidade a distância.....	9
1.4	Condição Jurídica e Fiscal.....	10
1.4.1	Natureza jurídica.....	10
1.5	Condições fiscais e parafiscais	10
1.5.1	Finalidades.....	10
1.6	Capacidade Financeira e Patrimonial	10
1.7	Dirigentes atuais	11
1.8	Perfil, Objetivos, Missão e Visão de Futuro.....	11
1.9	Breve Histórico.....	13
2	Políticas Institucionais no âmbito do Curso	14
2.1	Nome do Curso.....	14
2.2	Atos legais do Curso.....	14
2.2.1	MEC atualiza regulamentação de EaD e amplia a oferta de cursos na Educação a Distância.....	15
2.3	Totais de Vagas e Turnos de Funcionamento.....	17
2.3.1	Regime de Matrícula	18
2.3.2	Formas de acesso ao curso.....	18
2.3.3	Carga Horária Total do Curso	19
2.3.4	Prazos de Integralização do Curso.....	19
2.4	Contexto Educacional.....	19
2.5	Articulação do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) com o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).....	21
2.6	Avaliação da aprendizagem.....	22
2.7	Princípios Metodológicos.....	26
2.8	Autoavaliação e Avaliação Externa do Curso	27
2.9	Contextualização socioeconômica.....	30
2.9.1	Inserção Nacional e Internacional	35
2.10	Responsabilidade Social.....	40
2.11	Direito do Aluno com TEA — Transtorno do Espectro Autismo à Educação	42
2.12	Condições de Acessibilidade para Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida.....	43
2.12.1	Sobre a Educação Inclusiva.....	44
2.13	PNEA — Políticas Nacionais de Educação Ambiental.....	45
2.14	Política Nacional de Educação em Direitos Humanos	46

3	EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	47
3.1	Principais Tecnologias.....	49
3.2	A Legislação da EaD – Educação a Distância no Brasil	50
3.2.1	Comparativo com outros países.....	52
3.3	Considerações Gerais sobre a Educação em EaD na FACULDADE EDUCAMAI.....	52
3.3.1	Missão da EDUCA+ virtual	53
3.3.2	Fundamentação legal	53
3.3.3	Metas	54
3.3.4	Lato-Sensu Pós-Graduação.....	55
3.3.5	Capacitação.....	55
3.3.6	O perfil do aluno da EDUCA+ VIRTUAL	56
3.3.7	Processos de avaliação em EaD.....	58
3.3.8	Corpo docente e técnico-administrativo	59
3.3.9	Tutoria acadêmica: concepções, características e responsabilidades do tutor <i>on-line</i>	60
3.3.10	Atividades de tutoria.....	61
3.4	Serviços de apoio.....	63
3.5	Equipe Multidisciplinar	64
3.5.1	OBJETIVO GERAL	65
3.5.2	Objetivos Específicos	65
3.5.3	COMPOSIÇÃO E ETAPAS	65
3.5.4	Construção dos materiais didáticos	66
3.6	Sistema de controle de produção e distribuição de material didático (logística)	68
3.7	Mecanismos de interação entre docentes, tutores e estudantes.	68
3.8	Gestão acadêmico-administrativa.....	69
3.9	AVA Educa+	70
4	ORGANIZAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	71
4.1	Objetivos do Curso	71
4.2	Perfil do Egresso.....	72
4.3	Estrutura Curricular	74
4.3.1	Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – modalidade EaD.....	79
4.3.1.1	Matriz Curricular	79
4.3.2	Disciplina optativa.....	81
4.3.3	Adequação das mentas, programas e bibliografias dos componentes curriculares, considerando o perfil do egresso.	82
4.3.4	Certificação por Módulo.....	83
4.4	Conteúdos Curriculares	84
4.4.1	Ementário e bibliografia das disciplinas.....	84
4.4.1.1	MÓDULO A.....	84

4.4.1.2	MÓDULO B.....	88
4.4.1.3	MÓDULO C.....	91
4.4.1.4	MÓDULO D.....	96
4.4.2	Oferta de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	99
4.4.3	Educação das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e indígena	99
4.4.4	Política Nacional de Educação Ambiental	100
4.4.5	Política Nacional de Educação em Direitos Humanos	100
4.5	Metodologia de Ensino e Aprendizagem	100
4.6	Estratégias de flexibilização curricular	101
4.7	Atividades Complementares.....	102
4.8	Atendimento ao Discente	103
5	CORPO DOCENTE	104
5.1	Administração Acadêmica.....	104
5.1.1	Funcionamento de instância(s) coletiva(s) de deliberação e discussão de questões inerentes ao desenvolvimento e qualificação do curso... ..	104
5.1.2	Composição do Núcleo Docente Estruturante.....	105
5.1.3	Titulação, Formação Acadêmica e Experiência do Coordenador do Curso.....	105
5.1.4	Composição e Funcionamento do Colegiado de Curso.....	107
5.1.5	Perfil Docente	109
5.1.6	Estrutura Técnico-Administrativa	113
6	INFRAESTRUTURA	114
6.1	Infraestrutura Específica para o Curso	114
6.2	Livros da Bibliografia Básica.....	119
6.3	Livros da Bibliografia Complementar.....	122
7	AValiação INSTITUCIONAL	124
7.1	Princípios e Diretrizes do Processo de Autoavaliação	124
7.2	Política de Avaliação Institucional.....	125
7.3	Objetivos do Processo de Autoavaliação	126
7.4	Metodologia para a Avaliação Institucional.....	129
7.4.1	Comissão Própria de Avaliação (CPA)	131
7.4.2	Fluxograma Procedimental do Processo de Avaliação Institucional.....	133
7.4.3	Dimensões, indicadores, processos e instrumentos da Autoavaliação	134
7.5	Considerações Iniciais do Relatório de Autoavaliação Institucional da Faculdade Educamais - ano 2017	136

LISTA DE TABELAS

Tabela 2-1: Tabela 4:Índice de Desenvolvimento Humano - Município de São Paulo Fonte: IPEA, FJP e PNUD (adaptada)	34
--	----

LISTA DE TABELAS

Figura 2-1: Inserção Nacional	35
-------------------------------------	----

1 DIMENSÃO INSTITUCIONAL

1.1 Sobre a Mantenedora – Dados Cadastrais

Razão Social: UPPRIMORE SISTEMA EDUCACIONAL LTDA. - EPP (17399)

CNPJ nº.: 30.891.927/0001-20

Categoria Administrativa: pessoa jurídica de direito privado, com fins lucrativos – sociedade civil.

Endereço: Yojiro Takaoka, nº. 4384- Sala 701 – Conj. 5661 **CEP:** 06541-038

Alphaville, Estado de São Paulo.

Telefone fixo: (11) 2174-2300

e-mail: atendimento@faculdadeeducamais.com.br

Representante Legal: Victor Martins Boni;

CPF: 700.494.701-75;

R.G: 327.300.267-7- SSP/SP;

Telefone: (11) 2174-2300;

e-mail: victor@grupoeducamais.com.br

1.2 Sobre a Mantida – Dados Cadastrais

Nome da Mantida: Faculdade Educamais

CNPJ nº.: 07.863.991/0014-08

Sigla: EDUCA+

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

CEP: 03067-040

Telefone: (11) 2638-3708 ou 2638-3710

Diretor e Representante Legal: Nelson Boni

e-mail: boni@grupoeducamais.com.br

CPF: 649.126.988-49

R.G: 6.908.313-SSP/SP

Telefone: (11) 2174-2300

PI — Procurador Institucional: Maria Aparecida Campos da Silva

e-mail: silvcampos@terra.com.br e victor@grupoeducamais.com.br;

CPF: 021.360.978-90

R.G: 15.369.445-2- SSP/SP

Telefone: (11) 98395-1293 ou (11) 2174-2300

1.3 Quadro Histórico dos Atos Legais da Mantida

FACULDADE EDUCAMAI

ALTERAÇÃO MANTEÇA (Associação Cruz Azul para EGEA)
Portaria MEC nº. 458 publicada em 23 de maio de 2017
ALTERAÇÃO MANTEÇA (EGEA para UPPRIMORE)
Processo e-MEC 201911908 e SEI nº 23000.018952/2019-2019 (UPPRIMORE), 14/08/2019.
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.

1.3.1 Quadro Histórico dos Atos Legais do Cursos 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 RECURSOS HUMANOS

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

GESTÃO COMERCIAL

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	330	14.05.2018

LOGÍSTICA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	155	01.04.2019

1.3.2 Quadro Histórico dos Atos Legais do Cursos modalidade a distância

ADMINISTRAÇÃO

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	238	31.03.2017

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	330	14.05.2018

PEDAGÓGIA

ATO	TIPO DOCUMENTO	Nº	DATA PUBLICAÇÃO
AUTORIZAÇÃO	PORTARIA	155	01.04.2019

1.4 Condição Jurídica e Fiscal

1.4.1 Natureza jurídica

A UPPRIMORE SISTEMA EDUCACIONAL LTDA. é mantenedora da Faculdade Educamais, doravante só denominada EDUCA+, organização está com fins econômicos, de caráter educativo, com prazo de duração indeterminado, com domicílio, sede e foro na comarca da Capital do Estado de São Paulo, regendo-se pelo seu Contrato Social, devidamente registrado nos órgãos competentes e pelas demais normas legais em vigor.

1.5 Condições fiscais e parafiscais

A UPPRIMORE SISTEMA EDUCACIONAL LTDA. está inscrita no CNPJ sob o nº. 30.891.927/0001-20, e mantém regularidade fiscal e parafiscal, estando em dia com os recolhimentos e obrigações, e conforme certidões anexadas a este processo.

1.5.1 Finalidades

A UPPRIMORE SISTEMA EDUCACIONAL LTDA. tem por finalidade atividade de apoio à educação, bem como atividades de publicidade, serviços combinados de escritório e apoio administrativo e atividades de cobranças e informações cadastrais.

1.6 Capacidade Financeira e Patrimonial

A capacidade econômico-financeira e patrimonial da mantenedora pode ser evidenciada nos respectivos relatórios contábeis, que evidenciam o trato na arrecadação, nas muitas despesas

efetuadas, bem como, nas previsões e provisões de investimentos necessários às tomadas de decisão em uma gestão plena e eficaz.

1.7 Dirigentes atuais

Reitor - Diretor Presidente: Sr. Nelson Boni

Vice Reitor / Vice Diretor Geral: Sr. Victor Martins Boni

Procuradora Institucional: Sr(a). Maria Aparecida Campos da Silva

Secretária Geral: Sr(a). Susane Borges Pereira

1.8 Perfil, Objetivos, Missão e Visão de Futuro

As diretrizes que norteiam o Projeto Institucional da EDUCA+ — Faculdade Educamais, doravante só denominada EDUCA+, estabelecem como compromisso a busca de um padrão de excelência no ensino da graduação, associando a eficiência e a eficácia exigidas pelo mercado 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.

Nessa perspectiva, os conteúdos curriculares, as competências e as habilidades a serem assimiladas e adquiridas no nível de graduação, devem conferir-lhe capacidade acadêmica e/ou profissional, considerando as demandas e as necessidades prioritárias da região e do país. Este conjunto de competências deve proporcionar ao aluno a capacidade de desenvolvimento intelectual e profissional autônomo e permanente.

- **Objetivo:**

Os cursos da EDUCA+ têm como objetivo formar profissionais capacitados para exercerem atividades em diversas áreas do conhecimento, a atuarem no mercado de trabalho com uma postura criativa, reflexiva, responsável e ética, aplicando criticamente o raciocínio lógico e científico, permitindo identificar, propor e/ou solucionar problemas pertinentes ao seu meio profissional de acordo com as exigências do mercado.

- **Objetivos específicos:**

A EDUCA+ desenvolverá ações que assegurem:

- ✓ Promover a todas as classes sociais o ensino de graduação, pesquisa, extensão e pós-graduação com os requisitos necessários a formação de profissionais com qualidade;
 - ✓ A formação de profissionais tecnicamente competentes, éticos e com concepção humanística e visão global, capazes de desempenhar a profissão;
 - ✓ A sólida formação técnico-científica, promover o espírito de investigação científica, buscando o desenvolvimento da ciência, da tecnologia, da criação e difusão da cultura criando o comprometimento do homem com o veio que vive;
 - ✓ Contratar professores com experiência profissional e titulação comprometidos com o ensino superior;
 - ✓ A integração das áreas de ensino, pesquisa e extensão aberta a comunidade, visando difundir a educação;
 - ✓ Prestar serviços especializados à comunidade estabelecendo uma relação de reciprocidade.
 - ✓ A busca da construção da qualidade do ensino e a consequente preparação dos seus profissionais como instrumento favorecedor da preparação para o exercício da cidadania.
 - ✓ Incentivar e promover o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional através da formação continuada;
 - ✓ Buscar relacionamentos empresariais e educacionais com ou sem fins lucrativos, firmando parcerias e inserção dos alunos no mercado profissional e troca de experiências visando o aprimoramento técnico e científico.
 - ✓ A flexibilização curricular e a interdisciplinaridade são desenvolvidas pela EDUCA+ preservando o caráter pluridimensional do ensino, proporcionando ao acadêmico uma sólida formação geral, necessária a superação dos desafios de atender às modificações no mercado de trabalho e à produção do conhecimento.
- Missão

A EDUCAMAI tem como missão:

"Democratizar o acesso à educação para todos os brasileiros, elevando sua condição socioeconômica através da capacitação para o trabalho"

Isto significa investir em um processo de ensino e aprendizagem que capacite os seus egressos a atenderem às necessidades e expectativas do mercado de trabalho e da sociedade, com competência para **formular, sistematizar e socializar conhecimentos** em suas áreas de atuação.

- 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. Para tanto, a EDUCA+ se alia à tradição, mercadológica, com o empreendedorismo acadêmico.
- ✓ Convivência na diversidade, de tal modo que todos respeitem as diferenças e as divergências;
- ✓ Disseminação de todas as formas de conhecimentos democratizando continuamente o acesso a educação;
- ✓ Produção e inovação de conhecimentos científicos, buscando as demandas sociais;
- ✓ Manter o compromisso com a missão e os objetivos da instituição.

1.9 Breve Histórico

A EDUCA+, criada inicialmente com a denominação de FACRAZ — Faculdade Cruz Azul tinha como finalidade cuidar da educação dos órfãos policiais militares, por decisão unanime em assembleia, resolve-se pela transferência da manutenção, já que ao longo de 2009 até 2013 a faculdade não atendia apenas a família militar, perdendo a sua finalidade. Assim em 2014 o grupo EGEA – Escola Global de Educação Avançada S/A adquire a manutenção, transferindo em 2019 para UPPRIMORE SISTEMA EDUCACIONAL LTDA. denominada daqui para frente como UPPRIMORE.

A IES no período 2008 a 2014 sob a denominação Faculdade Cruz mantinha na modalidade presencial dois cursos:

Ano Autorização	Tipo	Curso
2009	Bacharelado	Administração
2009	Bacharelado	Ciências Contábeis

A mantenedora EGEA assume e resolve ampliar o número de cursos passando de dois cursos para oito cursos na modalidade presencial:

Ano Autorização	Tipo	Curso
2015	Tecnológico	Gestão Segurança Privada
2016	Tecnológico	Gestão Recursos Humanos
2016	Tecnológico	Gestão Recursos Humanos

2017	Licenciatura	Pedagogia
2018	Tecnológico	Gestão Comercial
2019	Tecnológico	Logística

Na modalidade a distância:

Ano Autorização	Tipo	Curso
2018	Bacharelado	Administração
2018	Bacharelado	Ciências Contábeis
2018	Licenciatura	Pedagogia

Por tudo aqui explanado, se verifica que o histórico da antiga FACRAZ—Faculdade Cruz Azul— se consolida na atual EDUCA+ quando os sonhos e os ideais pretendem ser transformados em realidade mediante a vocação educacional de seus criadores.

2 Políticas Institucionais no âmbito do Curso

2.1 Nome do Curso

Superior de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos – Modalidade EaD / Educação a Distância.

2.2 Atos legais do Curso

Resolução nº 10, de 16 de dezembro de 2004, publicada no DOU em 28/12/2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso Superior em Tecnologia de Gestão Recursos Humanos, com carga horária mínima e tempo mínimo de integralização, demonstrado no item 2.1.6, seguinte.. Tecnólogo: Parecer CNE/CES 08/2007 e Resolução CNE/CES 02/2007).

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

I - incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;

II - incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;

III - desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços;

IV - propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;

V - promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;

VI - adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;

VII - garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

Levando-se em consideração, também, as orientações propostas no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia de 2010, especificamente ao Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, destaca-se a atuação deste profissional em diferentes empresas, com sólidas competências profissionais e humanísticas, que compreendem a formação básica de gestão, administração de pessoal, captação e desenvolvimento de talentos gestão da remuneração e gestão estratégica, visando preencher não só uma lacuna importante gerada por empresas do setor na demanda por profissionais qualificados contribuindo para a economia, como também, e, principalmente promovendo a evolução do conhecimento para uma sociedade com conceitos de ética, responsabilidade social e cidadania.

2.2.1 MEC atualiza regulamentação de EaD e amplia a oferta de cursos na Educação a Distância¹

Com a finalidade de ampliar a oferta de cursos de ensino superior no país, o MEC — Ministério da Educação publicou no dia 21 de junho de 2017, uma nova portaria que regulamenta o Decreto nº 9057, de 25 de maio de 2017, com o objetivo de ampliar a oferta de cursos superiores na modalidade a distância, melhorar a qualidade da atuação regulatória do MEC na área, aperfeiçoando procedimentos, desburocratizando fluxos e reduzindo o tempo de análise e o estoque de processos.

¹ Disponível: <http://portal.mec.gov.br/busca-geral/212-noticias/educacao-superior-1690610854/50451-mec-atualiza-regulamentacao-de-ead-e-amplia-a-oferta-de-cursos>. Acesso em SET /2018.

Tal portaria possibilita o credenciamento das IES — Instituições de Ensino Superior para cursos de EaD — Educação a Distância sem o credenciamento para cursos presenciais, e com isso, as IES poderão oferecer exclusivamente cursos EaD, na graduação e na pós-graduação *lato sensu*, ou atuar também na modalidade presencial. O intuito é ajudar o país a atingir a Meta 12 do PNE — Plano Nacional de Educação, que determina a elevação da taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% e a taxa líquida em 33% da população de 18 a 24 anos. Na mesma linha, as IES públicas ficam automaticamente credenciadas para oferta EaD, devendo ser recredenciadas pelo MEC em até 5 anos após a oferta do primeiro curso EaD.

Para garantir segurança e qualidade, a portaria reitera que a oferta de cursos EaD requer autorização prévia do MEC para seu funcionamento, exceto para as instituições de ensino superior que possuem autonomia, e que todas as instituições devem manter cursos de graduação em funcionamento, não sendo permitida a oferta somente de pós-graduação *lato sensu*.

Outra inovação que a portaria traz é a criação de polos de EaD pelas próprias instituições já credenciadas para esta modalidade de ensino. O documento detalha ainda a quantidade de polos que as instituições poderão criar, baseado no CI — Conceito Institucional mais recente da instituição.

Desta forma, as instituições de ensino superior que possuem CI 3 poderão criar até 50 polos por ano, as com CI 4 poderão criar 150 e as com CI 5 poderão criar até 250 polos por ano; também, podem optar por continuar atuando somente na sede; essa medida permitirá a ampliação da oferta por meio de polos EaD pelas IES já credenciadas, já que antes do Decreto recentemente publicado os processos de credenciamento de polos eram analisados pelo MEC, com tempo de análise bastante prolongado.

Portanto, as avaliações *in loco* realizadas pelo MEC passarão a se concentrar na sede das instituições e não mais nos polos. Entretanto, na visita, os avaliadores irão verificar se a estrutura da IES atende aos cursos propostos, bem como à quantidade de estudantes a serem atendidos na sede da instituição e nos polos. Para os cursos, as Diretrizes Curriculares Nacionais continuam sendo referência, inclusive para verificar os momentos presenciais obrigatórios e outras especificidades de cada área.

Os Cursos sem atividades presenciais, por sua vez, passam a ser permitidos, mas exigem autorização prévia do MEC e visita de avaliação *in loco*, mesmo para as IES com autonomia. A SERES — Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior do MEC pretende, ainda, programar ações de monitoramento dos polos EaD, a fim de garantir que os requisitos de funcionamento sejam cumpridos.

Assim, para os processos que estão em trâmite na data de publicação da portaria, são previstas disposições transitórias que adequam a análise dos processos à nova legislação. Não

haverá necessidade de continuidade das visitas em polos ainda não visitados; já as sedes e polos já visitados terão portaria de credenciamento publicada pelo MEC, e as IES poderão criar os polos por ato próprio, com arquivamento dos processos pela SERES. Somente as IES que optarem por aguardar visita e não se utilizar da nova legislação é que devem comunicar ao MEC a sua opção. As que optarem por seguir a nova legislação terão a análise dos processos concluída pelo MEC.

Todas as alterações foram publicadas na portaria normativa Nº 11 do *Diário Oficial* da União desta quarta-feira, 21, e se encontram disponibilizadas no ANEXO I deste PPC.

2.3 Totais de Vagas e Turnos de Funcionamento

▪ Totais de Vagas – Modalidade a distância

5.000 vagas anuais

Distribuição das Vagas: Polos cadastrados.

As vagas justificam-se conforme pode-se observar no gráfico abaixo referente ao Censo de 2018, o curso Tecnológico de Gestão em Recursos Humanos é o curso com maior número de demanda em matrícula, justificando as vagas para distribuir nos polos devidamente cadastrado no e-mec.



Fonte: <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file> - acesso 08.09.2019

A média do número de vagas ofertadas a nível nacional e internacional será distribuída nos polos cadastrados pela IES junto ao Ministério Educação e Cultura (MEC), levando em consideração a demanda de cada região. Oportunizar a brasileiros no exterior se capacitar através da graduação, possibilitando no retorno estar apto ao mercado de trabalho. cursar a graduação

A FACULDADE EDUCAMAIIS funciona na modalidade a distância das 8:00 as 23:00 horas, na sede e polos,

2.3.1 Regime de 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.

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, de acordo com o calendário escolar.

Não é permitido, portanto, que um aluno de uma turma assista aulas em outra turma. É de inteira responsabilidade da Secretaria Geral a formação das turmas, bem como, a indicação da turma na qual o aluno será inserido.

Na modalidade a distância o aluno poderá cursar de imediato a sua matricula, dispensando a formação de turma.

2.3.2 Formas de acesso ao curso

A forma de acesso ao curso se dá por meio de 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.

A Diretoria Geral da FACULDADE EDUCAMAIIS poderá decidir pela admissão de alunos de acordo com os resultados por eles obtidos no Exame Nacional de Ensino Médio – 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.

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.

2.3.3 Carga Horária Total do Curso

Carga Horária Total do Curso	Duração do curso
1.600 horas	4 semestres – 2 anos
80 horas	Libras
100 horas	Atividades Complementares
1.780 horas	Carga Horário Total do Curso

2.3.4 Prazos de Integralização do Curso

A integralização do curso de Superior de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos da FACULDADE EDUCAMAIIS far-se-á por meio de regime semestral em no mínimo 4 (quatro) semestres, e no máximo 6 (seis) semestres letivos.

2.4 Contexto Educacional

A FACULDADE EDUCAMAIIS desenvolveu um projeto acadêmico para o curso Superior de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos, buscando atender às necessidades atuais de formação de profissionais da área, particularmente, na região Leste de São Paulo, antecipando problemas que a curto, médio e longo prazo exigirão solução acadêmica, e considerando que o mundo contemporâneo passa por profundas mudanças, especialmente com

a tecnologia que invade todas as áreas do saber e o fenômeno da globalização que elimina as fronteiras tradicionais.

Inúmeras são as opções oferecidas pelo mercado de trabalho aos gestores de recursos humanos, não havendo dúvida, entretanto, de que para atuar em qualquer uma delas há que se apreender e aprofundar a consciência da função social que desempenham como elemento transformador da sociedade, da qual jamais poderá apartar-se.

O gestor de recursos humanos deve estar adequadamente preparado, com uma formação que compreenda a síntese do humanístico, teórico e do prático no que diz respeito aos conhecimentos básicos, mas sem esquecer a sua qualidade de cidadão ou alhear-se da realidade social que os acolhe.

A multiplicação das interferências intersubjetivas do mundo globalizado também não pode ser esquecida. Produzir conhecimento diversificado e difundi-lo na sociedade há de ser objetivo basilar das instituições voltadas ao ensino da Gestão Recursos Humanos.

É preciso que este profissional seja capaz de refletir sobre a necessidade de aliar conhecimentos técnicos - não raras vezes distanciado dos fatos da vida - a uma orientação acadêmica capaz de assegurar o pleno desenvolvimento das suas potencialidades, garantindo-lhe um leque de opções na vida profissional.

Desse modo, 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 e social que o administrador desempenha na comunidade.

Em razão disso e ciente do seu papel, a EDUCA+ está instituindo 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.

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.

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

Outro aspecto que merece atenção especial neste projeto refere-se à infraestrutura da unidade de ensino, tanto em seus aspectos físicos quanto nos serviços de biblioteca/videoteca, do laboratório de informática, do programa PDN – Programa de Desenvolvimento de Negócios e de técnicas inovadoras de tradutor/interprete de Libras em todo os cursos. Para cada um destes ambientes foi elaborado um plano diretor específico, compreendendo-se como suporte indispensável à adequada realização dos objetivos fixados para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos.

Por fim, foi estabelecido um plano periódico e permanente de avaliação para todos os aspectos relacionados com a vida acadêmica da instituição e do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos tanto nos aspectos curriculares quanto institucionais.

2.5 Articulação do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) com o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

O Projeto Pedagógico Institucional (PPI), o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico de Curso (PPC) são documentos nos quais se explicitam o posicionamento da 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.
- 2) O PPI define as diretrizes gerais no âmbito educacional. Já o PDI apresenta a forma como a 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.

O PDI, PPI, PPC foram elaborados respeitando as características da Faculdade Educamais e da região Metropolitana de São Paulo, onde ela está inserida com cursos na modalidade presencial, das regiões nacionais e internacionais com polos cadastrados.

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.

O Projeto Pedagógico Institucional 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. O PDI, por sua vez, explicita os objetivos, ações, metas, projetos e políticas a partir das definições do PPI e do Regimento. Já o Projeto Pedagógico de Curso 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.

2.6 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 far-se-á por meio de elementos que comprovem eficiência nos estudos, trabalhos escolares e pesquisas.

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

O aproveitamento acadêmico é avaliado por meio de verificações parciais e exames, expressando-se o resultado de cada avaliação em notas de zero a dez.

São atividades curriculares as preleções, pesquisas, exercícios, arguições, trabalhos práticos, seminários, excursões, atividades culturais e esportivas e estágios, inclusive os realizados em unidade avançada, provas escritas e orais e previstas nos respectivos Planos de Ensino.

O Professor, a seu critério ou a critério do Coordenador de Curso, obedecidos os limites definidos pela Diretoria/Coordenação Pedagógica e aprovado pelo Conselho Acadêmico poderá promover trabalhos, exercícios, provas e outras atividades em classe ou extraclasse.

A apuração do rendimento escolar é feita por disciplina, abrangendo os aspectos de frequência e aproveitamento, bem como atividades acadêmicas interdisciplinares. Cabe ao docente a atribuição de nota de avaliação para as atividades curriculares na composição da média semestral de cada disciplina, ou, a critério aprovado pelo Conselho Acadêmico.

Haverá apresentação de trabalhos interdisciplinares compostos de trabalhos relativos a cada uma das disciplinas que estiverem sendo ministradas no período letivo.

É atribuída nota zero ao aluno que usar meios ilícitos ou não autorizados pelo professor, por ocasião da execução dos trabalhos, das provas parciais, dos exames 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 pode requerer, dentro dos prazos estipulados, revisão de prova ou exame escrito definidos no Calendário Escolar.

A Diretoria da Faculdade, em conjunto com a Coordenação Pedagógica, elabora e encaminha ao Conselho Acadêmico, para aprovação, as normas que definem formas e critérios para:

- I - aplicação de exames;
- II - possível realização de período de recuperação;
- III - apuração das médias parciais e finais de aproveitamento;
- IV - aplicação de provas especiais em segunda chamada e revisão de prova;
- V - estruturação e coordenação de estágios supervisionados;
- VI - arredondamento de médias finais, desde que obedecido o máximo de cinco décimos e, jamais premiar o aluno com pontos, na média, para aprovação.

As normas entram em vigor no período letivo seguinte ao de sua aprovação, ou imediatamente, se não acarretarem prejuízo à vida escolar do aluno.

O aluno somente poderá ser aprovado e/ou prestar exames com o mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência às aulas e demais atividades programadas para a disciplina.

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

- I - se a frequência do aluno for inferior a 75% (setenta e cinco por cento), ele estará reprovado na disciplina, esclarecendo que na modalidade a distância o sistema mensura em porcentagem o tempo que o aluno esteve em sala de aula.
- II - se a média semestral for maior ou igual a 6,0, o aluno estará aprovado na disciplina;
- III - se a média semestral for menor que 6,0, o aluno será submetido a avaliação de recuperação (exame).
- IV - após avaliação de recuperação, a média para aprovação na disciplina será a média aritmética simples entre a média anterior do semestre e a nota do exame.
- V - se a média referida no inciso anterior for maior ou igual a 5,0, o aluno estará aprovado na disciplina. Em caso contrário, estará reprovado ou poderá, a critério do Conselho Acadêmico, ser submetido a uma avaliação especial.
- VI - mantida a reprovação, mesmo após a realização da avaliação especial, se concedida, o aluno ficará sujeito ao regime de dependência na disciplina.

O aluno que deixar de comparecer a uma prova poderá, a critério do Coordenador de Curso, substituí-la por nova prova ou pelo exame. E, os casos omissos serão analisados por uma comissão especialmente indicada pelo Diretor.

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

O aluno, em casos especiais e depois de ouvida a Coordenação do Curso, poderá ser autorizado a realizar o exame e/ou a avaliação especial em períodos distintos daquele determinado para os alunos de sua turma.

A critério do Conselho Acadêmico, poderá ser incorporado às normas vigentes o conceito de aproveitamento médio global do semestre, que é determinado pela média aritmética das médias semestrais das disciplinas cursadas no semestre regular, excetuando-se adaptações e dependências.

O lançamento da nota de aproveitamento médio global obedecerá ao critério de arredondamento do valor obtido para meio ou inteiro imediatamente superior. O número máximo de disciplinas em regime de dependência e de adaptação para a promoção ao semestre letivo subsequente fica assim definido:

I - para promoção ao 2º até o penúltimo semestre: 2 (duas) disciplinas;

II - para o último semestre letivo do curso não serão aceitas matrículas de alunos com dependência, recuperação ou adaptação em qualquer disciplina.

O aluno reprovado em um período letivo poderá requerer antecipação de até 3 disciplinas do semestre subsequente, desde que as disciplinas pendentes não sejam pré-requisitos destas, haja vaga e compatibilidade de horário.

O aluno aprovado em um período letivo com dependência e/ou adaptação poderá matricular-se no período subsequente e cursar as disciplinas pendentes, observado o disposto no inciso I e II deste artigo.

No transcorrer do curso, em um ou mais períodos letivos, a critério do Conselho Acadêmico, poderão ser introduzidas disciplinas obrigatórias, com vistas a aprimorar os conhecimentos gerais, necessários ao correto exercício da profissão.

No transcorrer do curso, o aluno insatisfeito ou com dificuldades no aproveitamento escolar poderá ser orientado pela Coordenação Pedagógica que designará, caso necessário, aulas de reforço e orientação educacional, com a finalidade de auxiliá-lo a adequar-se ao correto exercício da futura profissão, o que lhe permitirá, inclusive, fazer nova opção de curso, com aproveitamento das disciplinas afins em que já foi aprovado.

O aluno em regime de dependência poderá desenvolver atividades via Internet, onde estarão disponibilizadas as devidas orientações e tarefas a serem desenvolvidas.

Dependência

- O aluno aprovado e que tenha, no máximo, duas 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.

2.7 Princípios Metodológicos

As funções universitárias serão exercidas tendo presente os seguintes princípios:

- O educando como centro do processo ensino-aprendizagem.
- Ensino 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 EDUCA+ 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 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.

2.8 Autoavaliação e Avaliação Externa do Curso

O fim último da avaliação é atingir a qualidade em educação, e falar de qualidade em educação é tarefa não muito fácil; no entanto, é imprescindível, dado que representa um conceito eminentemente desgastado pela vulgaridade de uso, e que ainda não foi adequadamente atingido em sua essência.

Sabe-se que qualidade é o objeto e o objetivo de todo processo avaliativo. Aquilatar, apreciar criticamente, fazer recomendações e potencializar as condições para desenvolver qualidade, é tudo o que queremos quando se trata de avaliação.

Definir qualidade é fundamental para a garantia de um processo de interpretação avaliativa pertinente, coerente e relevante, que não incorra, nem no viés, nem no reducionismo, nem na repetição cíclica e permanente.

A qualidade é o fiel da excelência acadêmica, da pertinência e da relevância social universitária. Este é o seu alicerce e seus critérios são construídos em bases sociais, históricas, culturais, políticas, filosóficas, éticas, epistemológicas e de comunicação, sendo, portanto, educativas. Essa qualidade refere-se à sociedade que queremos e produz-se de acordo com o sistema de valores dos grupos humanos.

Qualidade de ensino só se obtém por meio de gestões que se orientam por planejamentos globais e competentes que ousam articular o compromisso com os índices de produtividade, com a escolha produtiva e ética dos melhores caminhos ou atalhos a serem seguidos para, simultaneamente, responder ao mercado e à sociedade a quem prioritariamente se deve prestar contas. Essa parece ser condição básica para entender e superar os mitos e dilemas contidos no uso da avaliação como instrumento decisivo na busca da qualidade.

Nesta perspectiva, compreende-se que a finalidade última da avaliação não se esgota no âmbito da instituição, mas pode se constituir em uma estratégia para construir uma ponte efetiva entre esta e a realidade social, uma ponte que concretize o compromisso com a reconstrução do espaço social através do cumprimento de sua missão institucional.

A avaliação é um instrumento de mudança da cultura das instituições de ensino superior. É uma intervenção política, ética e pedagógica que supõe uma apurada análise da realidade das escolas dedicadas ao ensino superior. É um processo de reflexão sistemática, metódica, organizada, intencional, teleológica. É um voltar-se para si mesmo, com um olhar também para fora e para longe vislumbrando o efeito, a consequência do quanto, do quando, do que, do como, do porquê, do para quê se está fazendo este tipo de ensino.

Em outras palavras a avaliação é um momento de autoeducação: um pensar a própria instituição, sobre o que se tem feito ou deixado de fazer. É um perguntar-se constante e consciente. É um pensar livre, porém crítico. É um acompanhar do processo de construção. É uma comparação entre o que se pretendeu e os resultados obtidos. É a atribuição de um juízo de valor. A avaliação é o processo que a instituição empreende na direção da autorreflexão sobre suas finalidades, seus processos e seus resultados.

A avaliação é o caminho, a estratégia e o horizonte para averiguar, conservar e/ou aprimorar a qualidade do projeto de ação pedagógica da instituição.

Este paradigma de avaliação acena para o compromisso de envolvimento, de legitimidade e de globalidade do diagnóstico a ser realizado gradualmente, percorrendo todas as dimensões e atores envolvidos no processo de construção da qualidade da instituição.

Como se percebe, nesse modelo, a comunidade interna se apropria dos resultados da avaliação e deles se vale para o aprimoramento da proposta educacional que juntos constroem e refazem solidariamente.

A avaliação que propomos abrange as diferentes dimensões do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão da instituição. Constitui-se em processo de contínuo aperfeiçoamento do desempenho acadêmico, do planejamento da gestão da instituição e de prestação de contas à sociedade. A autoavaliação do curso está inserida no processo de avaliação da EDUCA+.

A avaliação do projeto de curso está inserida no Programa de Avaliação Institucional da EDUCA+. O processo de autoavaliação institucional é conduzido pela CPA, comissão constituída por membros representantes de diversos segmentos da comunidade acadêmica e técnico-administrativa da EDUCA+ e por representante da comunidade externa. A CPA planeja ações, cria instrumentos avaliativos próprios, organiza os processos de avaliação, aplica os instrumentos, analisa os resultados e apresenta relatório contendo as forças e fragilidades da instituição e sugestões de melhoria.

Periodicamente são avaliados os projetos pedagógicos dos cursos, com a indicação de possíveis alterações curriculares ou nos planos de ensino ou nos demais aspectos do projeto. O objetivo da avaliação permanente dos cursos de graduação é a manutenção da qualidade do ensino e a sua melhoria contínua.

A CPA tem a função de planejar, organizar e desenvolver as pesquisas junto ao corpo docente, discente e administrativo, interpretando os resultados e apontando opções para a consolidação institucional e a melhoria contínua dos cursos e programas de nível superior, além dos instrumentos de planejamento e gestão universitários. A CPA acompanha e emite relatórios periódicos sobre as avaliações conduzidas pelo MEC, em particular as do Exame Nacional de Cursos - ENADE, as relativas ao reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos e as avaliações das condições de oferta do ensino.

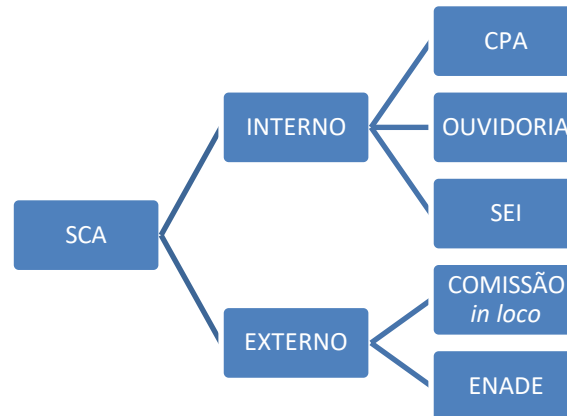
A Comissão de Avaliação Institucional divulga, semestralmente, os instrumentos e procedimentos a serem aplicados no processo de avaliação institucional, mantendo estreita coerência com os instrumentos e procedimentos utilizados pelo INEP. O processo de avaliação institucional deve conduzir à atribuição 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 Recursos Humanos, ao ser autorizado e implementado, vivenciará, tal como os outros cursos da instituição, o acompanhamento dos processos internos de autoavaliação, sentido de contribuir para o exercício docente, aprendizado dos alunos e melhoria contínua do curso e da EDUCA+ como um todo. Entre essas ações, cabe destacar:

- Aulas de Nivelamento;
- Trabalhos interdisciplinares;
- Visitas a 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.

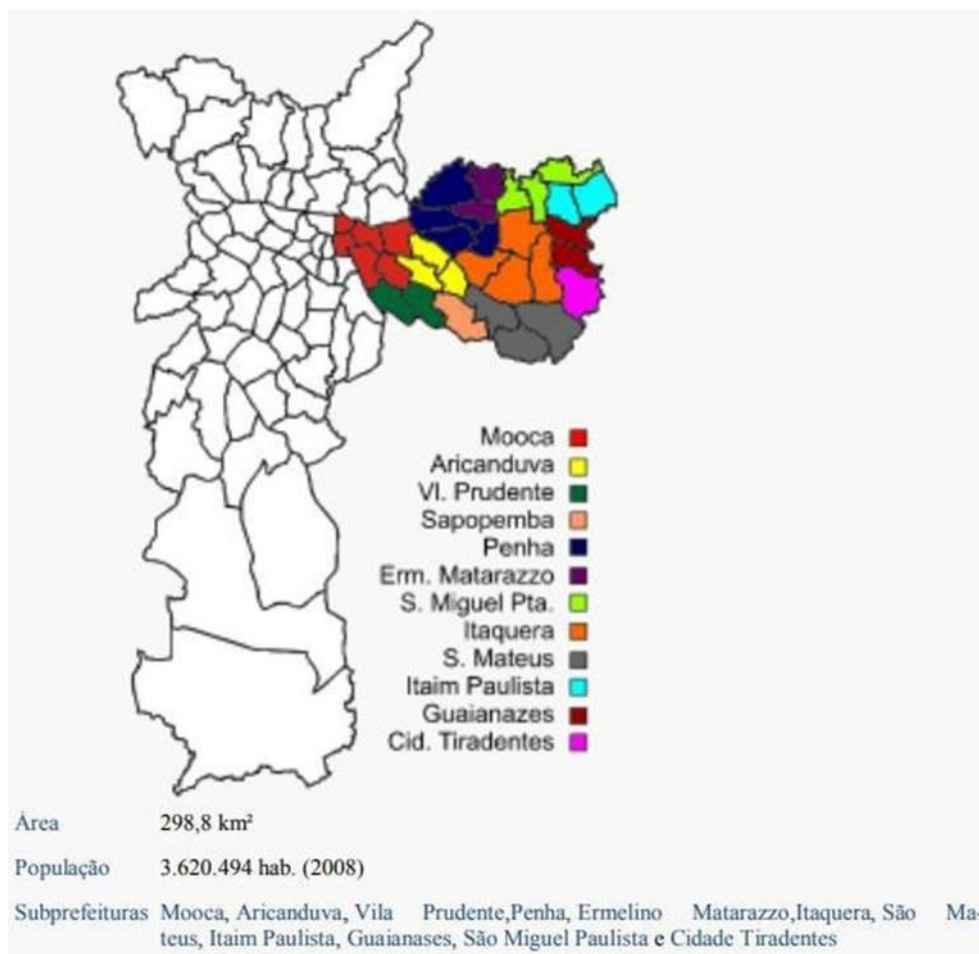
Neste contexto, a IES a figura abaixo evidencia as formas de avaliação interna e externa



FONTE: Educa+

2.9 Contextualização socioeconômica

Como já evidenciado, a EDUCA+ se encontra instalada na Rua Artur Mendonça, nº 200 - Tatuapé, na Zona Leste da cidade de São Paulo (SP), região que abriga uma população de mais de 3.600.000 habitantes, com um perfil muito diferenciado, se comparado com outras regiões da cidade. Observe o gráfico / mapa abaixo:



Zona Leste Um: esta **Região Leste Um de São Paulo** é uma região administrativa estabelecida pela prefeitura de São Paulo englobando as subprefeituras da Penha, de Ermelino Matarazzo, de Itaquera e de São Mateus. De acordo com o censo de 2000, tem uma população de habitantes e renda média por habitante de 875,90 reais. É uma região diversificada, tanto comercial, quanto residencialmente, que está em desenvolvimento e passando por processos de urbanização e regularização de áreas risco (favelas), canalização de córregos e do rio Aricanduva, além da verticalização.

Zona Leste Dois: já a **Região Leste Dois de São Paulo** é uma região administrativa estabelecida pela prefeitura de São Paulo englobando as subprefeituras do Itaim Paulista, de Guaianazes, de São Miguel Paulista e da Cidade Tiradentes. De acordo com o censo de 2000, tem uma população de 1.169.815 habitantes e renda média por habitante de 625,26 reais. É a região com renda per capita mais baixa do município, com pior infraestrutura, com a maior incidência de pobreza (63,9% da população) e com o menor IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

Zona Sudeste: a **Região Sudeste de São Paulo** é uma região administrativa estabelecida pela prefeitura de São Paulo englobando as subprefeituras da Mooca, de Aricanduva, de

De acordo com o Infocidade², foram catalogadas todas as Prefeituras Regionais da Cidade de São Paulo, em 2010, onde se encontram quadros que mostram a área (em quilômetro quadrado) de cada regional, a respectiva população e a densidade demográfica (habitantes por quilômetro quadrado). E, embora a PMSP - Prefeitura do Município de São Paulo divulgue um quadro-resumo com todas as prefeituras regionais, aqui evidenciamos as que estão mais próximas do bairro da Penha, local das instalações da EDUCA+.

É provável que, por meio de transporte metroviário e de interligações, a Faculdade possa atingir um número ainda maior de alunos, por conta da sua privilegiada localização.

Portanto, ao se considerar os dados do ano de 2010, via Infocidade, a abrangência alcança uma área de 293,50 quilômetros quadrados, que por sua vez acolhe uma população de, aproximadamente, 3.467.000 pessoas.

Ainda, em análise do PIB - Produto Interno Bruto municipal, a cidade de São Paulo apresenta números muito mais consistentes do que os outros municípios envolvidos na pesquisa da Fundação SEADE (36,4% em 2002 e 33,8% em 2014).

Destaca-se o setor de serviços que aumentou sua participação no valor agregado do município passando de 82,7% para 87%, no mesmo período; a agropecuária permaneceu estável, com 0,2% de participação no valor adicionado da região nesse período; e a indústria perdeu participação no valor agregado da região de 23,2% para 17,2% em 2014. Também, na região metropolitana de São Paulo encontramos números absolutamente satisfatórios, demonstrando que se trata do maior polo de riqueza do Brasil.

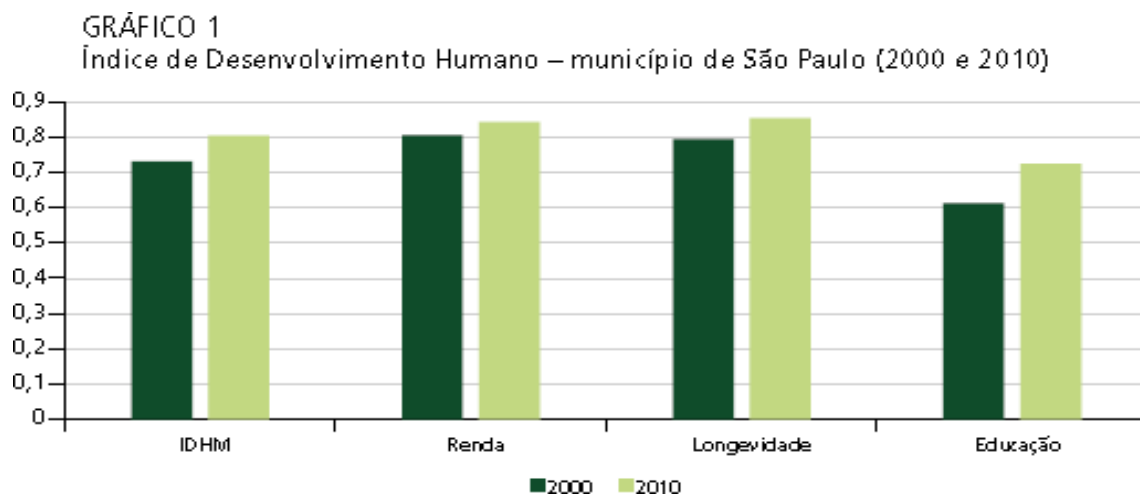
No período analisado, São Paulo foi o município que concentrou os maiores volumes do PIB, com 64,5% em 2002 e 61,4% em 2014. A presença de universidades conceituadas do país garante um grau de inovação e modernidade na capital e na sua região metropolitana³.

O IDH - Índice de Desenvolvimento Humano tem caráter universal e procura ser uma medida geral e sintética do desenvolvimento humano de países ou de regiões calculado desde 1990 para todos os países do mundo, sendo um contraponto a outro indicador muito utilizado até então, o PIB per capita. Em escala municipal, esta metodologia de análise recebe o nome de IDHM - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal, que leva em conta três fatores: renda, longevidade e educação.

² Infocidade é um banco para consultas de dados sobre a cidade de São Paulo. Por meio dele, são colocadas à disposição do público várias compilações de indicadores, organizados por temas. Dentre eles, destacamos o abastecimento, a demografia, a economia, a educação, a habitação, o meio ambiente, a saúde e o trabalho. As fontes são das secretarias do município e também de instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Fundação Seade e os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Educação e da Saúde.

³ A pesquisa cita a Universidade de São Paulo e seus centros de pesquisa. Também menciona o Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT) e o Instituto Butantan. Além disso, o complexo hospitalar de qualidade comparável aos países mais avançados do mundo, o setor hoteleiro e o financeiro também são citados.

Assim, temos quatro indicadores: o IDH global, o IDH na dimensão renda, na dimensão longevidade e na dimensão educação. A partir do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil⁴, é possível avaliar o IDH no município de São Paulo, nos anos de 2000 e 2010. Observe o gráfico que segue:



Fonte: André de Freitas Gonçalves e Marcos Toyotoshi Maeda, em “IDH e a Dinâmica Intraurbana na Cidade de São Paulo”. Em: http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/170828_livro_territorios_numeros_insumos_politicas_publicas_2_cap06.pdf. Acesso em 19/05/2018.

O município de São Paulo variou de 0,733 para 0,805 naquele índice que se convencionou chamar de IDH Global. Na dimensão renda, o aumento foi de 0,8076 para 0,843; na longevidade, o aumento foi de 0,796 para 0,855 e, finalmente, na educação, de 0,614 para 0,725. Todos os índices foram considerados com os dados de 2000 e 2010, respectivamente. Os números permitem conhecer os aumentos reais de índices: 9,8% para o global, 7,4% para longevidade, 4,5% para renda e 18,1% para educação - este último representando, portanto, quatro vezes o índice de aumento da dimensão renda. Este mesmo estudo permitiu também a análise do IDHM, verificado por subprefeituras de São Paulo, e cuja tabela, abaixo, que foi extraída dos dados oficiais desta pesquisa, recorta apenas as sub- prefeituras afetas à área de abrangência e que interessam a EDUCA+.

Tabela 2-1: Tabela 4: Índice de Desenvolvimento Humano - Município de São Paulo
Fonte: IPEA, FJP e PNUD (adaptada)

Subprefeitura	IDHM		Ranking		Ranking de ranking	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Mooca	0,811	0,869	6	6	0	
Aricanduva	0,762	0,822	9	10	-1	

⁴ O Atlas foi produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Fundação João Pinheiro (FJP) e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), publicado em Brasília, em 2014 - com dados dos anos de 2000 e 2010.

Penha	0,745	0,804	12	12	0
Ermelino Matarazzo	0,707	0,777	18	18	0
Itaquera	0,691	0,758	20	21	-1
São Miguel Paulista	0,65	0,736	25	24	1
São Mateus	0,658	0,732	23	25	-2
Itaim Paulista	0,639	0,725	26	27	-1
Guaianazes	0,621	0,713	30	29	1
Cidade Tiradentes	0,634	0,708	29	30	-1

2.9.1 Inserção Nacional e Internacional

Neste item, se apresentam a caracterização das regiões do Brasil, dividido em cinco grandes regiões, conforme figura abaixo:



Figura 2-1: Inserção Nacional

Fonte: <http://brasilecola.uol.com.br/brasil/regioes-brasileiras.htm> acesso 28.05.16

A. Região Centro-Oeste.

Essa Região é dividida em 4 unidades federativas: Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás e Distrito Federal. A Região Centro-Oeste é um grande território, apresentando uma área de 1.606.371,505 km, razão pela qual, a torna a segunda maior região do Brasil em superfície territorial. No entanto, é a região menos populosa do país e possui a segunda menor densidade populacional, perdendo apenas para a Região Norte. A EDUCA+ detém prestígio e representatividade no contexto da educação a distância comparado a outras instituições de ensino superior particulares e tem destaque no Centro-Oeste, conta com cursos de graduação a distância, seja de graduação ou pós-graduação. Integra a região Centro-Oeste, região esta que experimentou um crescimento de 33% em empresas no ano de 2008. A região CO, é composta

pelos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás e Distrito Federal. Tem um polo de educação a distância em Campo Grande ocupa um espaço geográfico privilegiado, na região central do Estado, nas imediações do divisor de águas das bacias dos rios Paraná e Paraguai. Os primeiros moradores chegaram aos anos de 1872, entretanto, a cidade só foi elevada à categoria de distrito pela Lei N.º 793, de 23/11/1889 e o município foi criado pela Resolução Estadual 255, de 26/8/1899. Em 11/10/1977, com a divisão do Estado de Mato Grosso e consequente criação do Estado de Mato Grosso do Sul, tornou-se capital. A capital, Campo Grande possui uma área de 8.092.966 km². O número de habitantes, que em 1980 era de aproximadamente 291.000, passou a 600.000 em 1996, e pelo censo de 2010, apresenta uma população superior a 700.000 habitantes. Apresentase como a cidade mais estruturada de Mato Grosso do Sul em termos de bens e serviços de apoio à produção, e atende a todas as demais. Sua estrutura econômica está vinculada à agroindústria regional, ao comércio e à prestação de serviço. A área de influência geoeconômica de Campo Grande compreende um conjunto de 78 municípios, situados em uma área total de 357.145,836 km² e conta com uma população, segundo o Censo de 2010 do IBGE, de 2.449.024 habitantes. Dentre esses municípios encontra-se Rio Verde de Mato Grosso, que concentra indústrias frigoríficas, de laticínio, de cerâmicas e a de ração animal. O segundo potencial econômico do município é a pecuária extensiva, pois Rio Verde de Mato Grosso possui dois terços da zona serrana, um terço do baixo Pantanal, em uma área de 8.153.911 km² e população de 18.890, medida pelo Censo IBGE, em 2010.

B. Região Sul:

Composta dos estados: Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, atingindo uma superfície de 576.409,6 km², considerada menor região brasileira, com fronteiras: Uruguai do Sul, Argentina e Paraguai. Com a região centro-oeste e região sudeste e o oceano Atlântico. A região Sul apresenta bons índices sociais em vários aspectos: possui o maior IDH do Brasil – 0,831, e o terceiro maior PIB per capita do país, 18.257,79 reais. A região possui ainda um elevado índice de alfabetização, atingindo

94,8% da população. A história da região é caracterizada pela imigração européia, pela Guerra dos Farrapos (também chamada de Revolução Farroupilha) e mais recentemente pela Revolução Federalista, com seu principal evento, o Cerco da Lapa. Outra revolta ocorrida na história da região foi a Guerra do Contestado, de caráter religioso. 11 Os primeiros habitantes da região Sul foram os indígenas. Em 1626 vieram os padres jesuítas espanhóis. Com a chegada desses religiosos foram fundadas aldeias denominadas missões ou reduções. Nas missões, os índios dedicavam-se à pecuária, trabalhavam na agricultura e aprendiam ofícios. A vinda dos bandeirantes paulistas para a região provocou o abandono do local pelos padres jesuítas e índios. Com isso, muitos paulistas foram se fixando no litoral de Santa Catarina e Paraná, contribuindo para o surgimento das primeiras vilas no litoral. A população da região Sul

aumentou muito com a chegada dos primeiros imigrantes europeus. Os primeiros a ingressarem nesta região foram os açorianos. Depois vieram, principalmente, os alemães e os italianos. Outros grupos (árabes, poloneses e japoneses) também procuraram a região para morar. Esses imigrantes fundaram colônias que se tornaram cidades importantes. As terras do norte e oeste do Paraná e do oeste de Santa Catarina foram as últimas regiões a serem povoadas. O norte do Paraná foi constituído com a criação de colônias agrícolas financiadas por uma companhia inglesa. Pessoas de outros estados do Brasil e de mais de 40 países vieram para a região trabalhar como colonos no plantio de café e de cereais. No oeste catarinense, desenvolveram-se a pecuária, a exploração da erva-mate e da madeira.

C. Região Nordeste:

A Região Nordeste é uma das cinco regiões do Brasil, como define o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Possui área de 1.561.177,8 km², e representa 18,3 % do território brasileiro. Sua população em 2010 era de 53.078.137 pessoas (IBGE). Apresenta o menor IDH (em 2005) e o terceiro maior PIB (em 2009), quando se compara a região nordeste com as demais. Constituída por nove estados: Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Piauí, Pernambuco (incluindo o Distrito Estadual de Fernando de Noronha e o Arquipélago de São Pedro e São Paulo), Rio Grande do Norte (incluindo a Reserva Biológica Marinha do Atol das Rocas) e Sergipe. Está dividida em quatro sub-regiões, também chamadas de zonas geográficas, a saber:

- **Meio-Norte:** É uma faixa de transição entre a Amazônia e o Sertão nordestino. Engloba o estado do Maranhão e o oeste do estado do Piauí. Essa zona geográfica também é conhecida como Mata dos Cocais, devido às palmeiras de babaçu e carnaúba encontradas na região. No litoral chove cerca de 2.000 mm anuais; indo mais para o leste e/ou para o interior esse número cai para 1.500 mm anuais; e no sul do Piauí, uma região mais parecida com o Sertão, chove 700 mm por ano em média.
- **Sertão:** Está localizado, em quase sua totalidade, no interior da Região Nordeste, sendo sua maior zona geográfica. Possui clima semiárido. Em estados como Ceará e Rio Grande do Norte chega a alcançar o litoral, e descendo mais ao sul alcança a divisa entre Bahia e Minas Gerais. As chuvas nesta sub-região são irregulares e escassas, ocorrendo constantes períodos de estiagem. A vegetação típica é a caatinga.
- **Agreste Nordestino:** É uma faixa de transição entre o Sertão e a Zona da Mata. É a menor zona geográfica da Região Nordeste e está localizada no alto do Planalto da Borborema, um obstáculo natural para a chegada das chuvas ao sertão. Estende-se do Rio Grande do Norte até o sul da Bahia. Do lado leste do planalto estão as terras mais úmidas (Zona da Mata); do outro lado, para o interior, o clima vai ficando cada vez mais seco (Sertão).
- **Zona da Mata:** Localizada no leste, entre o planalto da Borborema e a costa, se estende do Rio Grande do Norte ao sul da Bahia. As chuvas são abundantes nesta região. Recebeu esse nome por ter sido coberta pela Mata Atlântica. Os cultivos de cana-de-açúcar e cacau substituíram as áreas de florestas.

É a zona mais urbanizada, industrializada e economicamente desenvolvida da Região Nordeste, além de possuir um antigo povoamento. 16 A partir de dados do IBGE (2010) 2, a região Nordeste é a segunda região mais populosa do país, atrás apenas da região Sudeste. As maiores cidades são Salvador, Fortaleza e Recife. Considerada a terceira região no que se refere à densidade demográfica, com 32 habitantes por quilômetro quadrado. As maiores cidades nordestinas, em termos populacionais, são Salvador, Fortaleza, Recife, São Luís, Natal, Teresina, Maceió, João Pessoa, Jaboatão dos Guararapes, Feira de Santana, Aracaju, Olinda, Campina Grande, Caucaia, Paulista, Vitória da Conquista, Caruaru, Petrolina, Mossoró e Juazeiro do Norte. Todos esses municípios possuem mais de 250 mil habitantes, segundo as listas de municípios de estados do Nordeste por população.

D. Região Norte:

A Região Norte é uma das cinco regiões do Brasil definidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Possui área de 3.869.637 km², que representa 42,27% 20 do território brasileiro, sendo a mais extensa. Sua população, de acordo com o censo 2010 (D.O.U. 04/11/2010) era de 15.765.678 pessoas. O IDH — Índice de Desenvolvimento Humano é considerado médio de acordo com as informações do PNUD/2005. A distribuição da população entre os estados apresenta perfil concentrador, localizando-se cerca de 70% do total de habitantes em apenas dois estados: Pará e Amazonas. A densidade demográfica da região é de 3,77 habitantes por quilômetro quadrado. É constituída por sete estados: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins. Está localizada na região geoeconômica da Amazônia entre o Maciço das Guianas (ao norte), o planalto Central (ao sul), a Cordilheira dos Andes (a oeste) e o oceano Atlântico (a nordeste). O clima equatorial é predominante, com exceção do norte do Pará, do sul do Amazonas e de Rondônia cujo clima tropical predomina. Nesta região encontra-se um dos mais importantes ecossistemas para o planeta: a Amazônia. A região apresenta ainda uma pequena faixa de mangue, situada no litoral e alguns pontos de cerrado, e também de matas galerias. Economia As bases da economia na região Norte do Brasil estão voltadas para atividades industriais, de extrativismo vegetal e mineral, e a agricultura, além das atividades turísticas. Atualmente a Região Norte é considerada a menor economia do Brasil entre as grandes regiões. Em 2008 participou com apenas 5,1% (R\$ 154.704.229,00) do Produto Interno Bruto brasileiro, ficando abaixo da região Centro-Oeste que contribuiu com 9,2%. A renda domiciliar per capita, formada pela média da renda total dos domicílios dividida pelo total de moradores, foi de R\$ 440,00 em 2009, segundo o IBGE. Pará é o Estado da Região Norte que apresenta empresas com potencial geração de empregos. Em 2008, dez empresas empregaram 22.000 colaboradores e movimentando 5,5 milhões de dólares.

E. Região Sudeste:

A região Sudeste é uma das cinco grandes regiões Brasileiras definidas pelo IBGE. Está dividida em quatro unidades federativas: São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo. A região sudeste movimenta 498.834 milhões de dólares anuais, sendo a Petrobrás a líder nacional em volume de recursos negociados. No estado do Rio de Janeiro, sua capital sedia 23 das 25 maiores empresas. Localizadas na capital, o petróleo (Petrobrás, Shell, Ipiranga, Texaco), a mineração (Vale), siderúrgica e metalúrgica (Gerdau e Companhia Siderúrgica Nacional), telecomunicações (Telemar, Embratel, Oi), automotivas (Peugeot Citroen), energia (Furnas, Petrobrás, Light e Ampla), comunicações (Globo) são as empresas que representam a força do sudeste brasileiro. No Estado de São Paulo, a indústria automotiva lidera as vendas nacionais na Cidade de São Bernardo do Campo, onde estão as empresas Volkswagen, Mercedes Benz, General Motors, Toyota e Ford, em Sumaré a Honda e em São Paulo a Mitsubishi Motors, entre elas destacam-se os investimentos estrangeiros, predominando o capital americano e alemão. Pela sua localização estratégica e diversificação logística que proporciona agilidade no deslocamento, escoamento da produção e as exportações, as lojas âncoras e de alimentos (Carrefour, Walmart, Pão de Açúcar, Atacadão, Makro, Pernambucanas) estão sediadas na capital paulista. O estado conta ainda com setores econômicos e industriais estratégicos, como as siderúrgicas e metalúrgicas (COSIPA), químicas e petroquímicas (Bunge Fertilizantes, Basf e Bayer, Syngenta, Dow), indústria digital (LG e HP) e eletroeletrônicos (Siemens). Minas Gerais, é um estado líder em siderurgia e metalurgia, com mais de 16.000 ofertas de emprego, em que estão sediadas as empresas ArcelorMittal, Usiminas, Gerdau, V&M, além das companhias de energia, CEMIG (maior em clientes) e SHV Gás. Em Contagem encontra-se a Case New Holland, montadora de máquinas agrícolas com distribuição para todo o país. Mas, a líder em vendas está localizada em Betim, a FIAT, que movimenta 26% dos vendas geradas no Estado. As vendas superam 42,5 milhões de dólares a cada exercício financeiro. 4 Outras informações consultar: - Acesso em: 12 fev. 2012. 23 No estado do Espírito Santo, as empresas que representam a economia local são do ramo siderúrgico e metalúrgico ArcelorMittal Tubarão, situadas no município de Serra e da química Heringer, localizada em Viana. Essa região é considerada de transição entre a região Nordeste e Sul. Apesar de não ser muito extensa, ocupando apenas 11% do território brasileiro, possui menos de um milhão de quilômetros quadrados de área e abriga aproximadamente 42% da população brasileira. Possui uma população de aproximadamente 80,3 milhões de habitantes, de acordo com a informações do Censo 2010 (D.O.U. 04/11/2010)⁵. A região, altamente urbanizada (90,5%), reúne as três metrópolis mais importantes do país em população: São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. A densidade demográfica da Região Sudeste atinge a impressionante marca de 84,21 hab/km². Cidades mais populosas da Região Sudeste do Brasil estimativa IBGE/2011

Posição	Cidade	Estado	Pop.
1	São Paulo	S P	11,316,149
11	Osasco	SP	667,826
2	Rio de Janeiro	RJ	6,355,949
12	São José dos Campos	SP	636,876
3	Belo Horizonte	MG	

2,385,639 13 Ribeirão Preto SP 612,339 4 Guarulhos SP 1,233,436 14 Uberlândia MG 611,903 5 Campinas SP 1,088,611 15 Contagem MG 608,714 6 São Gonçalo RJ 1,008,064 16 Sorocaba SP 593,775 7 Duque de Caxias RJ 861,157 17 Juiz de Fora MG 520,810 8 Nova Iguaçu RJ 799,047 18 Niterói RJ 489,720 9 São Bernardo do Campo SP 770,253 19 Belford Roxo RJ 472,008 10 Santo André SP 678,485 20 Campos dos Goytacazes RJ 468,086 A magnitude da região também é demonstrada por seus índices sociais elevados. Apresenta o segundo maior IDH do Brasil (0,824), sendo superado apenas pela região sul, entretanto é detentor do maior PIB per capita⁶ do país com R\$22.147,00 (2009). A região representa mais da metade (55,3% em 2009) do PIB brasileiro e tem São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais como os estados mais ricos da federação. Como nas demais regiões brasileiras os primeiros habitantes do Sudeste foram os índios. Mais tarde chegaram os portugueses, que fundaram as primeiras vilas no litoral no início do processo de colonização. O povoamento do interior teve início com a fundação da vila de São Paulo de Piratininga. Seus moradores entraram pelo interior à procura de índios para escravizar e nesse percurso, organizaram as entradas e bandeiras. Nestas suas caminhadas, os desbravadores descobriram minas de ouro nas terras que hoje constituem o estado de Minas Gerais. 5 Consulta realizada em: Acesso em: 11 fev. 2012. 6 Consulta realizada em: - Acesso em: 11 fev. 2012. 24 Fazendas de plantação de cana-de-açúcar passaram a surgir nos caminhos que seguiam as entradas e bandeiras, dando origem a várias novas cidades. Mais tarde, o crescimento também acompanhou a evolução do cultivo do café e outras cidades surgiram. A chegada dos imigrantes, a abertura das ferrovias e instalação de indústrias também contribuíram para o crescimento da região, de modo que muitas pessoas de outros estados e de outros países foram morar na Região Sudeste. A partir da década de 1840, as plantações de café se espalharam por toda a região, tornando-se a base da economia brasileira, que na época utilizava-se do trabalho escravo. Entretanto, com a abolição da escravatura em 1888, uma grande massa de imigrantes europeus, principalmente italianos, chegaram à região para atender às necessidades em termos de mão-de-obra. Outro fenômeno importante na construção histórica da região sudeste refere-se à migração, sobretudo à migração nordestina. No apogeu do processo de industrialização, entre as décadas de 60 e 80, ocorreu a intensa migração nordestina para a região Sudeste, notadamente para os estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

2.10 Responsabilidade Social

A EDUCA+, com apoio de sua entidade mantenedora, desenvolve diversos projetos e programas como parte de sua responsabilidade social como entidade de educação superior.

A EDUCA+ cumpre seu papel como interventor social, por meio de programas de orientação, educação, para o desenvolvimento dos diversos segmentos de nossa sociedade, em áreas como saúde, desenvolvimento humano, social, político, econômico e tecnológico.

Cabe à IES – Instituição de Ensino Superior estabelecer comunicação permanente com seus públicos, dialogar democraticamente com todos os setores da sociedade civil e do Estado, com sua comunidade interna e externa, participando, como sujeito ativo, da construção e transformação social.

As ações práticas realizadas nos últimos anos, com a participação de professores e alunos, em regime de voluntariado abrangem:

- ✓ Festa das Crianças na comunidade carente da região realizada no período de outubro de cada ano, Semana da Criança, no Lar Escola Recanto Cristão⁵.

Envolvidos: Alunos e professores do curso de Administração, Ciências Contábeis, Tecnólogos e Pedagogia.

- ✓ Festa das Crianças na comunidade carente de Vila Nhocuné realizada em outubro de cada ano, Semana da Criança.

Envolvidos: Alunos e professores do curso de Administração, Ciências Contábeis, Tecnólogos e Licenciatura.

- ✓ Assessoria gratuita no preenchimento da declaração IRPF, para a comunidade local, realizada no período no mês de abril, desde 2011 até o corrente ano (2019), na EDUCA+. Em 2016 e 2017, ampliou-se o projeto para a participação em treinamento; foram arrecadados alimentos que, posteriormente, foram doados a uma das entidades da comunidade; e, em função disso, a atividade se intitulou ‘Projeto Leão Solidário’.

Envolvidos: Alunos e professores do curso de Administração, Ciências Contábeis, Tecnólogos e Licenciatura.

- ✓ Visita ao Lar de senhoras “Lar das Mãezinhas”⁶, realizada anualmente nos períodos de maio, após o ‘Projeto Leão Solidário’. Ou seja, os alimentos arrecadados, pelo ‘Projeto Leão Solidário’, foram doados ao Asilo e Casa de Repouso – ‘Lar das Mãezinhas’, instituição que atende 33 idosas, localizada no bairro da Penha. Na ocasião da entrega, os alunos passaram a manhã conversando e trocando experiências

⁵ Disponível: LERC- Lar Escola Recanto Cristão. <http://www.lerc.org.br:7080/site>. Acesso Mar/2019.

⁶ Disponível: SBAS-Lar das Mãezinhas. <http://www.lardasmaezinhas.org.br/>. Acesso em mar/2019.

com estas senhoras atendidas pela instituição. Envolvidos: Alunos de Administração e Ciências Contábeis, juntamente como professor orientador.

- ✓ Parceria com a Fundação Comunidade da Graça, firmada em julho de 2016, visando articular cursos de extensão e nivelamento - mercado de trabalho - para a comunidade pertencente à instituição. O Projeto Leão Solidário passou atuar na Comunidade da Graça ofertando aos seus associados a elaboração do IRRF/2017/2018 e 2019, e na entrega das declarações devidamente enviadas e protocoladas na Receita Federal o contribuinte entrega um quilo de alimento, que por sua vez são doados às entidades carentes.
- ✓ Desafio Outubro Rosa: realizado no mês mencionado e sob o apoio e orientação dos professores, os alunos realizaram apresentações que visam promover a reflexão sobre a necessidade de prevenção do câncer de mama.

Envolvidos: todas as turmas dos cursos em vigor na IES.

Assim, se entende que 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 a propagação desta mudança são as IES, desta forma, disciplinas como: Psicologia e Comportamento Humano nas Organizações, Comunicação Empresarial, Gestão de Pessoas, Política Econômica Brasileira e Desenvolvimento Regional, Contabilidade Aplicada ao Setor Público, Tópicos de Contabilidade Internacional, Contabilidade Social e Ambiental, Tópicos Avançados de Contabilidade desenvolvem ao longo do semestre tópicos de Responsabilidade Social criando uma nova orientação para as organizações produtivas.

Portanto, se confirma aqui a máxima já aventada anteriormente: a EDUCA+ e seu respectivo histórico é feito de sonhos e ideais que serão transformados em realidade mediante a vocação educacional de seus criadores.

2.11 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 inclusiva 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.

A EDUCA+, por meio de reunião de NDE — Núcleo Docente Estruturante decidiu prover um profissional de psicopedagogia, o qual será o responsável pela adaptação dos alunos com TEA. O atendimento será feito na IES e, se houver casos relacionados a questões médicas, haverá o encaminhamento à especialidade médica. 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. Atualmente, a EDUCA+ conta uma psicóloga e uma psicopedagoga para atendimento à alunos com necessidades especiais, ambas capacitadas para atendimento no âmbito educacional.

2.12 Condições de Acessibilidade para Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida

Com base nos princípios que definem uma sociedade inclusiva com fundamentação no 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 dependências e atividades de formação.

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.

A EDUCA+ adota uma política para melhorar e expandir o espaço físico em geral, implementando um processo de modernização da infraestrutura organizacional, com vistas à melhoria da qualidade de vida e do trabalho no âmbito interno. Também, garante aos seus

alunos portadores de necessidades especiais, condições adequadas e seguras de acessibilidade autônoma nas suas edificações, espaço, mobiliário e equipamentos, que atendem a Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, do MEC, a qual dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e na sequência, do credenciamento de instituições.

2.12.1 Sobre a Educação Inclusiva

A Educação Inclusiva⁷ pode ser compreendida como uma reviravolta institucional que consiste no fim dos iguais x diferentes, normais x deficientes. Ou melhor, a Educação Inclusiva é uma educação voltada para a cidadania global, plena, livre de preconceitos e que reconhece e valoriza as diferenças: valorizar as diferenças é a chave. As diferenças sempre existiram e, na educação inclusiva elas precisam ser reconhecidas e valorizadas, sem preconceito. A inclusão prevê a inserção escolar de forma radical, completa e sistemática. Todos os alunos, sem exceção, devem frequentar as salas de aula do ensino regular: na educação inclusiva todos os alunos devem fazer parte da escola comum. O radicalismo da inclusão vem do fato de exigir uma mudança de paradigma educacional. É o fim da subdivisão Ensino Especial x Ensino Regular. As escolas inclusivas atendem às diferenças sem discriminar, sem trabalhar à parte com alguns alunos, sem estabelecer regras específicas para se planejar, para aprender, para avaliar. No texto aprovado pela Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência, em 2006, estabeleceu a terminologia mais apropriada: pessoas com deficiência.

A maioria das escolas regulares no Brasil não estão preparadas para receberem e ensinarem aos alunos com deficiência, devido a problema de infraestrutura e formação profissional da equipe. No Brasil, a regulamentação mais recente que norteia a organização do sistema educacional é o [Plano Nacional de Educação](#) (PNE 2011-2020). Esse documento, entre outras metas e propostas inclusivas, estabelece a nova função da Educação especial como modalidade de ensino que perpassa todos os segmentos da escolarização (da Educação Infantil ao Ensino Superior); realiza o atendimento educacional especializado (AEE); disponibiliza os serviços e recursos próprios do AEE e orienta os alunos e seus professores quanto à sua utilização nas turmas comuns do ensino regular. Ou seja, o aluno com deficiência está matriculado na escola regular, mas tem a sua disposição o Atendimento Educacional Especializado para qualquer necessidade específica que a escola regular não consiga suprir durante sua jornada escolar, da educação infantil ao ensino superior.

⁷ Disponível: <https://institutoitard.com.br/o-que-e-educacao-inclusiva-um-passo-a-passo-para-a-inclusao-escolar/>. Acesso em maio de 2019.

Deficiência Visual e Auditiva: o ensino de linguagens e códigos específicos de comunicação e sinalização (ex: LIBRAS, Braille);

Deficiência Física: adaptações do material e do ambiente físico (ex: cadeiras, tecnologia assistiva);

Transtorno Global do Desenvolvimento (autismo): estratégias diferenciadas para adaptação e regulação do comportamento (ex: métodos [ABA](#), [TEACCH](#), comunicação alternativa)

2.13 PNEA — Políticas Nacionais de Educação Ambiental

Em conformidade às exigências do Decreto nº 4.281/2002 que regulamenta a Lei nº 9.795/1999, 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" que institui a PNEA — Política Nacional de Educação Ambiental.

A EDUCA+ oferece conteúdos curriculares promovendo a educação ambiental, o desenvolvimento do indivíduo e o seu papel na coletividade e, assim, desenvolver valores sociais, habilidades, atitudes e competências voltadas para conservação do meio ambiente, tão necessária a qualidade de vida e a sustentabilidade de todos e do planeta.

Neste sentido as disciplinas: Formação do Pensamento Moderno, Introdução a Sociologia e a Antropologia, Políticas de Direitos Humanos e Educação Ambiental, Ciências Sociais no Brasil I e II, Estatística Aplicada às C. Sociais, Estudos Culturais e Comunicação, Sociologia e Antropologia Contemporâneas, Estudos em Políticas Públicas e em Teoria Social, Estudos Urbanos, Direitos e Cidadania entre outras mais, tratam da PNEA, uma vez que demonstram aos discentes os impactos das decisões e das respectivas ações envolvidas; e, especificamente, mostram como identificar a valoração financeira das empresas que se preocupam com seus atos e reflexos, ao adotar boas práticas de política ambiental.

Assim, aqui citando Mousinho (2003)⁸, sobre a política de educação ambiental, 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

⁸ MOUSINHO, P. Glossário. In: Trigueiro, A. (Coord.) Meio ambiente no século 21. Rio de Janeiro: Sextante. 2003.

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.

2.14 Política Nacional de Educação em Direitos Humanos

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

O PNEDH - Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos é uma política pública que consolida um projeto de sociedade baseado nos princípios da democracia, da cidadania e da justiça social, por meio de um instrumento de construção de uma cultura de direitos humanos que visa o exercício da solidariedade e do respeito às diversidades. O processo de elaboração do PNEDH teve início em 2003, com a criação do CNEDH - Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos e seu engajamento no trabalho de criação do Plano. Entre 2004 e 2005, o PNEDH foi amplamente divulgado e debatido com a sociedade. Em 2006, como resultado dessa participação, foi publicada a versão definitiva do PNEDH, em parceria entre a então Secretaria Especial de Direitos Humanos, o Ministério da Educação e o Ministério da Justiça. A definição considerada para a Educação em Direitos Humanos é de um processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos, articulando as seguintes dimensões:

- ✓ Apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre direitos humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional e local;
- ✓ Afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade;
- ✓ Formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente em níveis cognitivo, social, ético e político;
- ✓ Desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos contextualizados;
- ✓ Fortalecimento de práticas individuais e sociais que gerem ações e instrumentos em favor da promoção, da proteção e da defesa dos direitos humanos, bem como da reparação das

violações.

3 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Muitos autores datam o surgimento da EaD — Educação a Distância no mundo no século XV, quando Johannes Guttenberg inventou a imprensa na Alemanha, utilizando caracteres móveis para a composição de palavras. Até aquele momento, a produção de livros era realizada manualmente. Em épocas mais recentes, temos citações de uma tentativa de estabelecer um curso por correspondência na Inglaterra, com direito a diploma, em 1880. Tal ideia foi rejeitada pelas autoridades locais e os autores da proposta foram para os Estados Unidos, encontrando espaço na Universidade de Chicago. Em 1882, surgiu o primeiro curso universitário de EaD naquela instituição, com material enviado pelo correio. Depois, em 1906, a Calvert School, em Baltimore, EUA, tornou-se a primeira escola primária a oferecer cursos por correspondência.

A difusão da EaD no mundo se deve principalmente à França, Espanha e Inglaterra. A primeira universidade baseada totalmente no conceito de educação à distância foi a Open University (OU), na Inglaterra. Surgida no final dos anos de 1960, a OU iniciou seus cursos em 1970 e em 1980 já tinha 70.000 alunos, com 6.000 pessoas se graduando a cada ano. Ao longo de seus 35 anos de existência, foram incorporadas todas as novas tecnologias que eram desenvolvidas e popularizadas, como vídeos e computadores pessoais nos anos de 1980, e a Internet nos anos de 1990. A Open University forneceu referências para o surgimento de universidades abertas em vários outros países do mundo, entre as quais podemos citar a Anadolou University, na Turquia; a Open Polytechnic, na Nova Zelândia; a Indira Ghandi National Open University, na Índia; e a Open Universität Heerlen, na Holanda.

Vários países também desenvolveram sistemas de EaD para lidar com suas condições específicas, que frequentemente apresentam desafios para a educação da população local. No Canadá, por exemplo, que por ter regiões geladas durante a maior parte do ano, de acesso impossível por terra, foi o primeiro país do mundo a utilizar satélites de telecomunicações só para a educação. Lá surgiu o sistema Schoolnet, utilizando também cabos, Internet e Intranet, e investindo na capacitação e treinamento de professores e especialistas. Outros países gelados, como Suécia, Dinamarca, Noruega e Finlândia, têm populações dispersas pelos seus territórios e altíssimos níveis de educação básica. A Noruega, por exemplo, tem experiências com EAD desde 1914, quando foi criada a NKS, que atualmente utiliza videoconferência para aprendizagem à distância.

Nações com vastas extensões geográficas também encontram na EaD muitas soluções para seus problemas educacionais. Além do Canadá, tem-se o exemplo da Austrália, onde

aproximadamente 30% da população vive espalhada em grandes áreas. A Universidade de Queensland foi criada em 1910, oferecendo cursos por correspondência. Durante a Primeira Guerra Mundial, estes cursos começaram a chegar às áreas isoladas do país, e mais tarde, em 1929, teve início o serviço de rádio. Em 1990, surgiu o Consórcio Nacional de Educação à Distância, um órgão criado pelo governo australiano para organizar o ensino pós-secundário. A Espanha apresenta outro exemplo interessante, com a criação da UNED (Universidade Nacional de Educação a Distância), em 1973. Portugal tem, assim como a Inglaterra, sua própria Universidade Aberta, que foi criada em 1988. E além do Brasil, outros países da América Latina, como Bolívia e Argentina, têm realizado experiências com EaD.

A história da educação a distância no Brasil teve início em 1904, com o ensino por correspondência. Na época, instituições privadas passaram a ofertar cursos técnicos sem exigir escolarização anterior. Este modelo foi consagrado com a criação da Rádio Sociedade do Rio de Janeiro, concebida por um grupo liderado por Henrique Morize e Roquete Pinto (1923), e também com o surgimento do Instituto Monitor (1939), do Instituto Universal Brasileiro (1941) e de outras organizações similares. Entre 1970 e 1980, instituições privadas e organizações não governamentais (ONGs) começaram a oferecer cursos supletivos a distância, com aulas via satélite, complementadas por kits de materiais impressos. A universidade virtual, compreendida como ensino superior a distância com uso de Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC), surgiu no Brasil na segunda metade da década de 1990.

As universidades brasileiras passaram a se dedicar à pesquisa e à oferta de cursos superiores a distância e ao uso de novas tecnologias nesse processo a partir de 1994, com a expansão da Internet nas Universidades de Ensino Superior (IES) e com a publicação da Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional (LDB), em dezembro de 1996, que oficializou a EaD como modalidade válida e equivalente para todos os níveis de ensino.

A partir dessa Lei, uma nova perspectiva para a educação a distância passou a se constituir no país, trazendo a possibilidade de efetivação dos processos de ensino e de aprendizagem em outros momentos que não apenas no espaço da sala de aula e com a presença física de estudantes e educadores. Esse novo cenário, com novos atores e papéis, remete para a ênfase no processo de mediação pedagógica interativa através de vários recursos, de modo a provocar o encontro real ou virtual entre os sujeitos da educação, gerando a necessidade de reestruturação das instituições do ensino superior para a implementação de um sistema de EAD.

O desenvolvimento da Internet e da interface WWW provocou grandes mudanças e discussões no mundo em todas as áreas da sociedade inclusive na educação. No Brasil não foi diferente, principalmente na área da Educação a Distância. Além da internet vale lembrar que o aumento de disponibilidade e opções em tecnologias telemáticas também ajudou a alavancar as iniciativas em EAD no país.

Em 1997, universidades e centros de pesquisa passaram a gerar ambientes virtuais de aprendizagem, iniciando a oferta de cursos de pós-graduação lato sensu via internet, demarcando, assim, entre 1996 e 1997, o nascimento da universidade virtual no Brasil. Entre 1999 e 2001 universidades virtuais formaram redes de cooperação acadêmica, tecnológica ou comercial entre instituições brasileiras, e entre estas e organizações internacionais. Neste período, passaram a ser organizados consórcios por afinidade regional, consórcios temáticos e redes de instituições públicas, privadas e confessionais.

3.1 Principais Tecnologias

A proposta pedagógica do curso é marco norteador para o sucesso desta modalidade de ensino, embora não se possa negar que as tecnologias como a internet e utilização de transmissão via satélite, ao proporcionarem maior interação e interatividade, promovam também uma maior aceitação e credibilidade da EAD atual em relação à época dos estudos por correspondência impressa, apostilas, rádio e TV. Atualmente no Brasil, segundo matéria da revista Aprender Virtual, as principais tecnologias adotadas pelas instituições de maior destaque no mercado de EAD são a utilização de ambientes virtuais de aprendizagem, videoconferência e transmissão de aulas geradas a partir de estúdios para salas de aula espalhadas por todo o território nacional. A plataforma mais utilizada no Brasil é a Blackboard. Ganham destaque também as soluções da UNOPAR e EDUCON conjugando transmissão de aulas via satélite e apoio às aulas pela internet com ambientes virtuais de aprendizagem. Registre-se também a solução da Fundação Getúlio Vargas com ferramentas de WebCast (transmissão de vídeo e voz em tempo real).

Outras soluções também estão sendo adotadas pelas instituições de ensino como a gravação de aulas em DVD e disponibilização de material bibliográfico em bibliotecas digitais. Faz-se necessário registrar as experiências da UNICAMP – Universidade de Campinas- com o ambiente virtual Teleduc, também utilizado em diversas instituições em nosso país, o ambiente ROODA desenvolvido pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e o Moodle, dentre outros.

Em nosso curso, optamos por utilizar o ambiente virtual desenvolvido pelo Grupo Educamais, que com o uso de tecnologia avançada, foi pioneiro no desenvolvimento das modernas técnicas de ensino-aprendizagem na modalidade a distância. As instituições do Grupo Educamais formam uma rede com mais de 500 polos de educação presentes em todo o Brasil, oferecendo mais de 300 cursos em diversas modalidades: Graduação, Pós-Graduação, Especialização, Extensão, Educação Continuada, Técnicos de nível médio, Capacitação Profissional, Treinamentos e Exame de Proficiência em Idioma.

3.2 A Legislação da EaD – Educação a Distância no Brasil

A legislação brasileira que norteia a educação a distância (EAD) fundamenta-se na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394 de 20/12/1996), no Decreto nº. 5.622/2005 que regulamenta essa modalidade de ensino no país e, principalmente no Decreto Nº 9.057/2017, que atualiza a legislação sobre o tema e regulamenta a Educação à Distância no país. Uma resolução do Conselho Nacional de Educação (Resolução CNE/CES nº 1 de 3 de abril de 2001), que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação, também contempla a modalidade a distância. Além desses dispositivos legais, um documento da Diretora de Política de Educação a Distância da Secretaria de Educação a Distância do Ministério de Educação (SEED-MEC), Carmen Moreira de Castro Neves, apresenta os “Referenciais de Qualidade para Cursos a Distância”.

Ao analisar a legislação, pode se observar que essa modalidade de ensino tem mais abrangência e possibilidades menos restritivas na Educação Superior (Graduação e Pós-graduação). O Decreto 5622/2005, em seu artigo 30 e em conformidade com o § 4 do artigo 32 da LDB, a Educação Básica previa a utilização dessa modalidade de ensino exclusivamente para a complementação de aprendizagem ou em situações emergências, tais como impedimentos de saúde que inviabilizem o acompanhamento do ensino presencial, portadores de necessidades especiais, estar residindo ou exercendo atividades no exterior ou em localidades que não disponham de rede regular de ensino presencial, ou ainda, em situação de cárcere. Porém, o Decreto 9.057/2017 regulamenta a oferta de cursos a distância para o ensino médio e para a educação profissional técnica de nível médio. Nessas modalidades, as mudanças devem atender ao Novo Ensino Médio e ainda terão seus critérios definidos pelo MEC em conjunto com sistemas de ensino, Conselho Nacional de Educação (CNE), conselhos estaduais e distritais de educação e secretarias de educação estadual e distrital, para aprovação de instituições que desejam ofertar educação a distância. O cenário da Educação a Distância no Brasil começa a mudar. Temos um novo marco a partir do Decreto 9.057/2017.

No Ensino Superior, podem ser oferecidos cursos sequenciais, de graduação, de especialização, de mestrado e, até mesmo, de doutorado na modalidade à distância. Nos cursos em EaD, a avaliação de desempenho dos alunos para fins de progressão ocorrerá mediante o cumprimento das atividades programadas e da realização de avaliações presenciais elaboradas pela própria instituição, segundo os critérios definidos no projeto pedagógico do curso ou programa, cujos resultados devem prevalecer sobre os demais resultados obtidos em quaisquer outras formas de avaliação à distância. No caso de cursos de pós-graduação, a defesa de trabalho de conclusão ou monografia deve ser presencial.

A competência para credenciar cursos à distância em Educação Básica é de responsabilidade das autoridades dos sistemas de ensino estaduais e do Distrito Federal. Entre as principais mudanças trazidas pela regulamentação do Decreto 9.057/2017, estão a criação de polos de EaD pelas próprias instituições e o credenciamento de instituições na modalidade EaD sem exigir o credenciamento prévio para a oferta presencial. No caso de atuar em unidade fora da Federação onde está sediada, o credenciamento deve ser junto ao MEC.

Para cursos de graduação e pós-graduação a competência do credenciamento é exclusivamente do MEC. Em ambos os casos, Educação Básica ou Ensino Superior, os requisitos para credenciamento, envolvem habilitação jurídica, regularidade fiscal, capacidade econômico-financeira, histórico de funcionamento da instituição de ensino, planos de desenvolvimento escolar ou de desenvolvimento institucional, estatutos ou regimentos (conforme o nível de ensino), corpo técnico e administrativo qualificado, instalações adequadas ao cumprimento do curso ou programa, termos de convênio ou acordos de cooperação, se existir, dentre outros.

Os referenciais de qualidade de Cursos à distância, apresentados pela Diretora de Política de Educação à Distância da SEED-MEC, não tem força de lei, mas servirão para orientar a EDUCA+ na organização de seus cursos na modalidade EAD, assim como deverão orientar as Comissões de Especialistas que forem analisar os projetos de cursos. São dez itens básicos que devem nortear os projetos de preparação dos cursos:

- ✓ Compromisso dos gestores;
- ✓ Desenho do projeto;
- ✓ Equipe profissional multidisciplinar;
- ✓ Comunicação/interação entre os agentes;
- ✓ Recursos educacionais;
- ✓ Infraestrutura de apoio;
- ✓ Avaliação contínua e abrangente;
- ✓ Convênio e parcerias;
- ✓ Transparência nas informações;
- ✓ Sustentabilidade financeira.

Além desses, as instituições podem acrescentar outros que atendam as peculiaridades regionais e necessidades socioculturais de seus estudantes. Em síntese, estes são os principais aspectos legais que regem o funcionamento dos cursos e programas de EaD no Brasil. Neste PPC vamos discriminar mais adiante cada um dos aspectos que estão presentes nos referenciais de qualidade para a EaD, buscando dar visibilidade ao modo como a EDUCA+ se estrutura neste trabalho.

3.2.1 Comparativo com outros países

A maioria das IES tradicionais europeias sempre se interessou em usar a tecnologia para melhorar o ensino. Diferentemente do Brasil, não há quase nenhuma Universidade na Europa que não ofereça serviços - desde solução a dúvidas administrativas, formas de acesso aos cursos, informações em geral - pelo site da instituição.

Além disso, já há diversas organizações que tratam exclusivamente de EaD. Não esquecendo a forte tradição em Universidades abertas e a distância na Europa e que no Brasil está apenas começando. Comparando a EaD no Brasil com outros países da América Latina pode-se observar uma equivalência de objetivos, finalidades e estruturas tecnológicas. Em todas as situações, a ideia básica é levar as possibilidades de formação continuada, aperfeiçoamento e pós-graduação, de modo a atingir uma população alvo (acadêmicos, docentes e profissionais liberais), que está distante dos grandes centros e Universidades.

Se pensarmos as relações entre educação, capital social e desenvolvimento, chegamos ao ponto em que se constata que se a construção do capital social exige um grande esforço por elevar os níveis de escolaridade e avançar na qualidade da educação, todos os meios devem ser postos a serviço dessa grande tarefa. As nações que conseguiram grande sucesso no processo de construção de seu capital social não apenas aplicaram fortemente em educação, como o fizeram com uma decidida incorporação de métodos e técnicas de educação à distância. É fundamental considerar que, sem qualquer figura de retórica, nesses países, os processos de ensino/aprendizagem são intensivos em tecnologia e isso ocorre tanto em salas de aula quanto nas modalidades de ensino a distância, havendo uma clara convergência dos níveis tecnológicos entre essas duas modalidades de ensino/aprendizagem. Na construção do capital social nos países em desenvolvimento, a educação a distância pode e deve ter um papel relevante e, para isso, poderá mobilizar todos os meios de informação e comunicação, tradicionais e modernos.

3.3 Considerações Gerais sobre a Educação em EaD na FACULDADE EDUCAMAIS

A atual FACULDADE EDUCAMAIS, criada pela Lei nº 10.419 de 09/04/2002 com sede em São Paulo (SP), possui para expansão uma estrutura multicampi formada por centros distribuídos em São Paulo em parceria com a Associação Cruz Azul. Com o credenciamento a IES na modalidade à distância, Portaria Nº. 1168, publicada no D.O.U 11 de novembro de 2018, com CI 4(quatro), a IES até a presente data cadastrou-se 300 polos em territórios nacional e internacional.

Com 11 anos desde sua criação a EDUCA+ almeja expandir seus cursos em São Paulo e interior na modalidade presencial mantendo a parceira com Associação Cruz Azul. Na modalidade a distância em todo território nacional e internacional, promovendo a inclusão social, desenvolvimento econômico e tecnológico.

Em um novo cenário de expansão, a EDUCA+ contempla um projeto de Centro Universitário incluindo agora a modalidade de educação a distância. E, nesse sentido, investindo em um novo paradigma educacional, focado em ações inovadoras e baseado em modernas metodologias e posturas didáticas, fazendo uso dos mais recentes recursos das TICs - Tecnologia da Informação e Comunicação surge a EDUCA+ VIRTUAL.

A EDUCA+ VIRTUAL, ciente de sua responsabilidade na formação integral do ser humano, assim como, da sua integração na sociedade utilizará de um conjunto de estratégia da educação a distância buscando romper as barreiras do tempo e espaço físico e oportuniza à TODOS o acesso a atividades de ensino, pesquisa e extensão ofertados pela instituição.

A Coordenação de Educação a Distância - CEAD, criada pela Resolução do nº 03/2018 do Colegiado Pleno, setor responsável pela educação a distância na EDUCA+, atuará na coordenação, planejamento, desenvolvimento e execução dos processos que permeiam a estruturação da EaD na EDUCA+ e prestará o suporte tecnológico visando o melhor funcionamento da EDUCA+ VIRTUAL.

3.3.1 Missão da EDUCA+ virtual

Instituir e consolidar a modalidade de EaD - Educação a Distância na EDUCA+ como estratégia de inclusão social e garantia dos direitos humanos, de forma indissociável e interdisciplinar.

3.3.2 Fundamentação legal

A educação é um dever do Estado, da família e da sociedade conforme dispõe a Constituição Federal de 1988. As políticas nacionais de educação, que segue os atos de elaborar, executar e avaliar são de competência do Poder Executivo, por meio do Ministério da Educação, que por sua vez, regulamenta e fiscaliza o funcionamento de instituições de ensino superior.

No que tange a educação a distância, esta representa uma modalidade de extrema importância entre as políticas educacionais no Brasil. Nesse sentido, foi estabelecida a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 que

definiu que a EaD - Educação a Distância se caracteriza pela realização de um processo de ensino- aprendizagem, com mediação docente e de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes tecnológicos de informação e comunicação, utilizados isoladamente ou combinados, dispensados os requisitos de frequência obrigatória vigentes para a educação presencial.

A LDB, no art. 80, determinou que o Poder Público incentive o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada, organizada com abertura e regime especiais, será oferecida por instituições especificamente credenciadas pela União e que as normas para produção, controle e avaliação de programas de educação a distância e a autorização para sua implementação, caberão aos respectivos sistemas de ensino, podendo haver cooperação e integração entre os diferentes sistemas.

O Decreto-Lei n.º 5.622 que regulamentou o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional caracterizou a educação a distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos. (Decreto-Lei n.º 5.622, art. 1º, 2005).

3.3.3 Metas

1. Aumentar o número de cursos de graduação e pós-graduação em ambas as modalidade: presencial e a distância;
2. Aprimorar a biblioteca virtual da EDUCA+ com parceiros reconhecidos no mercado;
3. Adotar tecnologias com evolução permanente EDUCA+ Virtual com o AVA - Ambiente de Ensino e Aprendizagem, na EDUCAM AIS;
4. Propor cursos e programas de capacitação em EaD para docentes, discentes e técnico-administrativo;
5. Propor resolução que cria a bolsa de tutoria para as atividades de ensino e de extensão a distância;
6. Implantar os Polos de Apoio Presencial – PAP;
7. Desenvolver projetos de pesquisa e extensão em Educação a Distância;
8. Incentivar e apoiar docentes, discentes e técnicos administrativos em ações voltadas para Educação a Distância no âmbito da EDUCA+.

9. Promover a elaboração de recursos didáticos pedagógicos voltados para educação a distância;
10. Incentivar a produção científica em EaD;
11. Instituir a Resolução que permite o uso dos 20% do ensino presencial a distância, conforme Portaria Ministerial Nº 4059, de 10 de dezembro de 2004;
12. Instituir e fomentar o Grupo de Pesquisa em EAD na EDUCA+;
13. Promover eventos técnico-científicos em EaD;
14. Articular convênios com instituições governamentais e não governamentais para oferecimentos de cursos e programas a distância na forma multistitucional.

3.3.4 Lato-Sensu Pós-Graduação

Estruturar a proposta do curso de pós-graduação Lato Sensu na modalidade a distância e implantar os cursos de pós-graduação segundo as exigências do mercado e necessidade da região, promovendo a educação continuada na formação dos profissionais.

3.3.5 Capacitação

Promover cursos de capacitação em AVA - Ambientes Virtuais de Aprendizagem (professores, tutores e coordenadores).

- **TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: MEIOS UTILIZADOS NA ORIENTAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA**

A princípio é preciso que se defina o ambiente virtual de aprendizagem (AVA) a ser utilizado.

Para Behar (2007, p. 29)⁹ AVA é “uma infraestrutura tecnológica composta por funcionalidades e interfaces gráficas”. Assim, para garantir um processo de interlocução permanente e dinâmico, a orientação acadêmica utilizará não só da rede comunicacional, viabilizada pela internet, mas também outros meios de comunicação.

A definição de LMS - *Learning Management System* ou Sistema de Gerenciamento do Aprendizado surgiu para dar nome a um conjunto de ferramentas que integram um sistema que é responsável pela gestão de cursos e treinamentos a distância, com o objetivo de simplificar a

⁹ BEHAR, Patrícia Alejandra (orgs). **Modelos pedagógicos em educação a distancia**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

administração em uma organização. É a partir desse conjunto de ferramentas que nasce a AVA - Ambiente Virtual de Aprendizagem, um espaço destinado à criação de grupos de estudo baseados em uma filosofia de construção colaborativa do conhecimento.

Uma das decisões mais importantes quando pensamos em iniciar um projeto de educação a distância passa pela escolha do LMS, que pode ser um fator decisivo na implantação e sustentação do projeto que envolverá gerenciamento administrativo, custos financeiros e recursos humanos. O sistema deve ser capaz de personalizar perfis de administração, para facilitar o acesso, de acordo com o mapeamento de competências dos stakeholders envolvidos, como: administradores de cursos, designers instrucionais, tutores, suporte técnico e alunos.

Os AVAs são tecnologias digitais que disponibilizam ferramentas, que variam de acordo com cada ambiente, para mediação e gerenciamento de Projetos de Educação a Distância. Estes sistemas são mais um desdobramento das TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação, que aproveitam os novos recursos da chamada WEB 2.0 para a troca de informações através da comunicação em rede. Os Ambientes Virtuais são disponibilizados por meio do acesso à Internet e em sua interface gráfica, são oferecidas ferramentas síncronas e assíncronas, ou seja, ferramentas de comunicações simultâneas e não simultâneas. Uma AVA funciona semelhante a um Portal de Conteúdos organizados e disponibilizados a partir de um LMS, onde o objetivo básico é promover EaD.

Entre as características se destacam: o acesso ao conteúdo é feito por meio de um *login* e senha; pouco conteúdo fica disponível ou visível aos usuários não cadastrados; há perfis de usuários com permissões diferentes (p. ex: Administrador, Professor, Tutor, Aluno e Visitantes); os Cursos são separados em Salas Virtuais e o acesso é restrito por código, senha e/ou inscrição feita e aprovada pelo responsável pelo curso; as ferramentas disponibilizadas compõem um conjunto de recursos selecionados com base em um propósito essencialmente pedagógico, portanto, voltadas para uma situação de ensino-aprendizagem; há formas variadas de comunicação entre os agentes participantes de cursos disponibilizados em uma AVA: chat, mensagem, fórum, etc. e os professores e tutores possuem diversas formas de fazer o acompanhamento e a participação dos alunos, realizar e corrigir atividades com atribuição de nota, enviar mensagem, etc.

3.3.6 O perfil do aluno da EDUCA+ VIRTUAL

Nesse momento, faz-se pertinente, compreender o novo papel desempenhado pelo aluno/aprendiz virtual frente aos desafios inovadores da educação. A EaD proporciona às pessoas a oportunidade de aprendizagem onde estiveram, visto que não há fronteiras. Liga enormes distâncias por meio das TICs e possibilita a interatividade com diversas partes do

globo, fato que no ensino presencial não pode ocorrer. Diante desse novo contexto, esta modalidade criou o que chamamos de “aluno virtual” ou “aprendiz virtual”, este passa a ser o foco do processo ensino-aprendizagem na busca daquilo “que precisa aprender” (MAIA&MATTAR, 2007, p. 83)¹⁰.

O aluno/aprendiz virtual deve ter um perfil de autodeterminação, orientação, capacidade de decisão, seleção e organização. Deve saber utilizar um computador; saber compartilhar; dividir experiências pessoais e educacionais; ser dedicado, pois esta modalidade de ensino exige horas de estudos organizadas e mais extensas; ter autonomia; desenvolver atitudes e estratégias de estudo próprias; ter facilidade para lidar com novas tecnologias, além de muita motivação.

Conforme Maia&Mattar (2007, p. 85), citado anteriormente, o aprendiz virtual deve saber auto administrar seu estudo e auto monitorá-lo, procurando “[...] buscar, encontrar, selecionar e aplicar” o conhecimento adquirido e não mais estar apenas passivo, recebendo-o e memorizando-o.

Diante dessas novas características na aprendizagem autônoma, Belloni (2003, p. 39)¹¹, diz que o processo de ensino e aprendizagem está “centrado no aprendente, cujas experiências são aproveitadas como recurso do aprendente, considerado como um ser autônomo, gestor de seu processo de aprendizagem, capaz de autodirigir e autorregular este processo”.

Como podemos perceber para que o ensino torne-se eficaz é preciso “estar centrado no aluno, dedicar atenção exclusiva à aprendizagem: o que o aluno está aprendendo, como está aprendendo, as condições sob as quais está aprendendo, se está retendo e aplicando o que aprende e como a aprendizagem atual o prepara para a aprendizagem futura”. (WEIMER, 2002, apud PALLOF & PRATT, 2004, p. 148)¹².

Portanto, se torna relevante desenvolver projetos pedagógicos em EaD que leve em consideração as competências que o aluno precisa desenvolver e que são importantes para um curso a distância como: a) competências tecnológicas, pois o aluno precisa entender como utilizar os programas em geral; b) competências ligadas a saber a aprender em ambientes virtuais de aprendizagem e c) competências ligadas ao uso da comunicação escrita.

Assim, se observa que não é qualquer proposta que se adapta a EAD. E, apresentaremos a seguir alguns modelos de projetos pedagógicos utilizados nessa modalidade de ensino.

¹⁰ MAIA, C.; MATTAR, João. **ABC da EaD: a educação a distância hoje**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

¹¹ BELLONI, M. L. **Educação a Distância**. São Paulo: Autores Associados, 2003

¹² PALLOF, Rena M.; PRATT, Keith. **O aluno virtual: um guia para trabalhar com estudantes online**. Trad. Vinícius Vergueira. Porto Alegre: Artmed, 2004.

3.3.7 Processos de avaliação em EaD

A avaliação em EaD é utilizada para verificação do que o aluno conseguiu aprender ou não, mas pode também ser utilizada na mediação dos objetivos que a instituição e seus colaboradores alcançaram ou não.

Para Campos *et al.* (2003, p. 115)¹³ a:

[...] avaliação educacional é um domínio bastante complexo porque reúne uma filosofia educacional, uma teoria de aprendizagem e uma metodologia de ensino, para se verificar se e em que nível os objetivos e metas do processo educacional foram atingidos.

Na EaD é preciso ter bem definido quais os objetivos que se pretende alcançar, o que avaliar e por quê. Dentro do nível da instituição, a avaliação educacional mede como estão sendo desempenhados os papéis do professor, dos alunos, como estão sendo trabalhados os currículos e os meios de informação. Para o ensino-aprendizagem a avaliação torna-se positiva quando a analisa como um critério de ajuda, pois possibilita que o professor e aluno se avaliam mutuamente, mesmo que não haja o ensino exclusivo para avaliação, ou seja, o processo avaliativo convive harmoniosamente como mais um elemento da verificação do andamento do processo de ensino realizando e contribuindo para a aprendizagem.

Nesse modelo de educação a avaliação deve estar pautada tanto no aspecto qualitativo como quantitativo. Para tanto deverá comportar três perspectivas: a) avaliação por meio de testes on-line; b) avaliação da produção individual do aluno e c) análise das interações entre os alunos. Ressalte-se que a avaliação deve processar-se mais no âmbito coletivo, pois a interatividade entre os alunos promove uma avaliação mais positiva. Esse tipo de avaliação que contempla o produto no processo é uma tendência atual. Entende-se processo como “o percurso de construção individual, que se constitui a partir das interações” (BEHAR, 2007, p.101).

O modelo de avaliação que aqui defendemos deve primar pela qualidade que está diretamente ligada aos conteúdos das mensagens postadas pelos alunos (produto), bem como aos aspectos quantitativos que levam em consideração as interações (processos).

A avaliação qualitativa pode ocorrer por meio de fóruns de discussão e chats, cabendo ao professor observar as atitudes e comentários dos alunos. Ainda no aspecto qualitativo, no espaço on-line, pode-se pedir relatórios de grupo, registrar seus comentários; já no aspecto quantitativo, seriam aplicando testes, permitindo observações formais e informais e assim atribuir as notas para cada aluno ou para o grupo. Assim, somente a avaliação associada a

¹³ IN: FRAGALE FILHO, Roberto (Org.) Educação a distância: análise dos parâmetros legais e normativos. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

pesquisas e experimentações pode auxiliar na aprendizagem segura nos ambientes de aprendizagem on-line.

Neste contexto a IES estabelece que:

- Critérios de avaliação – Modalidade à distância

P1	30% Simulados 10% Fórum
P2	60% Avaliação presencial no polo
MF	$P1 + P2 \geq 6,0$ = Aprovado $P1 + P2 < 6,0$ = Recuperação
Recuperação	Avaliação Presencial Polo 0(zero) a 10 (dez) $\geq 6,0$ = Aprovado Avaliação Presencial Polo 0(zero) a 10 (dez) $< 6,0$ = Reprovado

A Educa+ permite ao discente a solicitar avaliações substitutiva desempenho, promovendo a discente condições de estudar o módulo novamente caso não tenha absorvido o conhecimento necessário para aprovação.

3.3.8 Corpo docente e técnico-administrativo

O corpo docente que integram os cursos são servidores da instituição ou convidados de outras IES quando da participação em curso em parceria com órgãos ou instituições de ensino superior. A instituição deve adotar uma política de capacitação e atualização permanente destes profissionais.

Quanto aos profissionais técnico-administrativos estes se apresentaram em duas categorias: uma será permanente, da mesma forma que o corpo docente e a outra se engajará ao projeto na medida do desenvolvimento do curso, quando houver necessidades específicas. Este profissional dará apoio necessário à equipe docente responsável pela gestão do curso e nos polos descentralizados de apoio presencial. Tais profissionais deverão desempenhar atividades como:

- Dar suporte técnico em laboratórios e bibliotecas;
- Exercer serviços de manutenção e zeladoria de materiais e equipamentos tecnológicos;
- Auxiliar no planejamento do curso, no que diz respeito a apoiar os professores Conteúdistas na produção de materiais didáticos;

- Atuar em funções na secretaria acadêmica, no registro e acompanhamento de procedimentos de matrícula, avaliação e certificação dos estudantes, envolvendo o cumprimento de prazos e exigências legais em todas as instâncias acadêmicas;
- Dar apoio ao corpo docente e de tutores nas atividades presenciais e a distância, na distribuição e recebimento de material didático, atendimento a estudantes usuários de laboratórios e bibliotecas, entre outros;
- Zelar para que os equipamentos a serem utilizados estejam disponíveis e em condições de perfeito uso, enfim zelar.

3.3.9 Tutoria acadêmica: concepções, características e responsabilidades do tutor *on-line*

A Educação a Distância exige uma relação dialógica efetiva entre alunos, professores e orientadores acadêmicos. Por isso, impõe uma organização de sistema que possibilite o processo de interlocução permanente entre os sujeitos da ação pedagógica.

Dentre os elementos imprescindíveis ao sistema encontra-se a presença da TA - Tutoria Acadêmica. Cabe salientar que ela não deve ser entendida apenas como uma peça de um sistema, cuja função principal é possibilitar a mediação entre o estudante e o material didático de curso, mas como um dos elementos do processo educativo que possibilita a (res)significação da educação a distância, principalmente em termos de possibilitar, em razão de suas características, o rompimento da noção de tempo/espço da escola tradicional.

A TA apresenta um personagem importante que é o tutor. Este é compreendido como um dos sujeitos da prática educativa desempenhando o papel administrativo e organizacional. Também é responsável pelo primeiro contato com a turma; devendo facilitar a apresentação entre os alunos; enviar mensagens; realizar o feedback mais rápido e torna-se o mediador cordial entre todos. Deve promover o senso de comunidade e para tanto deve possuir “[...] elevado grau de inteligência interpessoal” (MAIA&MATTAR, 2007, p. 91).

No que diz respeito à parte do projeto pedagógico o orientador acadêmico (o tutor) deve participar dos momentos da organização, acompanhamento e avaliação dos programas dos quais vai participar, constituindo-se também sujeito da construção do currículo do curso. Deve, no processo de planejamento, participar da discussão com os professores responsáveis por áreas ou disciplinas, a respeito dos conteúdos a serem trabalhados, do material didático a ser utilizado, da proposta metodológica, do processo de acompanhamento e avaliação de aprendizagem.

3.3.10 Atividades de tutoria

O sucesso de qualquer curso na modalidade educação a distância está intimamente relacionado à capacidade de seus tutores exercerem com competência as suas funções de acompanhamento, orientação e motivação do estudante. O ser humano é um ser social e a convivência é um fator importante para o desenvolvimento de uma série de atividades, inclusive o estudo.

Na EaD, ao contrário do que alguns pensam e defendem, as vezes por desconhecimento, a convivência existe, porém em tempos, espaços e formas diferentes daquelas presenciais. As redes sociais estão aí para comprovar que a relação humana deixou de exigir um espaço físico comum entre os interlocutores.

Nesses ambientes virtuais, as pessoas aprendem, ensinam, emitem opiniões e desenvolvem sentimentos. Na educação a distância não pode ser diferente. Os estudantes de um curso, ou pelo menos os estudantes de uma mesma turma de um curso, devem ter uma convivência estabelecida por meio da qual possam trocar ideias, elucidar dúvidas, desenvolver amizades, trocar sentimentos, enfim, conviver. O profissional responsável pelo desenvolvimento dessa convivência é o tutor, seja presencialmente ou no EaD.

Dessa forma, a tutoria será oferecida na forma presencial e a distância, obedecendo ao quantitativo máximo de 150 estudantes por tutor. Na forma presencial, conforme cronograma disponibilizado no manual do estudante, o tutor receberá os estudantes no polo para o desenvolvimento de atividades previamente programadas ou simplesmente para o atendimento de dúvidas. A tutoria EaD acompanhará o acesso dos estudantes no AVA, mediará os *chats*, comandará os fóruns e responderá os e-mails.

O tutor, seja presencial ou a distância, tem obrigação de conhecer cada um de seus estudantes e de acompanhá-lo no desenvolvimento de cada atividade, seja para auxiliar nas dúvidas, seja para manter um mecanismo de motivação.

Os fóruns, sobretudo, representam uma ferramenta importante no estabelecimento de uma convivência entre os estudantes. Cada tutor receberá um manual de atividades e atitudes que deverão permear a realização de sua atividade, sendo algumas delas:

- Verificar se o acesso do Estudante às atividades do curso ocorre com a frequência necessária o seu bom desenvolvimento;
- Entrar em contato com os Estudantes que apresentam baixa frequência nas atividades para apurar quais são os motivos dessa não participação;

- Acompanhar a utilização das ferramentas do curso e orientar os Estudantes a fazer o seu uso correto;
- Corrigir e atribuir notas às atividades desenvolvidas e entregues pelos Estudantes como parte da verificação ou avaliação da aprendizagem;
- Criar, fomentar e responder às questões dos fóruns relacionados à sua atividade;
- Entrar em contato com os Estudantes de baixo aproveitamento com a finalidade de detectar as dificuldades e orientar possíveis distorções no processo de ensino e aprendizagem;
- Informar periodicamente aos Estudantes as datas de vencimento das atividades previstas;
- Encaminhar as dúvidas dos Estudantes ao setor competente quando não pertencer a sua alçada;
- Conduzir os chats nos dias e horários programados;
- Manter atualizado o mural da sala com as informações que competem à sua alçada;
- Participar dos momentos de formação continuada promovidos pelo EGEA para atualização permanente de processos, tecnologias, metodologias e pressupostos demandados para a Educação a Distância e Educação *online*.

Em síntese, o papel do tutor é incentivar, questionar, relacionar comentários, coordenar as aulas e atividades, sintetizar ideias, avaliar, interpretar os diversos tipos de textos, buscando incentivar a construção do conhecimento. Cabe a ele, ainda, acompanhar as avaliações dos alunos, informá-los sobre os critérios, trabalhando como facilitador. Observe, a seguir, o quadro que apresenta as funções dos orientadores acadêmicos pautados em dois eixos norteadores:

Análise e avaliação do curso e da modalidade a Distância	Acompanhamento e avaliação do processo ensino-aprendizagem
Apontar as falhas no sistema de orientação acadêmica;	Participar dos Cursos e Reuniões para Aprofundamento teórico Relativo aos conteúdos trabalhados nas diferentes Áreas

Avaliar, com base nas dificuldades apontadas pelos alunos, os materiais didáticos utilizados no curso;	Realizar estudos sobre a educação a distância;
Informar sobre a necessidade de apoios complementares não previstos pelo projeto;	Conhecer e participar das discussões relativas a confecção e uso de material didático;
Mostrar problemas relativos à Modalidade da EAD, a partir das observações e das críticas Recebidas dos alunos;	Auxiliar o aluno em seu processo de Estudo; orientando-o individualmente ou em pequenos grupos;
Participar do processo avaliação do curso.	Estimular o aluno a ampliar Seu processo de leitura, Extrapolando o material didático;
	Auxiliar o aluno em sua auto avaliação;
	Detectar problemas dos alunos, buscando encaminhamentos de solução;
	Estimular o aluno em momentos de dificuldades Para que não desista do curso;
	Participar ativamente do processo de avaliação de aprendizagem;
	Relacionar-se com os demais orientadores, na busca de contribuir para o processo de avaliação do curso.

3.4 Serviços de apoio

Corresponde aos centros de documentação e informação que dão suporte aos alunos, professores e tutores. Fazem parte da infraestrutura física que devem estar presentes tanto na rede da instituição como nos polos de apoio presencial. Constitui-se de:

- Coordenação acadêmico-operacional nas instituições – Formada pela equipe de coordenação acadêmica e de tutoria e salas de coordenação operacional para dar suporte ao planejamento, produção e gestão dos cursos a distância; buscando garantir a qualidade, ações e políticas da educação a distância, promovendo o ensino, a pesquisa e a extensão;
- Polo de apoio presencial - A unidade garante a relação das avaliações, das defesas de trabalhos de conclusão de curso, aulas práticas em laboratório específico, estágio obrigatório, orientação aos alunos pelos tutores, videoconferência, atividade de estudo individual ou em grupo, utilização do laboratório de informática e da biblioteca;

- Bibliotecas - são essenciais para a educação e possuem um importante papel nas mais variadas instituições e principalmente nos cursos de Educação a Distância, pois a maioria das pesquisas realizadas pelos alunos continua sendo em livros, artigos e materiais educacionais que elas armazenam e disponibilizam. Por isso, devem ter um acervo atualizado, amplo e compatível com as disciplinas dos cursos ofertados;
- Laboratório de informática – ambiente equipado que permita a interação entre os alunos, docentes, coordenador e com os responsáveis pelo sistema de gerenciamento acadêmico e administrativo do curso. Deve ser um espaço de promoção de inclusão digital;
- Secretaria do polo e as salas de tutoria – ambiente que concentra toda a logística de administração acadêmica e operacional do polo;
- Laboratórios de ensino - são as bases das atividades experimentais as quais são essenciais para a garantia de qualidade no processo de ensino- aprendizagem.

Sendo assim, a instituição deve ter uma equipe multidisciplinar e capacitada para atender os estudantes em suas necessidades.

3.5 Equipe Multidisciplinar

O que se entende com uma equipe multidisciplinar, para cumprir a missão de dar suporte à execução dos cursos, com padrões de qualidade em nível de excelência, necessita ser composta por profissionais preparados para atender às demandas pedagógicas, tecnológicas e de rotinas acadêmicas adaptadas às necessidades dos cursos a distância e ao perfil do aluno adulto, que, muitas vezes, esteve um longo período sem uma educação escolar sistematizada e que tem muitas deficiências em pré-requisitos essenciais.

Desta forma, a ação colaborativa dessa equipe envolve muito mais do que compartilhar informações, envolve identificar os perfis dos alunos, envolve participação corresponsável na elaboração conjunta de planos e propostas de ação, abrindo espaços para emergir relacionamentos de confiança mútua e cumplicidade, o comprometimento e o reconhecimento de interdependência, o trabalho em comum acordo de um grupo de profissionais conhecedores das características da modalidade e comprometidos com uma modalidade nova e desafiadora de ensino e aprendizagem.

Dessa maneira, a ação respaldada pode garantir a mediação dos diferentes atores envolvidos no processo, como gestores, coordenadores, autores conteudistas, bibliotecários, tutores e alunos contribuindo para o desenvolvimento e singularidade dos cursos.

3.5.1 OBJETIVO GERAL

Gerenciar as tecnologias, conteúdos e procedimentos envolvidos nos sistemas educacionais virtuais, permitindo um melhor nível de qualidade e excelência no processo de ensino e aprendizagem.

3.5.2 Objetivos Específicos

- a) Disseminar metodologias e recursos didáticos-pedagógicos para a educação a distância.
- b) Prever plano de ação organizado e documentado dos processos implantados na EaD.
- c) Desenvolver processos de trabalho formalizados e encadeados que conduzam a práticas orientadas e eficientes de ensino-aprendizagem.
- d) Capacitar para o uso assertivo de novas tecnologias na EAD.
- e) Organizar o percurso de aprendizagem do estudante, orientando em relação ao tempo que dispõe para realizar atividades e avaliações.
- f) Interagir com o estudante para que ele use os recursos bibliográficos das plataformas de livros e periódicos virtuais.

3.5.3 COMPOSIÇÃO E ETAPAS

Na construção dos Cursos que estarão na IES na modalidade EaD são utilizadas unidades de aprendizagem da plataforma AVA, cujos conteúdos ofertados aos educandos são sempre validados pela equipe multidisciplinar da IES que organizam e estabelecem a sequência ideal para os alunos, mediante a composição da matriz curricular.

A equipe conta com os professores responsáveis por diversas áreas do conhecimento, ficando o perfil da equipe multidisciplinar, conforme descrito a seguir:

- Coordenador do Centro de Educação a Distância
- Coordenadores dos Cursos da IES

- Professores conteudistas (representante)
- Equipe de gerenciamento de material didático
- Professores tutores (representante)

3.5.4 Construção dos materiais didáticos

O material didático precisa responder as necessidades do aluno e estar coerente com a proposta pedagógica do curso. Deve promover a construção do conhecimento e aproximar o aluno do professor. Este recurso deve ser rigorosamente avaliado e feito as devidas modificações no que for necessário para atingir o aperfeiçoamento.

No intuito de desenvolver habilidades e competências específicas, deve ser utilizado um conjunto de mídias compatíveis, como por exemplo, materiais impressos, vídeos, programas televisivos e de rádio, videoconferências, CD- ROMS, páginas web; envolvendo as diferentes formas de concepção, produção, linguagem, estudo e controle de tempo.

Para tanto, a equipe multidisciplinar necessita estar integrada, auxiliada por especialistas em desenho instrucional, ilustração, diagramação etc. Quanto ao conteúdo os MEDs - Materiais Educacionais Digitais possibilitam que eles sejam abordados na forma de imagens digitais, vídeos, animações, simulações, jogos educacionais, dentre outros.

É importante destacar alguns fatores que estão relacionados diretamente com esses recursos digitais que são: a visibilidade, o *feedback*, restrições, mapeamento e consistência. Para alguns teóricos a visibilidade visa à aplicação de uma lógica entendível entre o ícone e a função mecânica e/ou subjetiva que ele desempenha; o *feedback* está associado ao homem-computador, isto é a questões como confiança, desenvolvimento; as restrições auxiliam o aluno no entendimento de como funciona dos elementos das interfaces e o funcionamento do sistema e por último o mapeamento que refere-se à representação de um símbolo e a função que desempenha.

Cumpramos ressaltar que no processo de construção do material didático deve ser garantida a união entre os conteúdos trabalhados, possibilitando com isso a interação entre os sujeitos envolvidos no projeto. Deve conter, ainda, diretrizes pedagógicas, segundo orientação do MEC como já observado neste PPC.

Assim, as recomendações apresentadas acima orientam os envolvidos na produção de materiais para cursos de EAD, proporcionando um padrão para desenvolvimento de conteúdo que venha a estar apto a ser utilizado pela instituição em seus vários cursos. Outro fato a ser destacado é que elas devem ser permanentemente atualizadas e precisa ter uma linguagem

dialogica, possibilitando o autodesenvolvimento do aluno, o detalhamento das competências cognitivas, das habilidades e atitudes que ele deverá alcançar. Além disso, permitirá a autoavaliação, um atendimento alternativo para alunos com deficiência e a indicação de bibliografia, sites complementares para incentivar o aprofundamento e a complementação da aprendizagem. O material didático será constituído por livros didáticos e videoaulas. Os livros didáticos serão disponibilizados de forma digital, com direito de impressão para o estudante, e de forma impressa e entregues para os alunos.

Serão escritas pelos professores de cada disciplina, com base na bibliografia indicada e seguirão a cronologia de oferta do curso. Os temas de cada disciplina serão apresentados por meio de textos descritivos e explicativos, permeados por imagens ilustrativas, de acordo com a sua natureza.

As videoaulas serão gravadas e disponibilizadas no AVA para acesso do estudante. Não serão permitidas cópias e a única forma de assistir a elas será por meio do AVA. As aulas tratarão dos temas de cada disciplina na sequência prevista na ementa e utilizarão diferentes tecnologias e metodologias de ensino. Poderão ser: expositivas; na forma de debates com convidados especiais; gravadas em ambientes externos; ou de outras formas, apropriadas à abordagem dos temas. Primando pela acessibilidade os vídeos dos conteúdos das disciplinas serão elaborados e gravados em “libras”.

As videoaulas serão disponibilizadas para os estudantes seguindo a cronologia de oferta do curso, em consonância com a matriz curricular. Uma vez postadas no ambiente virtual, ficam disponíveis para acesso a qualquer tempo, permitindo ao estudante a flexibilidade de tempo e a possibilidade de revisão a qualquer tempo.

As leituras complementares poderão ser indicadas por meio de arquivos em PDF para download ou por meio de links que levem a páginas de conteúdos internos do AVA, ou até mesmo externas.

O Guia Geral do Curso é um documento digital construído com textos, imagens e links para vídeos, que tem por finalidade disponibilizar ao estudante todas as informações relativas ao funcionamento do curso, cujo conteúdo será indexado para facilitar o acesso e o entendimento. Nele constarão informações relativas à estrutura do curso, seu funcionamento, duração, dentre outras, consistindo em um resumo do Plano de Curso, didaticamente construído para que o estudante possa ter uma visão total do curso.

3.6 Sistema de controle de produção e distribuição de material didático (logística)

Os materiais didáticos produzidos, como videoaulas e livros didáticos serão disponibilizados no AVA para acesso digital. No caso dos livros, além do acesso digital, os alunos receberão os mesmos impressos para poderem ter mobilidade em seus estudos.

A produção do material didático se dará em parceria com o Grupo Educa +, empresa consolidada no ramo de produção de materiais pedagógicos para a EaD. Desta forma, a empresa hospedará na plataforma de ensino os vídeos das aulas e fará a remessa, via convênio com os Correios, dos livros didáticos produzidos por nossos professores. Cada aluno matriculado receberá em sua residência, os livros didáticos referentes às disciplinas que esteja cursando.

3.7 Mecanismos de interação entre docentes, tutores e estudantes.

As ferramentas de comunicação disponíveis no AVA são chat, e-mail, fórum e mural do estudante. A primeira é síncrona e as demais assíncronas. Essas ferramentas permitem tanto a comunicação entre tutor e estudantes, como entre estudantes. É possível ao tutor, por exemplo, enviar de uma única vez, um aviso a todos os estudantes alocados em uma turma.

O chat consiste em uma ferramenta que permite a comunicação de forma escrita e em tempo real. Disponível no AVA, na página do curso, há sempre um moderador que recebe as mensagens dos participantes de forma individual e se manifesta sobre cada uma delas, imediatamente. Haverá agendamento prévio, com horário para início e fim, e ampla divulgação. Por meio do chat, o estudante pode escrever uma pergunta, expressar um entendimento, emitir uma opinião e o moderador consegue manifestar-se logo em seguida, também de forma escrita. A moderação do chat pode ser feita pelo tutor, pelo coordenador do curso, pelo coordenador do polo ou por qualquer funcionário devidamente treinado. Quando a moderação for realizada pelo tutor da disciplina, o objetivo principal é atender às dúvidas relativas ao conteúdo da disciplina. Quando o moderador for o coordenador, o atendimento será relativo às questões que envolvem o curso ou o polo. No entanto, é da competência de todos conhecerem a AVA e todo o funcionamento do curso, para darem o devido encaminhamento às dúvidas do estudante.

O fórum é um mecanismo de comunicação que permite a todos os participantes do curso e/ou da turma, registrar suas dúvidas, pensamentos e opiniões. Todos podem escrever e todos podem ler o que foi escrito. Ao serem criados, os fóruns podem ser designados para a participação de todos aqueles que pertencem ao curso ou a grupos específicos. Por exemplo, se um curso tiver 3 turmas frequentando ao mesmo tempo, o coordenador do curso cria um fórum

que permite a participação de todos os estudantes do curso e assim consegue comunicar-se de uma só vez com 100% dos estudantes e vice-versa. Outros fóruns podem ser criados especificamente para os participantes de cada turma. Nesse caso, somente os estudantes de cada turma podem escrever e visualizar as postagens. O fórum é uma ferramenta assíncrona muito importante, pois arquiva e mantém disponível para consulta todas as postagens.

O mural do estudante é um ambiente no qual estão dispostas cronologicamente as informações de seu interesse, relativas ao curso, à turma ou a uma disciplina do curso. No mural, por exemplo, é possível colocar lembretes que chamem a atenção para a proximidade do vencimento do prazo de entrega de atividades.

O e-mail é uma forma de comunicação individualizada e será utilizado para reforçar as informações dadas nos fóruns ou no mural do estudante. Servirá ainda para tratar de assuntos que necessitem de sigilo, como questões financeiras e acompanhamento individualizado em caso de baixo rendimento ou falta de participação nas atividades propostas.

3.8 Gestão acadêmico-administrativa

Deve oferecer ao aluno acesso aos serviços disponíveis ao ensino tradicional como: matrícula, inscrições, requisições, informações institucionais, de secretaria, tesouraria, etc. É preciso, dentro da observância deste referencial, gerenciar e supervisionar os processos de tutoria, produção e distribuição de material didático, acompanhamento e avaliação do estudante, buscando incentivá-lo para que este não abandone o curso.

Serviços básicos oferecidos ao aluno:

SERVIÇOS BÁSICOS OFERECIDOS AO ALUNO PELA GESTÃO ACADEMICO-ADMINISTRATIVA
Sistema de administração e controle do processo de tutoria;
Sistema de controle da produção e distribuição do material didático;
Sistema de avaliação de aprendizagem;
Banco de dados do sistema como um todo (cadastro de estudantes, professores, coordenadores, tutores, etc.);
Cadastro de equipamentos e facilidades educacionais do sistema;
Sistema de gestão dos atos acadêmicos (inscrição, trancamento de disciplinas e matrícula);
Registros dos resultados de todas as avaliações e atividades realizadas pelo estudante; recuperação e possibilidade de certificações parciais;
Sistema de autonomia ao professor para elaboração, inserção e gerenciamento de seu conteúdo, com liberdade e flexibilidade.

3.9 AVA Educa+

A IES conta com uma plataforma própria, desenvolvida pelo grupo da qual ela faz parte, o Educamais. A plataforma conta com área de histórico do aluno, biblioteca virtual, área de TCC, simulados, prova on line, reconhecimento facial, agendamento de provas, processo seletivo online, sala de aula com videoaulas e *ebooks* de cada disciplina.

A plataforma tem mais de 5 anos, e já foi utilizada por mais de 50 mil alunos de outros projetos relacionados ao grupo. A IES conta com uma moderna plataforma de ensino, AVA, capaz de fornecer ao aluno todas as informações necessárias para seus estudos e vida acadêmica.

Desta forma, a plataforma é capaz de informar ao aluno sobre notas, provas e atividades, online, com avisos e pop ups, ou por disparo automático de emails.

Os professores e tutores podem fazer upload de conteúdos, atividades e provas, e o aluno é avisado de quando existe uma movimentação em sua área de estudos.

Além disso, os tutores e professores podem criar fóruns de discussão, ter acesso a chats online moderados e até mesmo realizar uma aula ao vivo, quando necessário.

A IES conta com cerca de 50 de funcionários dedicados ao EaD; uma equipe que conta com designs instrucionais, revisores, conteúdistas, diagramadores, programadores, departamento comercial e gestores de EaD. Dessa forma, toda a execução de processos, assim como a capacidade de suporte ao EaD é dada por equipe própria, dedicada ao Ensino a Distância da IES.

A EGEA faz parte do Grupo Educamais, que possui uma sede na Avenida Brigadeiro Luís Antônio, 4899, em São Paulo - SP. Neste local, o Educamais conta com um moderno estúdio de gravação, ilha de edição profissional, equipe de revisores, diagramadores, conteúdistas e gestores de EaD. A produtora de vídeo própria conta com mais de 1000 aulas produzidas e a editora conta com mais de 1000 títulos publicados e registrados na biblioteca nacional. A capacidade de produção de material didático não é limitada por tempo e espaço, visto que a própria instituição possui os meios adequados de produção, sem depender de terceiros.

No mesmo endereço, a IES conta com uma área de logística, para armazenagem e distribuição de material impresso, como livros e apostilas, que são usados como material de apoio ao EaD. Além disso, a plataforma própria do Grupo Educamais faz o armazenamento e disponibilização do material didático *online*.

4 ORGANIZAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

4.1 Objetivos do Curso

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

- 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.
- Objetivos específicos

Fundamentando-se nos objetivos gerais, especificamente busca-se oferecer ao acadêmico, condições de:

- ✓ 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;

- ✓ Preparar 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.

4.2 Perfil do Egresso

O perfil profissional definido pela EDUCA+, para o egresso do cursos Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, efetiva-se na formação de profissionais com elevada competência, fundamentada em uma visão ampla dos negócios, integrando conhecimentos teóricos e práticos, bem como habilidades essenciais e postura ética que os capacitem a vislumbrar todas as oportunidades de negócios.

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

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

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

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 profissionais;
- 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.

4.3 Estrutura Curricular

Com esta estrutura curricular, a Faculdade Educamais se propõe a fornecer uma sólida formação em tecnólogo de recursos humanos, por intermédio de um conjunto de disciplinas e atividades comuns que objetivam desenvolver as competências necessárias ao profissional de RH.

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 uma atitude empreendedora.

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 às 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.

Tal como apresentado proposta do curso baseada na evolução do conhecimento organizada por módulos prevê uma continuidade de raciocínio e um alinhamento conceitual desde o ingresso do discente ao curso até seu término, entretanto, é possível que a ordem dos componentes curriculares seja alterada.

4.3.1 Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – modalidade EaD.

4.3.1.1 Matriz Curricular

1º SEMESTRE

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

4.3.2 Disciplina optativa

LIBRAS – LINGUA BRASILEIRA DE SINAIS	80 H / SEMESTRAIS
---	--------------------------

A EDUCA+ disponibilizará como disciplina optativa a “Língua Brasileira de Sinais – Libras”, para atender ao disposto no § 2º do artigo 3º do Decreto nº 5.626/2005.

A IES oferta está disciplina “on line” aos discentes ao longo do curso.

LIBRAS - LÍNGUA DE SINAIS
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.
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. <i>Educação Especial no Brasil: história e políticas públicas</i>. São Paulo: Cortez, 2001. COMPLEMENTAR: SILVA, M. de P. M. <i>A construção dos sentidos na escrita do aluno surdo</i>. São Paulo: Plexus, 2001. SKLIAR, C. Uma Perspectiva Sócio-Histórica sobre a Psicologia e a Educação dos Surdos In: _____, <i>Educação e Exclusão – abordagens sócio-antropológicas em educação especial</i>. Porto Alegre: Mediação, 1997. UNESCO, <i>Declaração Mundial sobre Educação para Todos - Plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem</i>. Jomtiem, Tailândia, 1990.

4.3.3 Adequação das mentas, programas e bibliografias dos componentes curriculares, considerando o perfil do egresso.

Tendo como referência as orientações preconizadas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos superiores de tecnologia em gestão de recursos humanos, o curso da 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 forma que o futuro profissional tenha uma formação que forneça instrumentos suficientes para o exercício de suas futuras atividades.

Com o objetivo de oferecer uma visão moderna da empresa ao Administrador, a Instituição compreende que o currículo proposto contempla conteúdos advindos de uma grade curricular integrada ao atual contexto econômico, social, político e organizacional que o mundo, o país e a região enfrentam, quando valoriza já no início do curso, não apenas disciplinas básicas, mas tópicos que vislumbram o cotidiano das organizações, fomentando no aluno a discussão, a crítica e a reflexão. Associado a este cenário, o currículo pretende construir e fomentar tal conhecimento, associando as variadas metodologias aplicadas, à forma como o curso incentiva os discentes, à realização e participação em eventos, porque compreende a educação como um processo de construção, coerente não apenas com as atuais tendências no ambiente da aprendizagem, mas ainda na formação de um gestor em recursos humanos mais ajustados ao atual ambiente globalizado, estando assim, coerente com o perfil desejado do egresso.

Como parte do processo de adequação e atualização das ementas e programas das disciplinas, a instituição contará com suporte pedagógico que providenciará mudanças efetivas em suas matrizes curriculares, bem como, através de discussões em reuniões pedagógicas que envolvam o Corpo Docente e a Coordenação do Curso, onde em consenso, flexibilizará a inclusão, ou mesmo através da ênfase, conteúdos que se adequem ao contexto atual, bem como pela atualização bibliográfica.

Nessa perspectiva, cumpre-nos informar que o NDE terá papel de destaque nesta discussão. Segundo a CONAES Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior:

1. O Núcleo Docente Estruturante (NDE) 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:
 - a. contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
 - b. zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
 - c. 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.

4.3.4 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.

Quadro 1 - 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.

4.4 Conteúdos Curriculares

4.4.1 Ementário e bibliografia das disciplinas

4.4.1.1 MÓDULO A

Disciplina: Fundamentos de Recursos Humanos	
Módulo A	C.H. 80 Horas
EMENTA Compreensão da gestão de recursos humanos nas organizações, suas características fundamentais e sua importância no cumprimento dos objetivos organizacionais. Entendimento do contexto no qual funciona a gestão de recursos humanos, das atividades, dos papéis e dos relacionamentos interdepartamentais. Compreensão da evolução da gestão de recursos humanos nas organizações e de seus subsistemas.	
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&section=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: Cengage Learning, 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%2520de%2520Rec	

[ursos%2520Humanos&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-9§ion=0#/legacy/3015](https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Recursos%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](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&section=0#/legacy/1994. Acesso em: 10 de jun. 2019. SOBRAL, Felipe; PECL, 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&section=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&section=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&section=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. 14, 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. Explicitação 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: InterSaberes, 2016. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=contabilidade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4&section=0#/legacy/42170. Acesso em: 10 jun. 2019. MÜLLER, Aderbal Nicolas. Contabilidade introdutória. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=contabilidade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=2&section=0#/legacy/3025. Acesso em: 10 jun. 2019. ROSA, Liliâne Lessa Santos; SANTOS, Sheyla Veruska dos. A importância da contabilidade gerencial para a administração. Disponível em: http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/ Bibliografia Complementar MARION, José Carlos; Contabilidade Empresarial 13ª ed., Atlas, 2012. RIBEIRO, Osni Moura. CONTABILIDADE BÁSICA: FÁCIL. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. PADOVEZE, Clóvis Luiz, Manual de Contabilidade Básica. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012. SANTOS, Antonio Sebastião dos. Contabilidade. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=contabilidade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-7&section=0#/legacy/22093. Acesso em: 10 jun. 2019. ATHAR, Raimundo Aben. Introdução à contabilidade. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=contabilidade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-10&section=0#/legacy/320. Acesso em: 10 jun. 2019. CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho; PEREZ, Gilberto. Desempenho da área de recursos humanos e desempenho econômico-financeiro – um estudo exploratório sobre a mensuração do valor gerado pelas pessoas. Disponível em <http://www.congressusp.fipecafi.org/artigos92009/401.pdf> Acesso em 3 de fevereiro de 2013. ASSAF NETO, Alexandre; ARAUJO, Adriana Maria Procópio de; FREGONESI, Mariana Simões Ferraz do Amaral. Gestão baseada em valor aplicada ao terceiro setor. Rev. contab. finanç., São Paulo, v. 17, n. spe, ago. 2006. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772006000400009&lng=pt&nrm=iso	

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 de capitais.

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: InterSaberes, 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: <<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

Estudo a respeito dos avanços tecnológicos em curso e suas implicações na sociedade, como também as implicações da sociedade e seus valores sobre os avanços tecnológicos. Analisa-se, a partir deste princípio, o desenvolvimento tecnológico desde a descoberta do fogo, passando pelas Revoluções Industriais até os dias de hoje, a sociedade ligada em rede. Procurando discutir as relações entre tecnologia e sociedade, relacionando-os aos problemas sociais e éticos da tecnologia.

Bibliografia Básica:

CRUZ, Franklin Nelson da. **Ciências da natureza e realidade**: interdisciplinar. Natal, EDUFRN Editora da UFRN, 2005

CAMPOS, Fernando Rossetto Gallego. **Ciência, Tecnologia e Sociedade**, Florianópolis: IFSC, 2010.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

MACHADO, Carlos José Saldanha **Tecnologia, Meio Ambiente e Sociedade: Uma introdução aos modelos teóricos**. Rio de Janeiro: E-Papers Serviços Editoriais, 2003

PLÜMER, Ellen. **Sociedade e contemporaneidade**. Curitiba: InterSaberes, 2018. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Tecnologia%2520e%2520Sociedade%2520&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4§ion=0#/legacy/149589>. Acesso em: 11 jun. 2019.

Bibliografia Complementar:

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.

PORTELA, Tarlis Tortelli. **Interferência da Tecnologia nas Relações Sociais**. IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade, UTFPR Curitiba, 2011.

BAZZO, W. A. **Ciência, Tecnologia e Sociedade e o Contexto da Educação Tecnológica**. Editora da UFSC, 1ª edição, 1998.

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§ion=0#/legacy/1810>. Acesso em: 11 jun. 2019.

COSTA, Francisco de Assis. **Ciencia, Tecnologia E Sociedade Na Amazônia: Questões Para O Desenvolvimento Sustentável**, Belém: Cejup, 2013.

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.

4.4.1.2 MÓDULO B

Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	
Módulo B	C.H. 80 Horas
EMENTA Conhecimento das leis, normas regulamentadoras (NR's), que se aplicam à segurança, saúde e higiene no trabalho, assim como as consequências de infrações e não cumprimento. Compreensão da importância da segurança, saúde e higiene do trabalho. Estudo das metodologias de prevenção e análise de acidentes no trabalho. Análise de causas e consequências dos acidentes de trabalho. Discussão sobre as características dos planos de prevenção de acidentes e de saúde ocupacional.	
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 prática. 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=todos&from=busca&page=2&section=0#/legacy/159374. 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=todos&from=busca&page=-9§ion=0#/legacy/31163](#). 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 da Rosa, 2004.

OLIVEIRA, Cláudio Antonio Dias de. **Saúde e segurança no trabalho: guia de riscos e prevenções**. São Caetano 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=todos&from=busca&page=-12§ion=0#/legacy/159239>. 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%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
EMENTA 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. Bibliografia Básica OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista. 47. ed. São Paulo: Atlas, 2012. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012. NR: Normas Regulamentadoras Relativas À Segurança E Medicina do Trabalho: Capítulo V, Título II, CLT. São Paulo: Ícone, 2012. 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. ALMEIDA, Alice Soprezo. 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> Bibliografia Complementar MORAES FILHO, Evaristo de; MORAIS, A.C. Flores de. Introdução ao Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: L.T.R., 2010 SILVA, Marilene Luiza. Administração de Departamento de Pessoal. 10 ed. São Paulo: Érica, 2012. BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, LTC, 2012. 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&section=0#/legacy/14832. Acesso em: 11 jun. 2019.	

Administração de Pessoal

Módulo B	C.H. 80 Horas
EMENTA 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).	
Bibliografia Básica DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011. 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. 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. 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>	
Bibliografia Complementar CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012 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.	

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&section=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: Altas, 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&section=0#/legacy/42070. Acesso em: 12 jun. 2019. Bibliografia Complementar SEIFFERT, Mari E. Bernardini. ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e 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&section=0#/legacy/3373. Acesso em: 12 jun. 2019. PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL. Os Objetivos do Milênio, disponível em http://www.objetivosdomilenio.org.br/	

4.4.1.3 MÓDULO C

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

EMENTA

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

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2018.
DUTRA, Joel. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2002.
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§ion=0#/legacy/14837>. Acesso em: 12 jun. 2019.

SANTOS, André Laizo dos. **A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841>

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: 12 jun. 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: 12 jun. 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%25A7%25C3%25A3o&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: Papyrus, 2013. Disponível em:

<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520por%2520Compet%25C3%25A7%25C3%25A3o>

[cias&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%25AAn cias&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 - Pretince Hall, 2006. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?term=Gest%25C3%25A3o%2520por%2520Compet%25C3%25AAn cias&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 dados, 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&section=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&section=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**. 2 ed. 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 a sua aplicação prática. Estudar o funcionamento do movimento sindical brasileiro, processos de acordos coletivos, as influências e o poder no processo da negociação e, a importância da prevenção de conflitos. Reflexões a respeito de convenções, acordos e dissídios. 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&section=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&section=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&section=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 a negociação 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.	

4.4.1.4 MÓDULO D

Sistemas de Remuneração	
Módulo D	C.H. 80 Horas
EMENTA Compreensão dos conceitos dos sistemas de remuneração abrangendo seus componentes (salariais e 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&section=0#/legacy/3281 https://bv4.digitalpages.com.br/?term=remunera%25C3%25A7%25C3%25A3o&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=-11&section=0#/legacy/14838. Acesso em: 12 jun. 2019. ORSI, Ademir. 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&section=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&section=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&section=0#/legacy/14838. Acesso em: 12 jun. 2019.	
Estatística Aplicada	
Módulo D	C.H. 80 Horas
EMENTA 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. Caracterização das formas de medição das variáveis de sua área de atuação e de organizar e manipular dados.

Bibliografia Básica

BUSSAB, W.O. e MORETTIN, P.A. **Estatística Básica**. São Paulo: Atual Editora, 2012.
ANDERSON, D.R., SWEENEY, D.J. e WILLIAMS, T. A. **Estatística Aplicada à Administração e Economia**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.
VIEIRA, Sonia. **Estatística Básica**. São Paulo. Cengage, 2012.
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§ion=0#/legacy/1242>. Acesso em: 12 jun. 2019.

Bibliografia Complementar

STEVENSON, William J.. **Estatística aplicada à administração**. Tradução Alfredo Alves de Farias. São Paulo: Harbra, 1986. (Tradução de: Business Statistics)
CRESPO, A. A. **Estatística fácil**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
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§ion=0#/legacy/402>. Acesso em: 12 jun. 2019.

Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos

Módulo D	C.H. 80 Horas
EMENTA 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.	
Bibliografia Básica 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: InterSaberes, 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&section=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. ELEUTERIO, Marco Antonio Masoller. Sistemas de informações gerenciais na atualidade. Curitiba: InterSaberes, 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&section=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
EMENTA Identificação de uma proposição, um conjunto de palavras ou símbolos que expressem 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. Bibliografia Básica 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. VELASCO, P. D. N. Educando para a argumentação Contribuições do ensino da lógica. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. LEITE, Alvaro Emilio; CASTANAHEIRA, Nelson Pereira. Raciocínio lógico e lógica quantitativa. Curitiba: InterSaberes, 2015. (Coleção desmistificando a matemática; v. 6). Disponível em: https://bv4.digitalpages.com.br/?term=l%25C3%25B3gica&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4&section=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=l%25C3%25B3gica&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=4&section=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: CANAAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações. São Paulo: Atlas, 2010. VECCHIO, Robert P. Comportamento Organizacional - Tradução da 6ª edição norte-americana. São Paulo: Cengage Learning, 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, Alvair 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>

4.4.2 Oferta de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS

A oferta de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS – no curso é feita de forma optativa aos alunos, que podem cursá-la a qualquer momento em uma das turmas em andamento. No entanto, a IES entendendo a importância dos futuros profissionais de Recursos Humanos com advento da inclusão social passa ofertar a distância um curso “on line” com carga horária de 80 horas oferecida regularmente nos cursos Superior de Tecnologia de Gestão Recursos Humanos.

4.4.3 Educação das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e indígena

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

Algumas disciplinas em específico trabalham este conteúdo de forma teórica e prática como, por exemplo, as disciplinas de Fundamentos de Contabilidade, Fundamentos de Administração, Tecnologia da Informação e Projeto Atividade Interdisciplinar I. Estes conteúdos trabalham e refletem a respeito da postura ética, cujos valores estão associados a sustentabilidade dos negócios e da sociedade, respeito ao próximo. A disciplina de Filosofia e Etnico-Raciais trabalha os conceitos no âmbito individual, sociedade e organizações de modo

que o discente identifique o impacto deste conhecimento para seu bem-estar melhorando também a qualidade de vida.

4.4.4 Política Nacional de Educação Ambiental

O curso oferece conteúdos curriculares adequados às exigências do Decreto nº 4.281/2002, que regulamenta a Lei nº 9.795/1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental. As disciplinas de Plano de Negócios e Empreendedorismo, Estrutura e Análise das Demonstrações Financeiras e Contabilidade e Planejamento Fiscal e Tributário atuam na avaliação da importância dos atos relacionados a Educação Ambiental nos negócios. O discente quando faz uma análise financeira avalia os impactos das ações e decisões envolvidas e especificamente neste conteúdo identifica a valoração financeira das empresas quando seus atos seguem os preceitos da Política Nacional de Educação Ambiental.

4.4.5 Política Nacional de Educação em Direitos Humanos

O curso atende de forma multidisciplinar a Resolução Nº.01 de 2012 que estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, um dos eixos fundamentais do direito à educação, corroborado com um dos principais objetivos deste curso em relação a formação humanística. O uso de concepções e práticas educativas fundadas nos Direitos Humanos e em seus processos de promoção, proteção, defesa e aplicação na vida cotidiana e cidadã de sujeitos de direitos e de responsabilidades individuais e coletivas são trabalhados nas disciplinas de Fundamentos de Contabilidade, Fundamentos de Administração, Tecnologia e Informação, Responsabilidade social, Ambiental e Ética Profissional, Estrutura e Análise das Demonstrações Financeiras, Filosofia e Étnico Raciais, Planos de Negócios e Empreendedorismo e no Projeto Profissional Interdisciplinar.

Estas disciplinas em específico trabalham o perfil profissional de modo a ressaltar ações éticas, visando o bem-estar individual, coletivo, identificando e respeitando as diferenças.

4.5 Metodologia de Ensino e Aprendizagem

A metodologia de ensino na EDUCA + 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.

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.

4.6 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, 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.

4.7 Atividades Complementares

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de RH 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 terão duas modalidades: atividade complementar com o mínimo de 100 horas e atividade complementar de caráter livre, conforme a opção, disponibilidade e interesse dos alunos. A primeira modalidade terá definida em sua estrutura, dois tipos de atividades: intramuros e extramuros.

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.

- **PREÂMBULO DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

O curso proposto 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 um 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 terão duas modalidades: atividade complementar com o mínimo de 100 horas e atividade complementar de caráter livre, conforme a opção, disponibilidade e interesse dos alunos. A primeira modalidade terá definida em sua estrutura, dois tipos de atividades: intramuros e extramuros.

As atividades complementares obrigatórias ou livres 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, após apreciação do Coordenador de Atividades Complementares.

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. Segue anexo o Regulamento das Atividades Complementares.

4.8 Atendimento ao Discente

As políticas de atendimento aos discentes se constituem em um desdobramento da missão institucional de desenvolver e formar pessoas por meio do ensino, da pesquisa e de ações humanitárias. São elas:

- Orientação educacional

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 da orientação educacional. O atendimento é feito por um profissional qualificado com formação necessária a este tipo de apoio, objetivando auxiliar os membros participantes da Faculdade para um melhor desempenho em suas atividades, sejam relacionadas ao sistema de aprendizado do alunado.

- Mecanismos de nivelamento

A EDUCA + dispõe de aulas de nivelamento aos acadêmicos ingressantes com 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 devem ser acionados, como:

- ✓ Criação do Grupo de Trabalho de Orientação Didática, constituído por professores das disciplinas básicas, supervisionado e orientado pelo 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 **FACULDADE**, a participarem de eventos promovidos pela Instituição que vislumbrem a integração dos alunos e seu desenvolvimento;
 - ✓ Outros, para o âmbito institucional, recomendados pelos coordenadores de cursos.
- Atendimento extraclasse

São atribuídas horas-atividade aos docentes, para atendimento aos alunos que participam de projetos de iniciação científica, projetos de extensão, trabalhos de conclusão de curso, estágios supervisionados e em orientações pedagógicas na rotina das salas de aulas.

5 CORPO DOCENTE

5.1 Administração Acadêmica

5.1.1 Funcionamento de instância(s) coletiva(s) de deliberação e discussão de questões inerentes ao desenvolvimento e qualificação do curso

▪ ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Administração Acadêmica

São órgãos da administração da Faculdade:

- Diretoria
- Conselho Acadêmico
- Coordenação Pedagógica

São órgãos acadêmicos:

- Coordenadorias
- Colegiado de curso

Poderão integrar à estrutura organizacional da EDUCA + outros órgãos de natureza didático-científica, cultural e técnico-administrativo.

Na Faculdade Educamais há duas instâncias coletivas de deliberação e discussão de questões inerentes ao desenvolvimento e qualificação do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos: O Núcleo Docente Estruturante (NDE) e o Colegiado de Curso.

5.1.2 Composição do Núcleo Docente Estruturante

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) do curso de Superior de Tecnologia em Gestão de RH será formado por um conjunto de professores, de elevada formação e titulação, contratados em tempo integral e parcial, que respondem mais diretamente pela criação, implantação e consolidação deste PPC.

Todos os docentes do NDE participarão da implementação e consolidação do Projeto Pedagógico do curso em questão.

▪ Composição do NDE do Curso

Nome	Titulação
Profª Maria Luiza Ribeiro	Mestre
Prof. Maria Aparecida Campos da Silva	Mestre
Prof. Mauro Passetti	Mestre
Prof. Marcia Marisa Correa	Mestre
Prof. Rubens Oshiro	Mestre
Profa Maristela R M Whately	Mestre

5.1.3 Titulação, Formação Acadêmica e Experiência do Coordenador do Curso.

A coordenação do curso de Superior de Tecnologia em Gestão de RH será realizada pela Professora Maria Aparecida Campos da Silva, Bacharel e Mestre em Ciências Contábeis pela Fundação Alvares Penteado (FECAP). Esta coordenadora tem 40 anos experiência profissional trabalhando no mundo corporativo na área contábil, fiscal e recursos humanos. Desde 2002, atua na área acadêmica como docente e coordenadora de cursos.

A) Atuação do Coordenador

A participação dos coordenadores de cursos e professores em órgãos Colegiados está prevista no Regimento Interno da EDUCA + no Conselho Acadêmico.

São 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.

B) Regime de Trabalho do Coordenador do Curso

A coordenadora do curso em questão é contratada em regime de tempo integral, aguando na IES como Procuradora Institucional, Coordenadora Cursos e docente.

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 Conselho de Curso, e do Núcleo Docente Estruturante e participa regularmente nas reuniões dos órgãos colegiados da EDUCA +.

5.1.4 Composição e Funcionamento do Colegiado de Curso

A participação dos coordenadores de cursos e professores em órgãos Colegiados está prevista no Regimento Interno da EDUCA + no Conselho Acadêmico.

São atribuições dos Coordenadores de curso:

- 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.

Composição do Colegiado

Nome	Titulação
Prof. Roberta Cristina da Silva	Especialista

Prof. Paulo Pereira	Mestre
Prof. Mauro Passetti	Mestre
Prof. Maria Aparecida Campos da Silva	Mestre
Prof. Rogerio Sarkis	Mestre
Prof. Rubens Oshiro	Mestre

5.1.5 Perfil Docente

A Faculdade Educamais tem como política a contratação e reposição de professores com considerável experiência profissional e docente aliada 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. A instituição 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; 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 impar para atualização dos conteúdos e consequente aprimoramento do processo de ensino-aprendizagem.

A Instituição 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 EDUCA + e seu Projeto Pedagógico Institucional. Ou seja, um grupo de docentes que não apenas se identifica com este Projeto Pedagógico 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 Projeto Pedagógico é relevante na medida em que o Projeto Pedagógico é socialmente construído e um de seus atores principais é 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. Projetos Pedagógicos e

currículos deixam de ser abstrações apenas quando se materializam em forma de práticas e resultados alcançados.

Em decorrência de sua missão, e em relação ao corpo docente, a EDUCA + 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.

A) Titulação do Corpo Docente

Dos 20 (vinte) docentes do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, 75% deles possui titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação stricto sensu, mestrado ou doutorado; e, 25% correspondem aos demais professores especialistas. Segue a lista com a titulação máxima de cada professor.

Nome	Titulação
Prof. Paulo Cesar Pereira	Mestre
Prof. Carlos Eduardo Rocha dos Santos	Doutor
Profa. Roberta Cristina da Silva	Especialista
Prof. Jefferson Gonçalves	Doutor
Prof. Jose C. Sobral Macieira	Mestre
Prof. Mauro Passetti	Mestre
Prof(a) Maria Aparecida Campos da Silva	Mestre
Profa. Maristela Regina Moraes	Mestre
Profa. Rosemeire N. Gonçalves Coelho	Mestre
Prof. Rubens Oshiro	Mestre
Prof. Vladimir Romeiro	Mestre
Prof. Djalma Sutto de Carvalho	Mestre
Profa. Maria Luiza Ribeiro	Mestre
Prof. Rogerio Sarkis da Costa	Mestre
Prof. Claudio Ramos Carneiro da Cunha	Mestre

B) Número de disciplinas por Docentes

No curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da 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, levando-se em consideração a aderência e experiência do professor.

C) Regime de Trabalho do Corpo Docente

Dos 20 (vinte) docentes que compõem o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de RH, 16 (dezesesseis) deles trabalham em regime parcial, o que representa 80% do total dos professores do curso; 3 (três) docentes são no regime horista, o que representa 15 % do total dos professores do curso; e, somente 1 (hum) no regime integral, o que equivale a 5 % .

Abaixo, a lista com o regime de trabalho de cada professor.

Nome	Titulação
Prof. Paulo Cesar Pereira	Parcial
Prof. Carlos Eduardo Rocha dos Santos	Parcial
Prof. Roberta Cristina da Silva	Parcial
Prof. Jeferson Gonçalves	Parcial
Prof. Jose C. Sobral Macieira	Parcial
Prof. Mauro Passetti	Integral
Prof. Maria Aparecida Campos da Silva	Integral
Prof. Maristela Regina Moraes	Parcial
Prof. Rosemeire N. Gonçalves Coelho	Parcial
Prof(a) Maria Aparecida Campos da Silva	Integral
Prof. Rubens Oshiro	Parcial
Prof. Vladimir Romeiro	Parcial
Prof. Djalma Sutto de Carvalho	Parcial
Prof. Maria Luiza Ribeiro	Parcial
Prof. Rogerio Sarkis da Costa	Parcial
Prof. Claudio Ramos Carneiro da Cunha	Parcial

D) Experiência Profissional do Corpo Docente

Dos docentes que compõem o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de RH, há um número adequado que têm experiência profissional fora do magistério, e em relevância na área, que somadas se verificam de no mínimo 3 (três) anos.

Abaixo, a lista dos docentes com o número de anos de experiência profissional (fora do magistério) de cada um deles:

DOCENTE	EXPERIÊNCIA FORA DOCENCIA
Prof. Paulo Cesar Pereira	12
Prof. Carlos Eduardo Rocha dos Santos	11
Prof. Roberta Cristina da Silva	2
Prof. Jeferson Gonçalves	20
Prof. Jose C. Sobral Macieira	20
Prof. Mauro Passetti	28
Prof. Maristela Regina Moraes	17
Prof(a) Maria Aparecida Campos da Silva	42
Prof. Rosemeire N. Gonçalves Coelho	43
Prof. Rubens Oshiro	28
Prof. Vladimir Romeiro	2
Prof. Djalma Sutto de Carvalho	25
Prof. Maria Luiza Ribeiro	20
Prof. Rogerio Sarkis da Costa	8
Prof. Claudio Ramos Carneiro da Cunha	36
Prof. Marcia Marisa Correa	35

E) Experiência no Magistério Superior do Corpo Docente

Dos docentes que compõem o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de RH, há o número adequado às exigências expressas no Instrumento de Avaliação em relação à experiência acadêmica na educação superior, que somadas se verificam de no mínimo 3 (três) anos.

Abaixo, a lista dos docentes com o número de anos de experiência de magistério superior de cada um deles:

DOCENTE	EXPERIÊNCIA DOCENCIA
Prof. Paulo Cesar Pereira	39
Prof. Carlos Eduardo Rocha dos Santos	20
Prof. Roberta Cristina da Silva	14

Prof. Jeferson Gonçalves	22
Prof. Jose C. Sobral Macieira	44
Prof. Mauro Passetti	34
Prof. Maristela Regina Moraes	20
Prof(a)Maria Ap.Campos Silva	15
Prof. Rosemeire N. Gonçalves Coelho	28
Prof. Rubens Oshiro	33
Prof. Vladimir Romeiro	20
Prof. Djalma Sutto de Carvalho	35
Prof. Maria Luiza Ribeiro	32
Prof. Rogerio Sarkis da Costa	16
Prof. Claudio Ramos Carneiro da Cunha	38
Prof. Marcia Marisa Correa	30

5.1.6 Estrutura Técnico-Administrativa

O corpo técnico-administrativo da 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. Esses setores são:

- 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 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 – Está localizada no andar térreo, com estrutura adequada para o atendimento das demandas do alunado.

6 INFRAESTRUTURA

▪ Instalações Gerais

Dependências/Serventias	Quantidade	M ²
Sala de Direção	01	16,04
Sala de Coordenação (térreo)	01	11,00
Sala de Professores	01	41,25
Sala de Recursos Materiais/Almoxarifado	01	37,45
Salas de Aula	32	50,40
Sanitários Fem.	06	39,56
Sanitários Masc.	06	39,56
Sanitário Deficiente	06	9,24
Sanitário dos Professores (masc./fem.)	02	4,94
Pátio Coberto/Área de Lazer/Convivência	01	464,75
Setor de Atendimento/Tesouraria	02	14,96
Secretaria	01	16,27
Praça de Serviços/Praça de Alimentação	01	464,75
Laboratórios de Informática “SalaDigital”	01	77,90
Auditório	01	97,70
Sala Atendimento	01	4,00
Biblioteca	01	119,28
Hall de Recepção	01	61,04
Área de Convivência	01	464,75
Outras dependências	01	218,00

6.1 Infraestrutura Específica para o Curso

A infraestrutura específica descrita neste tópico se refere ao acervo inicial do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos. As demais instalações e componentes da infraestrutura são elementos do PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI, do qual este projeto é parte integrante.

▪ Recursos de Biblioteca e Hemeroteca de Suporte ao Curso

Funcionando como fonte de consultas e referências, a Biblioteca cumpre um importante papel na formação e na vida profissional do educando e não deixa de ser uma das grandes possibilidades laboratoriais para o aprendizado acadêmico.

Atuando como centro de documentação e informação da Faculdade, a Biblioteca estará a serviço do corpo docente, discente, do pessoal técnico-administrativo e da comunidade local. Para a comunidade interna o acesso é livre, mediante a comprovação da vinculação a Faculdade.

O acervo bibliográfico será permanentemente atualizado, por indicação de professores, por solicitação das coordenadorias e da equipe da Biblioteca, em razão de novas edições ou para atualização dos temas objeto de estudos, além de publicações destinadas a subsidiar projetos de pesquisa e extensão. O acervo atenderá apropriadamente às funções de ensino, pesquisa e extensão da Instituição, em livros e periódicos específicos para o curso (assinaturas correntes).

Além do acervo específico da área, a Biblioteca manterá a disposição dos alunos do curso tecnólogo em gestão de RH obras de referência, acervo abrangente a outras áreas de conhecimento e futuramente disponibilizará, aos alunos e professores, uma biblioteca eletrônica, que poderão ser utilizados nos computadores disponíveis, contribuindo para a formação científica, técnica, geral e humanística da comunidade acadêmica.

Atualmente, com a rápida expansão da sociedade do conhecimento, informações ágeis e eficientes são indispensáveis. Por este motivo, a biblioteca da FACRAZ tem como responsabilidade apoiar, organizar e disseminar todas as formas de conhecimento necessárias ao desenvolvimento acadêmico do corpo docente, corpo discente, e de outros usuários que possam vir a integrar a comunidade assistida pela biblioteca através de convênios, trabalhos assistenciais ou qualquer outro projeto institucional que se dirija para fora dos portões da Faculdade.

Para que estes propósitos se realizem, a biblioteca da EDUCA+ disponibilizará:

- Acervo plenamente inserido nos padrões de qualidade exigidos, composto por ampla quantidade de material informacional atualizado;
- Instalações adequadas, conforme exigências do MEC, atendendo necessidades de conforto assim como de segurança;
- Tratamento técnico de todo material, contando ainda com programa para administração do mesmo; e
- Serviços e produtos em constante processo de melhoria, desenvolvidos por pessoal técnico capacitado.

▪ **Espaço Físico**

A área total da Biblioteca é de 119,28 m², distribuídos conforme quadro a seguir:

INFRAESTRUTURA	Nº	Área
Disponibilização do Acervo /Consulta ao acervo	01	20,00
Leitura em grupo/circulação	08	62,56
Leitura individual	06	7,20
Administração e processamento técnico do acervo/recepção e atendimento ao usuário	01	8,40
Acesso a Internet	08	12,30
Ambiente privado para estudo em grupo	02	8,82
TOTAL		119,28

Legenda:

Nº é o número de locais existentes;

Área é a área total em m².

▪ **Acervo do Curso**

✓ Livros

O acervo específico para o curso Superior de Tecnologia em Gestão de RH contará com livros, obras de referência, obras clássicas de autores nacionais e estrangeiros e obras contemporâneas. Dentre esses exemplares, estarão, obrigatoriamente, os títulos relacionados como bibliografia básica das disciplinas neste projeto, em quantidades de volumes plenamente adequadas ao número de alunos (um volume para cada seis alunos na bibliografia básica).

Além desse acervo específico que é priorizado, a Biblioteca terá à disposição livros de referência, acervo abrangente das outras áreas de conhecimento que serão utilizados nos computadores à disposição dos alunos e que contribuirão para a formação científica, técnica, geral e humanística da comunidade acadêmica.

Desta forma, cumprirá todos os parâmetros exigidos para a autorização do curso proposto.

BIBLIOGRAFIA RH-PPC

LIVROS		PERIÓDICOS (Assinaturas Correntes)	PERIÓDICOS (Assinaturas Correntes online)
TÍTULOS	EXEMPLARES		
267	3.745	-	-

ÁREAS	TÍTULOS	VOLUMES	PERIÓDICOS (Assinaturas Correntes)	Audiovisual		
				Vídeos	CD-ROMs	DVDs
Ciências Humanas	83	1.164	-	1	22	36

Ciências Sociais e Aplicáveis	92	1.344	-	-	47	-
Linguagens e Artes	48	631	-	-	10	-
Ciências Matemáticas e Naturais	44	606	-	-	54	-
TOTAL	267	3.745	-	1	133	36

▪ **Política de Aquisição, Expansão e Atualização**

A Faculdade Educamais aprovou políticas de expansão e de atualização do acervo bibliográfico a partir da consciência de que a biblioteca é setor primordial para se obter um bom patamar de desempenho. Organizada de forma matricial, a biblioteca funciona como uma espécie de umbilicus institutionis - capaz de satisfazer as demandas de conhecimento nas áreas de ensino, pesquisa, tecnologia e serviços.

As diretrizes básicas que orientam o enriquecimento e a atualização da bibliografia à disposição dos usuários estão assim sumarizadas:

- Consignação de recursos anuais no Planejamento Econômico-Financeiro, para aquisição de títulos e de periódicos do curso pleiteado;
- Realização de campanhas junto às comunidades atingidas diretamente pela Faculdade, visando a doação de livros e periódicos;
- Reuniões periódicas com professores e alunos para indicação de títulos de bibliografia básica das disciplinas do curso interessado ou de áreas conexas, seguindo-se, na elaboração das listas, as referências adotadas pela ABTN. As indicações serão encaminhadas para análise do setor competente;
- Levantamento das estatísticas sobre a demanda dos títulos disponíveis nas estantes, para avaliar o grau de aceitação entre os usuários;
- Consultas periódicas a professores e alunos, para indicação de títulos que alarguem o acervo das matérias/disciplinas de cada curso ministrado na Faculdade;
- Verificação de catálogos de livrarias e editoras, para conhecer os novos lançamentos, seja de livros, seja de periódicos e posterior discussão com os professores e alunos sobre o encaminhamento de novos pedidos;
- Intercâmbio epistolar com editoras e livrarias, inclusive com solicitação de exemplares em regime de consignação, para conhecimento do corpo docente;

- Celebração de convênios com instituições similares, com vistas à permuta de livros e periódicos e a troca de experiências de gestão de biblioteca;
- Convites a editoras e livrarias para que utilizem espaços de convivência internos, com exposição de livros, revistas e material bibliotecário;
- Avaliação anual do sistema de catalogação e disposição do acervo nas estantes, tendo em vista a otimização dos serviços.

As consultas serão otimizadas com a utilização das assinaturas de convênios com outras bibliotecas, centros educacionais e científicos e ligação em rede, via Internet, para acesso a base de dados e acervos amplos, indispensáveis ao incremento das funções do ensino superior.

▪ Equipamentos

• Equipamentos de Informática

O quadro a seguir exposto demonstra a estrutura tecnológica existente na EDUCA+ , com as respectivas configurações e softwares utilizados.



Nome do Laboratório	Equipamentos	Descrição	Software	Quantidade
Laboratório de Informática / "Espaço Digital"	30 Notebooks	Intel Celeron 1.7Ghz HD160GB 2GB RAM	Windows 7 Pro OEM Phoenix Contimatic Microsoft Office 2010 OEM	30
	Switch	Switch TPLink 48 Portas		
Biblioteca	14 Computadores	Pentium 4 3.2Ghz Core 2 Duo 1.6Ghz HD 80GB 2GB	Windows 7 Pro OEM Microsoft Office 2010 OEM	14
	1 Roteador	Archer C60 750mbps		
Coordenação	3 Notebooks	Intel Celeron 1.7Ghz HD160GB 2GB RAM	Windows 7 Pro OEM Microsoft Office 2010 OEM	3
Sala dos Professores	2 Computadores	Pentium 4 3.2Ghz Core 2 Duo 1.6Ghz HD 80GB 2GB	Windows 7 Pro OEM Microsoft Office 2010 OEM	2
	1 Roteador	TPLink TL-WR849N		
Secretaria / Diretoria	4 Computadores	Pentium 4 3.2Ghz Core 2 Duo 1.6Ghz HD 80GB 2GB	Windows 7 Pro OEM Microsoft Office 2010 OEM	4
	1 Roteador	Archer C60 750mbps		
	1 Switch	Switch TP Link 24 portas		
	1 Modem	Cisco / Net Virtua		

• Recursos Audiovisuais e Multimídia

Em apoio às metodologias de ensino adotadas, a IES propiciará à sua comunidade acadêmica o uso de tecnologia educacional contemporânea, de acordo com o quadro seguinte:

Retroprojektor fixo	02
----------------------------	----

Retroprojeto móvel

14

• Laboratórios Específicos

Além do Laboratório de Informática, comuns a todos os cursos, os alunos do curso Superior de tecnologia em RH disporão para o desenvolvimento de suas práticas, a IES mantém contrato de uso de 15 programas para os diversos cursos, alguns apropriados para os discentes do Curso Gestão em Recursos Humanos.

6.2 Livros da Bibliografia Básica

BIBLIOGRAFIA BÁSICA - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS				
DISCIPLINA		BIBLIOGRAFIA	Tipo de Material	ACERVO
				no. de exemplares
Fundamentos de Recursos	Básica	CHIAVENATO, Idalberto. <i>Gestão de Pessoas</i> . 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.	Físico	3 ex.
	Básica	DUTRA, Joel. <i>Gestão de Pessoas: Modelos, processos, tendências e perspectivas</i> . São Paulo: Atlas, 2012.	Físico	11 ex.
	Básica	MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico</i> . 3 ed. São Paulo: Futu	Físico	1 ex.
	Básica	VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. <i>Empresa humanizada: a organização necessária e possível</i> . Re	Físico	N
Fundamentos de Administ	Básica	MAXIMIANO, A. C. Amaru. <i>Teoria Geral da Administração</i> . Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2012.	Físico	2 ex.
	Básica	BATEMAN, T. e SNELL, S. A. <i>Administração: novo cenário competitivo</i> . São Paulo: Atlas, 2011.	Físico	2 ex.
	Básica	CHIAVENATO, Idalberto. <i>Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração</i> . São Paulo: M	Físico	9 ex.
	Básica	FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Os Desafios da aprendizagem e Inovação Organizacional. Rev. adm.	Físico	On line
Fundamentos de Contabili	Básica	MARION, José Carlos. <i>Contabilidade Básica</i> . 8. ed. São Paulo Atlas 2009.	Físico	13 ex.
	Básica	IUDICIBUS, Sérgio de, MARION José Carlos <i>Curso de contabilidade para não contadores</i> . 4ª ed. Atlas, 2012.	Físico	8 ex.
	Básica	Contabilidade da USP; <i>Contabilidade introdutória</i> ; 10ª ed., Atlas, 2011.	Físico	30 ex.
	Básica	ROSA, Lúliane Lessa Santos; SANTOS, Sheyla Veruska dos. <i>A importância da contabilidade gerencial para a admin</i>	On line	On line
Matemática Financeira	Básica	PUCCINI, A. <i>Matemática financeira objetiva e aplicada</i> . 8ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.	Físico	14 ex.
	Básica	VIEIRA SOBRINHO, J. <i>Matemática Financeira</i> : Juros, Capitalização, Descontos e Séries de Pagamentos. 7ª edição.	Físico	11 ex.
	Básica	SAMAZEZ, Carlos Patrício. <i>Matemática financeira</i> : aplicações à análise de investimentos. 4. ed. São Paulo: Makro	Físico	N
	Básica	SOBRINHO, J. D. V. <i>Taxa de juros</i> : nominal, efetiva ou real? Disponível em: < http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/10.11	On line	On line
	Básica	BONINI, E. E. <i>Amortização de empréstimos</i> . Disponível em < http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.11	On line	On line
	Básica	LUCCI, C. R. et al. A influência da educação financeira nas decisões de consumo e investimento dos indivíduos. D	On line	On line
Tecnologia e Sociedade	Básica	CRUZ, Franklin Nelson da. <i>Ciências da natureza e realidade</i> : interdisciplinar. Natal, EDUEFRN Editora da UFRN, 200	Físico	N
	Básica	CAMPOS, Fernando Rossetto Gallego. <i>Ciência, Tecnologia e Sociedade</i> . Florianópolis: IFSC, 2010.	Físico	N
	Básica	CASTELLS, Manuel. <i>A Sociedade em Rede</i> . São Paulo: Paz e Terra, 1999.	Físico	N
	Básica	MACHADO, Carlos José Saldanha <i>Tecnologia, Meio Ambiente e Sociedade</i> : uma introdução aos modelos teóricos	Físico	1 ex.
Gestão de Segurança do Tr	Básica	SEIFFERT, Mari Elizabete B. <i>Sistema de Gestão Ambiental (ISO 14001) e saúde e segurança ocupacional (OHSAS 1</i>	Físico	N
	Básica	AYRES, Dennis de Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. <i>Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho: Aspect</i>	Físico	N
	Básica	CARDELLA, Benedito. <i>Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes</i> : uma abordagem holística: segurança int	Físico	N
	Básica	MENDES, R. & DIAS, E.C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. <i>Rev Saúde públ.</i> , S.Paulo, 25: 341-9, 19	On line	On line
Aspectos Legais em Recurs	Básica	OLIVEIRA, Aristeu de. <i>Cálculos Trabalhistas</i> . 22 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 430p.	Físico	N
	Básica	BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012.	Físico	12 ex.
	Básica	NR: Normas Regulamentadoras Relativas À Segurança E Medicina do Trabalho: Capítulo V, Título II, CLT. São Paul	Físico	12 ex.
	Básica	OLIVEIRA, Aristheu, <i>Manual de Prática Trabalhista</i> . São Paulo:Atlas. 2011	Físico	9 ex.
	Básica	ALMEIDA, Alice Sobrezo. <i>Direito do trabalho e gestão de pessoas</i> : 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 >	On line	On line

Administração de Pessoal	Básica	DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011. 210p.	Físico	11 ex.
	Básica	FLEURY, M. T. (org.). As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002.	Físico	N
	Básica	OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 430p.	Físico	N
	Básica	GONÇALVES, José Ernesto Lima. Os novos desafios da empresa do futuro. RAE- Revista de Administração de Emp.	On line	On line
Cálculos Trabalhistas	Básica	BOHLANDER, G., SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. Cengage, Learning, 14ª ed. 2011.	Físico	N
	Básica	CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o Capital das Organizações. Elsevier, 9ª ed. 2009	Físico	3 ex.
	Básica	CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008	Físico	3 ex.
	Básica	IRIART, Jorge Alberto Bernstein et al. Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhado	On line	On line
Sustentabilidade e Respon	Básica	BARBIERI, José Carlos; Gestão Ambiental Empresarial – Conceitos, Modelos e Instrumentos. São Paulo, Saraiva, 2	Físico	N
	Básica	PHILIPPI JR, Arlindo; ROMERO, Marcelo de Andrade; BRUNA, Gilda Collet. Curso de Gestão Ambiental. Barueri, M	Físico	8 ex.
	Básica	TACHIZAWA, T. Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa. São Paulo, Atlas, 2010.	Físico	11 ex.
Educação Corporativa	Básica	BOOG, G.G. (Coordenador) Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégia. São Paulo: Prentice Hall, 2011	Físico	N
	Básica	EBOLI, Marisa.(org.) Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. 370p.	Físico	N
	Básica	MEISTER, Jeanne C. Educação Corporativa: gestão do capital intelectual. Rio de Janeiro: Makron, 2011	Físico	N
	Básica	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	On line	On line
	Básica	GUIMARAES, Roberto; FONTOURA, Yuna. Desenvolvimento sustentável na Rio+20: discursos, avanços, retrocesso	On line	On line
Recrutamento, Seleção e D	Básica	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.	Físico	3 ex.
	Básica	BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2010.	Físico	N
	Básica	DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas. Atlas, 2002.	Físico	11 ex.
	Básica	SANTOS, André Laizo dos. A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos j	On line	On line
Gestão por Competências	Básica	CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. O Capital das Organizações. Elsevier, 9ª ed. 2009	Físico	3 ex.
	Básica	DUTRA, Joel. FLEURY, Maria Tereza RUAS, Roberto Lima. Competências: Conceitos, Métodos e Experiências. Editora Atlas, 1ª ed. 2008.	Físico	N
	Básica	LIMONGI-FRANÇA et AL. As Pessoas nas Organizações. Editora Gente, 15ª Ed. 2012.	Físico	N
	Básica	LACOMBE, Beatriz Maria Braga; CHU, Rebeca Alves. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estr	On line	On line
Cultura e Clima Organizaci	Básica	CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2005.	Físico	N
	Básica	HANASHIRO, Darcy M. Mori (org.) et al. Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em stakeholders. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.	Físico	5 ex.
	Básica	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. 633p.	Físico	9 ex.
	Básica	BEDANI, Marcelo. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no	On line	On line
Negociação Sindical	Básica	LOPES, Sonia. Negociação. Rio de Janeiro: FGV, 2009	Físico	N
	Básica	ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009.	Físico	N
	Básica	SANTOS, Jonabio Barbosa dos. Liberdade sindical e negociação coletiva como direitos fundamentais do trabalhador. São Paulo: LTR, 2008. 230p.	Físico	N
	Básica	COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização.	On line	On line
Sistemas de Remuneração	Básica	MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14ª Ed.- São Paulo:Saraiva 2011	Físico	1 ex.
	Básica	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.	Físico	8 ex.
	Básica	OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2011.	Físico	N
	Básica	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/ >.	On line	On line
	Básica	RODRIGUES, Júnia Marçal. Remuneração e competências: retórica ou realidade? RAE vol. 46 • edição especial Mi	On line	On line
Estatística Aplicada	Básica	BUSSAB, W.O. e MORETTIN, P.A. Estatística Básica. São Paulo: Atual Editora, 2012.	Físico	3 ex.
	Básica	ANDERSON, D.R., SWEENEY, D.J. e WILLIAMS, T. A. Estatística Aplicada à Administração e Economia. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.	Físico	N
	Básica	VIEIRA, Sonia. Estatística Básica. São Paulo. Cengage, 2012.	Físico	7 ex.
Sistemas de Informações A	Básica	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.	Físico	3 ex.
	Básica	LÉVY, Pierre. As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro, Edit	Físico	N
	Básica	STAIR, Ralph M. Princípios de sistemas de informação. Rio de Janeiro: Ltc, 2002.	Físico	N
	Básica	ALBERTIN, Alberto Luiz. Aumentando as chances de sucesso no desenvolvimento e implementação de sistemas	On line	On line
Lógica e Interpretação de D	Básica	BENZECRY, V. S. J.; RANGEL, K. A. Como desenvolver o raciocínio lógico. Rio de Janeiro: Rio, 2005.	Físico	N
	Básica	KELLER, V.; BASTOS, C. L. Aprendendo Lógica. Petrópolis: Vozes, 2009.	Físico	N
	Básica	VELASCO, P. D. N. Educando para a argumentação Contribuições do ensino da lógica. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.	Físico	N
	Básica	PORTAL INEP. INEP, 2011. Disponível em: < http://portal.inep.gov.br/perguntas-frequentes1 >.	On line	On line
Comportamento nas Organ	Básica	CANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações. São Paulo: Atlas, 2010.	Físico	N
	Básica	VECCHIO, Robert P. Comportamento Organizacional - Tradução da 6ª edição norte-americana. São Paulo: Cengage Learnig, 2008.	Físico	N
	Básica	BOWDITCH, J. L; BUONO, A. F. Elementos de Comportamento. Organizacional. São Paulo: Pioneira, 2002.	Físico	N
	Básica	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/S1413-294X200200300003 .	On line	On line
	Básica	EL-KOUBA, Amir; ROGLIO, Karina De Déa; DEL CORSO, Jansen Maia e SILVA, Wesley Vieira da. Programas de dese	On line	On line

6.3 Livros da Bibliografia Complementar

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS				
DISCIPLINA		BIBLIOGRAFIA	Tipo de Material	ACERVO no. de exemplares
Fundamentos de Recursos Humanos	Complementar	FLEURY, M. T. (org.). <i>As Pessoas na Organização</i> . São Paulo: Gente, 2002.	Físico	N
	Complementar	BOHLANDER, George; SNELL, Scott. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.	Físico	N
	Complementar	ARAUJO, Luis C. G.; GARCIA, Adriana A. <i>Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional</i> . 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
	Complementar	WOOD JR, Thomaz; TONELLI, Maria José; COOKE, Bill. <i>Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
	Complementar	GALINARI, Karinne Nogueira; EMMENDOERFER, Magnus Luiz. <i>Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e casos</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
Fundamentos de Administração	Complementar	CHIAVENATO, Idalberto. <i>Administração: teoria, processo e prática</i> . Rio de Janeiro: Campus, 2000.	Físico	3 ex.
	Complementar	FERREIRA, Ademir Antônio. <i>Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias</i> . São Paulo: Pioneira, 2011.	Físico	N
	Complementar	MAXIMIANO, A. C. Amaru. <i>Introdução à Administração</i> . Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	10 ex.
	Complementar	OLIVEIRA, Ana Joaquina. <i>Passeio pelo mundo do trabalho</i> . Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 1-10, 2011.	On line	On line
	Complementar	ANDRADE, Sílvia Patrícia Cavalheiro de; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. <i>Sentimentos e emoções no trabalho</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
Fundamentos de Contabilidade	Complementar	MARION, José Carlos; <i>Contabilidade Empresarial</i> 13ª ed., Atlas, 2012.	Físico	34 ex.
	Complementar	RIBEIRO, Osni Moura. <i>CONTABILIDADE BÁSICA: FÁCIL</i> . 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.	Físico	N
	Complementar	PADOVEZE, Clóvis Luiz, <i>Manual de Contabilidade Básica</i> . 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.	Físico	9 ex.
	Complementar	CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho; PEREZ, Gilberto. <i>Desempenho da área de recursos humanos e desenvolvimento de pessoas</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
	Complementar	ASSAF NETO, Alexandre; ARAUJO, Adriana Maria Procópio de; FREGONESI, Mariana Simões Ferraz do Amaral. <i>Contabilidade</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
Matemática Financeira	Complementar	ASSAF NETO, A. A. <i>Matemática Financeira e suas aplicações</i> . 10ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.	Físico	19 ex.
	Complementar	BRANCO, A. C. <i>Matemática Financeira Aplicada: Método Algébrico</i> , HP-12C, Microsoft Excel. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	8 ex.
	Complementar	BRUNI, A. L.; FAMÁ, R. <i>Matemática Financeira com HP 12C e Excel</i> . 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.	Físico	15 ex.
	Complementar	WEGNER, Douglas; FERASSO, Marcos; FRACASSO, Edi Madalena. <i>Decisões Financeiras na Empresa Biscoitos S.A.</i> São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
	Complementar	DUARTE, Paulo César Xavier; VIANA, Diego Sales; TASSOTE, Eliezer Marcos; DIAS, Marcus Vinícius. <i>Matemática Financeira</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
Tecnologia e Sociedade	Complementar	ALMEIDA, Marco Antonio de. <i>A produção social do conhecimento na Sociedade da Informação</i> . Informação & Comunicação, 2006.	On line	On line
	Complementar	PORTELA, Tarlis Tortelli. <i>Interferência da Tecnologia nas Relações Sociais</i> . IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade, 2006.	On line	On line
	Complementar	BAZZO, W. A. <i>Ciência, Tecnologia e Sociedade e o Contexto da Educação Tecnológica</i> . Editora da UFSC, 1ª edição. Florianópolis, 2006.	Físico	N
	Complementar	COSTA, Francisco de Assis. <i>Ciência, Tecnologia E Sociedade Na Amazônia: questões Para O Desenvolvimento Sustentável</i> . Manaus: Editora da UPA, 2006.	Físico	N
	Complementar	CAMPOS, Edna; TEIXEIRA, Francisco Lima C. <i>Adotando a tecnologia de informação: análise da implementação</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde	Complementar	MANUAIS de Legislação. <i>Segurança e Medicina do Trabalho</i> . São Paulo: Atlas, 2009.	Físico	N
	Complementar	AYRES, Dennis de Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. <i>Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho: Aspectos Jurídicos e Práticos</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
	Complementar	BENITE, Anderson Glauco. <i>Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho</i> . Rio de Janeiro: O Nome da Rua, 2006.	Físico	N
Aspectos Legais em Recursos Humanos	Complementar	MORAES FILHO, Evaristo de; MORAIS, A.C. Flores de. <i>Introdução ao Direito do Trabalho</i> . 7 ed. São Paulo: L.T.R., 2012.	Físico	N
	Complementar	SILVA, Marilene Luiza. <i>Administração de Departamento de Pessoal</i> . 10 ed. São Paulo: Érica, 2012.	Físico	1 ex.
	Complementar	BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, LTC, 2012.	Físico	12 ex.
Administração de Pessoal	Complementar	BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012.	Físico	12 ex.
	Complementar	CHIAVENATO, I. <i>Recursos Humanos: o Capital das Organizações</i> . Elsevier, 9ª ed. 2009.	Físico	3 ex.
	Complementar	OLIVEIRA, Aristete de. <i>Manual de Prática Trabalhista</i> . 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011.	Físico	9 ex.
Cálculos Trabalhistas	Complementar	BRASIL. <i>Consolidação das Leis do Trabalho</i> . 30 ed. São Paulo: LTR, 2012.	Físico	12 ex.
	Complementar	UMONGI-FRANÇA et AL. <i>As Pessoas nas Organizações</i> . Editora Gente, 15ª Ed. 2012.	Físico	N
	Complementar	MILKOVICH, G. BOUDREAU, G. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . Editora Atlas, 9ª reimpressão, 2011.	Físico	N
	Complementar	<i>Constituição da República Federativa do Brasil 1988</i> . Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/const/const.htm>	On line	On line
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	Complementar	SEIFFERT, Mari E. Bernardini. <i>ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e econômica</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
	Complementar	BELLEN, Hans Michael Van. <i>INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA</i> . 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.	Físico	N
	Complementar	DIAS, Reinaldo. <i>Gestão Ambiental : Responsabilidade Social e sustentabilidade</i> . 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.	Físico	N
	Complementar	PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL. Os Objetivos do Milênio, disponíveis em: <http://www.un.org/brazil/pt/objetivos/index.html>	On line	On line
Educação Corporativa	Complementar	FRANÇA. Ana Cristina Umongi. <i>Prática de Recursos Humanos</i> . São Paulo: Atlas, 2012.	Físico	N
	Complementar	PACHECO, Luzia; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara [et al.]. <i>Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
	Complementar	SEIFFERT, Mari Elizabeth Bernardini. <i>GESTÃO AMBIENTAL: INSTRUMENTOS, ESFERAS DE AÇÃO E EDUCAÇÃO AMBIENTAL</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
	Complementar	ALVES, Itamar Nascimento; SCORSOLINI, Fabio. <i>Utilização da tecnologia wiki na educação corporativa: contribuições para a gestão do conhecimento</i> . São Paulo: Atlas, 2011.	On line	On line
	Complementar	Revista Brasileira de Orientação Profissional jul.-dez. 2012, Vol. 13, No. 2, 209-222. Disponível em <http://pep.ufrj.br/revista/revista.php?id=13201202>	On line	On line
	Complementar	CARVALHO, Marcelo César de et al. <i>Educação corporativa: uma avaliação dos processos de ensino e de aprendizagem</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
	Complementar	MELO, Eliete Carina; MALULI, Lidianne Mendes. <i>Influência das competências na educação corporativa</i> . VIII Congresso Brasileiro de Educação Corporativa, 2006.	On line	On line
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento	Complementar	CHIAVENATO, Idalberto. <i>Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal</i> . São Paulo: Atlas, 2010.	Físico	N
	Complementar	BANOV, Márcia Regina. <i>Recrutamento, Seleção e Competências</i> . 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.	Físico	N
	Complementar	DUTRA, Joel. <i>COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna</i> . Editora Atlas, 1ª Ed. 2004.	Físico	N
	Complementar	GOMES, T.C. SCHERER, L.A. LÖBLER, M.L. <i>Uso das redes sociais virtuais no processo de recrutamento e seleção</i> . São Paulo: Atlas, 2011.	On line	On line
Gestão por Competências	Complementar	BOHLANDER, G., SNELL, S. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . Cengage, Learning, 14ª ed. 2010.	Físico	N
	Complementar	CHIAVENATO, I. <i>Gestão de Pessoas</i> . Elsevier, 3ª Ed. 2008.	Físico	3 ex.
	Complementar	DUTRA, Joel. <i>COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna</i> . Editora Atlas, 1ª Ed. 2004.	Físico	N
	Complementar	PIMENTEL, Alex Moura. <i>Análise da implantação da gestão por competências na câmara dos deputados</i> . Disponível em: <http://www.camaradepb.org.br/pt-br/revista/revista.php?id=13201202>	On line	On line
Cultura e Clima Organizacional	Complementar	ARAUJO, Luis César G. de. <i>Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
	Complementar	CARVALHO, José Jorge de. <i>Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior</i> . 2 ed. São Paulo: Attar Editorial, 2011.	Físico	N
	Complementar	WAGNER III, John A., John R. Hollenbeck. <i>Comportamento Organizacional – criando vantagens competitivas</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	Físico	N
Negociação Sindical		CARVALHAL, Eugenio; ANDRÉ NETO, Antonio et al. <i>Negociação e administração de conflitos</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2012.	Físico	N
	Complementar	MELLO, José Carlos Martins F. de. <i>Negociação Baseada em Estratégia</i> . São Paulo: Atlas, 2005. 146p.	Físico	6 ex.
	Complementar	WANDERLEY, José Augusto. <i>Negociação total: encontrando soluções, vencendo resistências obtendo resultados</i> . São Paulo: Gente, 1998. 263p.	Físico	N
	Complementar	LUZ, Alex Faverezani da; SANTIN, Janalina Rigo. <i>As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930</i> . 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.	On line	On line
	Complementar	DINIZ, Eugênio Pacelli Hatem; ASSUNCAO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. <i>Prevenção de acidentes de trabalho</i> . São Paulo: Atlas, 2006.	On line	On line
Sistemas de Remuneração	Complementar	ZIEMPECK, Beverly Glen. <i>Administração de Salários</i> . São Paulo: Atlas, 1992.	Físico	N
	Complementar	MILKOVICH, George T. e BOUDREAU, John W. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . Editora Atlas, 2000.	Físico	N
	Complementar	PONTES, B.R. <i>Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração</i> . 15ª. Edição. 2005. LTR Editora	Físico	N

Estatística Aplicada	Complementar	STEVENSON, William J. Estatística aplicada à administração . Tradução Alfredo Alves de Farias. São Paulo: Harbra, 1986. (Tradução de: Business Statistics)	Físico	11 ex.
	Complementar	CRESPO, A. A. Estatística fácil . 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.	Físico	12 ex.
	Complementar	COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. Estatística . São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda., 2002.	Físico	12 ex.
Sistemas de Informações Aplicados	Complementar	BEUREN, Ilse Maria. Gerenciamento da Informação: um Recurso Estratégico no Processo de Gestão Empresarial	Físico	N
	Complementar	BIO, Sergio Rodrigues. Sistemas de informação: Um enfoque gerencial . São Paulo: Atlas, 1996.	Físico	N
	Complementar	FREITAS, Henrique; RECH, Ionara. Problemas e ações na adoção de novas tecnologias de informação . Rev. adm.	On line	On line
Lógica e Interpretação de Dados	Complementar	ALENCAR FILHO, E. Iniciação à Lógica Matemática . São Paulo: Nobel, 2009.	Físico	7 ex.
	Complementar	BISPO, C. A. F.; CASTANHEIRA, L. B.; SANTOS, O. M. Introdução à Lógica Matemática . Rio de Janeiro: Cengage, 2011.	Físico	N
	Complementar	SERAFIN, M. T. Como escrever textos . Porto Alegre: Globo, 2001.	Físico	N
	Complementar	RACHACUCA . Disponível em < http://rachacuca.com.br/enigmas/raciocinio-logico/ >.	On line	On line
	Complementar	QUESTÕES DE CONCURSOS . Disponível em < http://www.questoesdeconcursos.com.br/pesquisar/disciplina/ >.	On line	On line
Comportamento nas Organizações	Complementar	ROBBINS, Stephen. Comportamento Organizacional . Pearson Prentice Hall: Rio, 2006	Físico	9 ex.
	Complementar	SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G & OSBORN, R. N. Fundamentos do comportamento organizacional . Porto Alegre: Bookman, 1999	Físico	N
	Complementar	BERGAMINI, Cecília Whitaker; TASSINARI, Rafael. Psicopatologia do Comportamento Organizacional: Organizações Desorganizadas, mas Produtivas . 1ª Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.	Físico	N
	Complementar	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 .	On line	On line
	Complementar	KAMIA, Meiry e PORTO, Juliana Barreiros. Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pe	On line	On line

7 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

7.1 Princípios e Diretrizes do Processo de Autoavaliação

A avaliação é presença obrigatória em toda e qualquer atividade humana, sobretudo, na educação. A Faculdade Educamais considera que o processo de avaliação dos níveis acadêmico e administrativo deve ser dinâmico, participativo, recuperativo e construtivo. Assume-se, assim, que o processo de construção de uma realidade educacional mais justa supõe uma intervenção planejada, intencional e sistemática na organização do trabalho pedagógico desta mesma realidade. Cabe à IES fomentar a compreensão da avaliação como um processo de constante repensar a práxis, buscar legitimar a reflexão por meio da ampla participação de todos os segmentos da Instituição, bem como rejeitar a adoção de modelos de avaliação prontos e acabados. A conscientização de tal responsabilidade abre linhas de debate associadas ao perfil dos processos de avaliação que sejam condizentes com o perfil institucional assumido pela EDUCA +.

A Faculdade Educamais se constitui numa Instituição de ensino superior que busca permanentemente o aperfeiçoamento de suas ações, tendo o compromisso de considerar as singularidades do contexto regional onde se encontra inserido, no que se refere às diversas formas de organização econômica da produção, à cultura da população, à estrutura demográfica, entre outras.

Para isso, traz em sua missão a cultura da avaliação institucional, que lhe dá indicadores para a revisão de ações e redirecionamento das estratégias de atuação. Para atender a realidade

da EDUCA +, a avaliação institucional fundamenta-se nos princípios de legitimidade, participação, integração, não punição/premiação, compromisso, continuidade e sistematização.

A legitimidade pressupõe o acordo da comunidade acadêmica quanto à institucionalização do processo de avaliação e quanto aos seus critérios.

A participação é entendida como a atuação de diversos segmentos da Instituição nas diferentes fases do processo de avaliação.

Integração significa a incorporação de todos os esforços e experiências existentes ao processo global de avaliação institucional.

Não punição/premiação é o princípio que visa a substituir a idéia de procurar quem errou, pela de identificar as falhas e como corrigi-las.

Compromisso é motivar o empenho individual e coletivo, na busca de melhoria da Instituição e finalmente, os princípios de continuidade e sistematização da avaliação são entendidos como forma de garantir a reflexão e redefinição constante de objetivos e metas a serem alcançados.

7.2 Política de Avaliação Institucional

O processo de avaliação como um todo abrange aspectos de natureza quantitativa e qualitativa, compreendendo as etapas: preparação; autoavaliação (sondagem no ambiente externo e no ambiente interno); diagnóstico; conscientização; síntese global; implementação; publicação; difusão; reavaliação e retroalimentação.

A preparação dos envolvidos, quando da deflagração do processo de avaliação, requer o desenvolvimento de programas de sensibilização e de conscientização para todos os segmentos envolvidos no processo com o intuito de deixar claro que a avaliação não deve ser encarada como uma estratégia punitiva mas, pelo contrário, que a mesma represente uma estratégia que assegure a qualidade dos serviços prestados pela Instituição e seus cursos.

A etapa de autoavaliação se desdobra na sondagem dos ambientes externo e interno. A sondagem no ambiente externo corresponde à investigação das necessidades e expectativas da comunidade, que podem ser obtidas através da utilização de diferentes técnicas de coleta de dados, como por exemplo: a observação, a entrevista, o questionário e o recuperação de fontes documentais. A sondagem no ambiente interno diz respeito à análise do projeto pedagógico (currículo, corpo docente, corpo discente, corpo técnico-administrativo, infraestrutura física e tecnológica, de gestão, das práticas investigativas e da extensão). Esta autoavaliação na IES se faz por meio de questionários respondidos pelos discentes e entrevista com os docentes e

peçoal técnico-administrativo, além de reuniões regulares com os representantes discentes. As reuniões pedagógicas também propiciam momentos de avaliação, assim como de correção de eventuais distorções.

A sondagem no ambiente interno pode estabelecer a realização de uma retrospectiva crítica, socialmente contextualizada do trabalho realizado pelo Curso com a participação de professores, alunos e funcionários, no que concerne às condições para o desenvolvimento das atividades curriculares, processos pedagógicos e organizacionais, resultados alcançados do ponto de vista do perfil do formando, bem como à formação de profissional crítico, habilitado às necessidades do contexto social.

A sondagem dos ambientes - externo e interno - é realizada por comissão, indicada pela Coordenação Pedagógica, que mantém contato com dirigentes, corpos docente, discente e técnico-administrativo, fornecendo, assim, subsídios para a reavaliação e reformulação do processo, com vistas à superação de dificuldades e transformação da realidade educacional.

As demais etapas compõem as fases de reflexão, análise, correções, publicação dos resultados e conscientização do processo permanente de avaliação.

7.3 Objetivos do Processo de Autoavaliação

A Avaliação Institucional tem como finalidade verificar, analisar e propor ações de recondução das atuações educacionais da Instituição e de seus Cursos. A luz dos pressupostos contemporâneos de avaliação, cujo caráter formativo, tem como finalidade o aperfeiçoamento dos agentes da comunidade acadêmica e da Instituição como um todo a auto, – avaliação visa autoconhecimento e a tomada de decisões na perspectiva de desenvolver uma educação superior com a missão de:

- Educar, formar e realizar pesquisas;
- Formar diplomados altamente qualificados;
- Construir um espaço aberto para a formação superior, que propicie a aprendizagem permanente;
- Promover, gerar e difundir conhecimentos por meio de pesquisas;
- Contribuir para compreender, interpretar, preservar, reforçar, fomentar e difundir as culturas nacionais, regionais, internacionais e históricas, num contexto de pluralismo e diversidade cultural;

- Contribuir para proteger e consolidar os valores da sociedade;
- Contribuir para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento da educação em todos os níveis, em particular mediante a formação continua do corpo docente. (NISKIER, Arnaldo – Século 21, educação para todos – Folha de São Paulo 29/10/98 – Conferência Mundial sobre ensino superior da UNESCO).

O processo de avaliação da Instituição e de seus cursos tem por metas:

- Desencadear um processo de avaliação, buscando explicitar qual o papel social da Instituição e de seus cursos, rumo a uma sociedade mais justa, democrática e contemporânea;
- Ampliar a qualidade do ensino dos cursos de graduação, seqüenciais e de pós-graduação, mediante análise, revisão e reconstrução dos currículos;
- Definir uma política acadêmica globalizadora que possibilite, na práxis pedagógica, a integração entre ensino, práticas investigativas e extensão;
- Impulsionar um processo criativo de autocrítica da Instituição e de seus cursos como evidência da vontade política de auto-avaliar-se para garantir a qualidade de suas ações;
- Contribuir para a definição dos projetos educacionais tanto da Instituição quanto de seus cursos, com vistas a uma melhor adequação às expectativas e necessidades sociais, políticas e econômicas da atual conjuntura.

- **Objetivos**

- **Geral**

- ✓ Acompanhar e aperfeiçoar o processo de avaliação da IES, promovendo a permanente melhoria da qualidade social e pertinência das atividades relacionadas ao ensino, práticas investigativas, extensão e gestão.

- **Específicos**

- Sedimentar uma cultura de autoavaliação na Instituição;
- Garantir a qualidade da ação acadêmica e prestar contas à sociedade da consonância desta ação com as demandas científicas e sociais da atualidade;

- Conhecer como se realizam e se inter-relacionam as funções de ensino, pesquisa e extensão;
- (re) Estabelecer compromissos com a sociedade, explicitando as diretrizes de um projeto pedagógico institucional e dos cursos e possibilitando uma reformulação de ações acadêmicas;
- Diagnosticar e avaliar a eficiência e eficácia do processo de gestão da Instituição;
- Repensar objetivos, maneiras de atuação, ações, produtos e resultados na perspectiva de uma Instituição atenta às demandas profissionais do sistema produtivo, condizente com o momento histórico local e global;
- Identificar mudanças necessárias e implantá-las, contribuindo para o aperfeiçoamento do Projeto Institucional.

Nesta perspectiva, a avaliação institucional da Faculdade Educamais busca o autoconhecimento para a tomada de decisão. Pelo autoconhecimento, potencializar as ações facilitadoras do processo, através do diálogo com o colegiado e da reflexão, bem como minimizar as dificuldades, sobre as fragilidades, ainda, existentes, para cumprimento da missão. Assumindo, assim, a efetividade da gestão política, acadêmica e científica da Instituição como um todo.

O conhecimento das estratégias de sucesso norteará as decisões, no sentido de disseminá-las, irradiando o sucesso. Por outro lado, as formas de ação, cujos resultados são insatisfatórios serão modificadas, buscando-se novos percursos de solução.

A avaliação Institucional na Faculdade Educamais é incorporada, prioritariamente, como alavanca de ajustes necessários na Instituição. Ela é um “organizador” das ideias sobre os problemas do Ensino Superior. Por outro lado, sedimenta uma cultura de avaliação diagnóstica, onde as fragilidades são detectadas para ajustes e correção de rumos, frente aos objetivos.

Para essa construção, a avaliação é entendida como: “... processo sistemático e permanente que permite captar informação sobre o objeto avaliado para contrastá-lo com um marco de referência e, a partir dessa constatação, emitir juízo de valor e propor alternativas para melhorar o referido objeto”.

7.4 Metodologia para a Avaliação Institucional

Entendendo a importância da reflexão crítica sobre a operacionalização do ensino superior, a Faculdade Educamais adota uma metodologia coerente com os objetivos institucionais, que seja exequível e que possua caráter permanente, sistêmico, participativo, objetivo e criativo.

A avaliação está adaptada ao modelo organizacional da instituição, garantindo a flexibilidade do processo, independente dos níveis hierárquicos. O seu resultado final é um relatório, que se constitui em uma ferramenta para o planejamento e gestão institucional, instrumento este de acompanhamento contínuo do desempenho acadêmico e do processo sistemático de informações à sociedade.

A operacionalização do projeto dá-se por comissões. Há uma comissão que faz a coordenação geral e comissões setoriais ou específicas que coordenam a avaliação por unidade administrativa e/ou acadêmica. A coordenação do Processo de Avaliação Institucional fica a cargo da Comissão Própria de Avaliação (CPA), constituída conforme legislação em vigor e devidamente aprovada pelos órgãos colegiados internos.

Considerando que a avaliação institucional envolve campos distintos, são definidos em cada segmento, as dimensões, os indicadores, bem como o detalhamento da metodologia a ser utilizada e cronograma a ser seguido.

A escolha das dimensões e a definição de indicadores resultam da combinação de metodologias existentes e na elaboração de novos indicadores necessários. Esses indicadores quantitativos e qualitativos são utilizados para diagnosticar, descrever, interpretar, e avaliar a realidade de cada setor, seus pontos fortes e fracos, possibilitando documento síntese (Relatório).

A partir do planejamento de atividades dos órgãos, em cada nível, é realizada periodicamente a diagnose específica que permite verificar o cumprimento dos objetivos e metas planejadas, bem como sua necessária interligação com os demais níveis da estrutura organizacional, evitando desta forma, a dicotomia entre a organização acadêmica e a organização administrativa Recursos Humanos.

A avaliação desta instituição e de seus cursos pauta-se a partir de dois pressupostos.

De um lado, aqueles de cunho político-filosófico, quais sejam:

- A avaliação atenderá à característica de globalidade e da especificidade, na medida em que leva em consideração as atividades-fim e as atividades-meio, o caráter de

indissociabilidade e de interface das dimensões Ensino, Produção Acadêmica/Práticas Investigativas, Extensão e Gestão;

- A avaliação envolverá participação de todos os membros da comunidade acadêmica do curso;
- A avaliação deverá ressaltar e integrar esforços e experiências já existentes na IES;
- A avaliação tem caráter contínuo e sistemático, apoiada pela existência de uma vontade política e uma infraestrutura capaz de assegurá-la;

De outro lado, a avaliação é também de natureza técnico-científica, ou seja:

- Uma metodologia qualitativa e quantitativa que, de modo ágil e preciso, instale e acione um sistema de coleta de informações centralizadas e descentralizadas, com dados relevantes para efeito de diagnóstico, de controle e de autoconhecimento. Informações estas que permitam analisar, explicar e compreender os fenômenos acadêmicos pedagógicos com vistas à superação de dificuldades e transformação da realidade educacional;
- Uma metodologia quantitativa e qualitativa que garanta indicadores fidedignos e permitam oferecer modelos analíticos e interpretativos com vistas ao aprimoramento do processo.

Para a avaliação das funções da IES, os princípios metodológicos básicos utilizados são:

- Clareza do que vai ser avaliado;
- Critérios e condições para a avaliação;
- Variedade de técnicas e instrumentos;
- Aferição dos resultados.

Ao lado desses princípios, usa-se a metodologia específica, de acordo com o objetivo da avaliação e da área a ser avaliada.

7.4.1 Comissão Própria de Avaliação (CPA)

A Comissão Própria de Avaliação da Faculdade Educamais foi criada em consonância com a Lei 10.861 de 14 de Abril de 2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES). O Sistema estabelecido por essa lei tem como objetivo inaugurar uma nova fase do Ensino Superior no Brasil, tendo como paradigma o estabelecimento de oferta de vagas, na educação superior, atrelado à melhoria de qualidade por meio do aumento permanente da eficácia institucional e de sua relação com responsabilidades sociais. A autoavaliação institucional representa a primeira etapa, nos ciclos de avaliação do Ensino Superior, e certamente é o alicerce do procedimento que contemplará, tendo a identidade institucional como referência, uma cultura de avaliação em médio prazo.

Na EDUCA + a coordenação do Processo de Avaliação Institucional fica a cargo da Comissão Própria de Avaliação (CPA), constituída conforme legislação em vigor e devidamente aprovada pelos órgãos colegiados internos.

A CPA é composta por:

Coordenador: Leonardo Rodrigues de Godoy

Representantes do Corpo Docente:

Professores:

Administração: Maristela Regina Whately;

Ciências Contábeis: Natália Aparecida da Silva;

Pedagogia: Luci Batista Costa S. Miranda;

Gestão Recursos Humanos: Odette Sanches Silva;

Gestão Recursos Humanos: Roberta Cristina da Silva;

Gestão Segurança Privada: Regina Paula Macedo Molina

Representantes do corpo Técnico-Administrativo: Susane Pereira Borges dos Santos

Representantes do Corpo Discente:

Administração: Andrea Santos Silva;

Ciências Contábeis: Marina da Rosa Cruz;

Pedagogia: Luciene Paula Felicia;

Gestão Recursos Humanos: Cláudia Ponte Baldin;

Gestão Recursos Humanos: Andréia Pereira dos Santos;

Gestão Segurança Privada: Paulino Faustino Guerra

Representante da Sociedade Civil Organizada: André Baraúna Vieira

Período de mandato da CPA: 2 anos letivos (de abril de 2017 a abril de 2019)

Ato de designação da CPA: Portaria nº 04/2017, de 10 de abril de 2017.

7.4.2 Fluxograma Procedimental do Processo de Avaliação Institucional

RESPONSÁVEL	ETAPAS	AÇÕES	ESTRATÉGIAS
CPA	Preparação	Sensibilizar para autoavaliação, sedimentar a cultura.	Reunião T.Pedag. Recepção dos alunos e divulgação para os novos. Seminários / Comunidade Acadêmica
CPA	Diagnóstico	Sondagem do ambiente interno: Planejamento; Elaboração de instrumentos; Coleta de Dados; Análise de dados; Elaboração do relatório; Elaboração do diagnóstico da Instituição	Reuniões setoriais para divulgação e orientação de preenchimento de instrumentos de coleta.
CPA Colegiados do curso Órgãos Administrativos Docentes, discentes e Funcionários.	Auto Avaliação Conscientização setorial	Análise e discussão do relatório por setor Levantamento dos pontos fortes e fracos Construção de quadros comparativos de desempenho Elaboração de propostas: ✓ medidas corretivas/saneadoras ✓ exploração dos pontos fortes	Reuniões, debates, atividades que levem a reflexão e análise dos dados.
CPA	Síntese Global	Avaliação e Integração de propostas Elaboração do relatório final Divulgação / discussão interna	Painéis, sites.
CPA Reitoria Órgãos/ Colegiados Órgãos administrativos	Implementação	Estabelecimento de metas de ação. Orçamento para viabilizar as metas estabelecidas. Alocação de recursos.	Escrituração do Plano.
CPA	Publicação/difusão	Publicação do relatório final	Painéis, sites, reuniões com os colegiados.
CPA	Reavaliação	Releitura da realidade Avaliar medidas de correção ou aperfeiçoamento; propor alternativas.	Reunião com a equipe sobre as publicações da CONAES e alinhamento.

7.4.3 Dimensões, indicadores, processos e instrumentos da Autoavaliação

DIMENSÕES	INDICADORES	PROCESSOS / METODOLOGIA	INSTRUMENTOS
PDI	Documentos legais; Objetivos, duração e carga horária do curso; Perfil profissiográfico; Necessidades e expectativas do sistema produtivo.	Levantamento, organização, análise do regulamento.	Fichas de registro e relatórios.
Projeto Pedagógico	Matriz curricular: Ementário; Planos e programas de ensino. Regime acadêmico.	Compatibilidade das disciplinas x carga horária. Análise do perfil profissional x perspectivas do mercado de trabalho.	Registro dos documentos e análise.
	Disciplinas; Atividades complementares de ensino;	Metodologia e articulação com o processo ensino-aprendizagem.	Registros dos documentos e análise.
	Estágio supervisionado.	Eficiência e eficácia do estágio, em relação à interação do processo ensino aprendizagem x sistema produtivo.	Ficha de registros.
Corpo docente	Regime de trabalho (integral, parcial) carga horária. Qualificação Acadêmica (titulação). Adequação de professores à disciplina do curso (qualificação e experiência profissional relativa à disciplina) Critérios de seleção. Relação professor/ aluno por disciplina. Produtividade do corpo docente (trabalhos publicados, participação em seminário etc.)	Compatibilização dos alunos aprovados x quantidade de profissionais necessários ao mercado; análise da produtividade x regime de trabalho e carga horária; Análise do professor pelos alunos; Análise da relação estágio supervisionado x docente envolvido; Organização análise, descrição e interpretação dos dados levantados.	Questionários, fichas de registros, reuniões, palestras, seminários, recursos audiovisuais

	Auto-estima e avaliação dos pares. Avaliação do desempenho do professor pelos alunos. Índice de satisfação e insatisfação dos alunos.		
Corpo Técnico-administrativo	Formação. Regime de trabalho.	Compatibilidade entre a quantidade x qualidade, em relação às demandas operacionais.	Reuniões, pesquisa através de questionários.
Responsabilidade social.	Produção científica. Empregabilidade x trabalhabilidade. Acessibilidade: ingresso, permanência e promoção dos indivíduos e cidadãos.	Impacto para o desenvolvimento regional e nacional. Relação setor público e privado. Política de ação inclusiva para o fortalecimento da democracia.	Pesquisa junto à comunidade discente, e o sistema produtivo, utilização de questionários, desenvolvimento de atividades.
Comunicação com a sociedade	Recursos e qualidade da comunicação, interna e externa. Quais meios de comunicação utiliza? Divulgação das informações.	Compatibilização dos recursos utilizados, clareza, precisão, frente às demandas.	Coleta e análise dos instrumentos utilizados para divulgação, como: Planos de marketing, meios eletrônicos, folder, etc.
Organização e Gestão da Instituição	Planos de gestão e de metas.	Gestão orientada para resultados ou processos? Centralização ou descentralização. Compatibilizar gestão colegiada com democracia.	Atas de órgão colegiados, regulamentos internos, normas acadêmicas, mecanismos de controle de normas acadêmicas e organogramas.
Infra-estrutura física.	Salas de aula, biblioteca, laboratórios, área de lazer, transporte, equipamentos de informática.	Compatibilizar quantidade x qualidade sua plena utilização e conservação.	Quadro da Instituição – central e setorial
Egressos	Pesquisas ou estudos.	Dados sobre a ocupação dos egressos, opinião sobre a formação recebida, nível de participação na instituição.	Sociograma.
Sustentabilidade Recursos Humanos	Políticas de captação e alocação de recursos.	Compatibilidade entre: PDI, PPI e programas de	Planilhas de gastos Folhas de pagamento.

		ensino, pesquisa e extensão.	Planilha de liberação de verbas para formações corpo docente e técnico administrativo.
Plano de avaliação Institucional	Políticas e ações para uma cultura de avaliações já existentes.	Leitura e análise dos indicadores existentes e a correção de rumos.	Relatórios. Gráficos.

7.5 Considerações Iniciais do Relatório de Autoavaliação Institucional da Faculdade Educamais - ano 2017

A Faculdade Educamais tem o intuito de produzir e difundir o conhecimento nas diversas áreas do saber, contribuindo para o pleno exercício da cidadania, mediante formação humanista, crítica, reflexiva e consciente, preparando profissionais com competência e atualização para o mundo do trabalho em uma dinâmica globalizada, visando contribuir para a melhoria das condições de vida da sociedade.

E, tem como missão investir e viabilizar o processo de ensino e aprendizagem que capacite os seus egressos a atenderem às necessidades e expectativas do mercado de trabalho e da sociedade, com competência para formular, sistematizar e socializar conhecimento sem suas áreas de atuação.

Para alcançar este objetivo, esta IES promove a educação superior integrando a pesquisa e a extensão, visando à formação de sujeitos empreendedores e comprometidos com o autoconhecimento, a transformação social, cultural, política e econômica do Estado e da região, e se propõe a ser um centro irradiador de experiências educacionais e de práticas inovadoras, contribuindo para diminuir as naturais carências sócio-econômico-culturais do meio de atuação e que se traduzem em baixos indicadores sociais de qualidade de vida. Como IES inserida no contexto regional, espera contribuir para a defesa da cidadania e para o desenvolvimento e progresso integral e autossustentável de sua área geoeducacional.

Assim, há um compromisso a ser seguido: a qualidade do ensino oferecido deve ser também um exemplo a ser seguido por todos aqueles que realmente estão interessados em modificar-se através do ensino qualificado, preparando os jovens que, indubitavelmente, farão muito sucesso e estarão na vanguarda de todos esses avanços.

A partir da oferta inicial dos cursos de Graduação em Administração e Ciências Contábeis, complementada mais recentemente pelos cursos de Pedagogia e os tecnólogos de Gestão Financeira, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Segurança Privada, Gestão Comercial e Logística, será possível a formação de profissionais em diversas áreas do saber, ampliando,

deste modo, o patrimônio cultural e contribuindo para o crescimento econômico e social do Estado.

A concepção do Projeto Institucional da **EDUCA+** surge das necessidades e demandas da região de forma a fortalecer o desenvolvimento e construir 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.

Neste contexto o **Projeto Pedagógico do Curso de Gestão Recursos Humanos**, evidencia o desejo da Educa+ em cumprir a sua missão "Democratizar o acesso à educação para todos os brasileiros, elevando sua condição socioeconômica através da capacitação para o trabalho" primando pela qualidade do ensino, promovendo o retorno a sociedade que nos acolheu, com profissionais altamente capacitado, e ainda, ao longo do curso o discente deverá perceber que a IES é muito mais que uma instituição de ensino, mas uma fábrica de conhecimento com o poder de transformar sua vida através educação, criando a motivação para trilhar no caminho do conhecimento.