



CENTRO UNIVERSITÁRIO AMPARENSE - UNIFIA



RECURSOS HUMANOS

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

AMPARO - SP

2024

unisepe[®]
EDUCACIONAL

Sumário

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
1.1. Entidade Mantenedora.....	6
1.2. Histórico da Entidade Mantenedora.....	6
1.2.1. Criação e trajetória:	6
1.2.2. Da Mantenedora:	6
1.2.3. Da Mantida:	7
1.3. Da Entidade Mantida.....	8
1.3.1. Missão da Instituição	9
1.3.2. Visão da Instituição	9
1.3.3. Valores da Instituição	10
1.3.4. Princípios Institucionais	10
1.3.5. Objetivos Gerais da Instituição	11
1.3.6. Objetivos Específicos da Instituição	12
1.3.7. Compromisso com a excelência	13
1.4. Inserção Regional da Instituição	15
1.4.1. Histórico da cidade de Amparo	15
1.4.2. Contextualização regional e o curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	16
2. DIMENSÃO 1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	24
2.1. Da Organização Didático-Pedagógica do Curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	24
2.2. Políticas Institucionais.....	25
2.2.1. Políticas de Ensino	25
2.2.2. Políticas de Pesquisa (Iniciação científica)	28
2.2.3. Políticas de Extensão	28
2.2.4. Políticas de Gestão	31
2.2.5. Política de Recursos Humanos	33
2.2.6. Responsabilidade Social e o Empreendedorismo	34
2.2.7. Políticas institucionais voltadas à valorização da diversidade, do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e da igualdade étnico-racial.	35
2.2.8. Políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento econômico e à responsabilidade social.	36
2.3. Dados Gerais do Curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	37
2.3.1. Regime, Duração e Integralização Curricular	38
2.3.2. Número de Vagas	38
2.3.3. Justificativa para Criação / Existência do Curso	38

2.3.4. Concepção do Curso	39
2.3.5. Objetivos Gerais	40
2.3.6. Objetivos Específicos.....	40
2.3.7. Campo de Atuação.....	41
2.3.8. Perfil Profissional do Egresso	41
2.4. Estrutura Curricular	45
2.4.1. Representação Gráfica de um perfil de formação	47
2.4.2. Conteúdos curriculares	48
2.4.3. Flexibilidade dos Componentes Curriculares	49
2.4.4. Interdisciplinaridade	50
2.4.5. Matriz Curricular	50
2.4.6. Ementas e Bibliografias: Básicas e Complementares	52
2.5. Metodologia.....	71
2.6. Estágio Curricular Supervisionado.....	72
2.7. Atividades Complementares – Atividades Acadêmicas, Científico e Culturais (AACC).....	72
2.8. Iniciação Científica	74
2.9. Extensão Acadêmica e Social	76
2.10. Trabalhos de Conclusão do Curso – NSA.....	77
2.11. Apoio ao discente	77
2.11.1. Programa de Apoio Discente – PAD.....	78
2.11.2. Apoio e Desenvolvimento.....	79
2.11.3. Estímulo a Permanência Acadêmica	79
2.11.4. Acolhimento	79
2.11.5. Apoio Discente.....	80
2.11.6. Atendimento Psicopedagógico.....	81
2.11.7. Organização Estudantil	82
2.11.8. Acompanhamento dos Egressos	82
2.11.9. Inclusão e Acessibilidade.....	83
2.12. Formas de Acesso ao Curso	84
2.12.1. Processo Seletivo	85
2.12.2. Matrícula.....	85
2.12.3. Transferência e Aproveitamento de Estudos.....	86
2.13. Programas Estaduais e Federais.....	88
2.13.1. Programa Universidade para Todos - ProUni	88
2.13.2. Programa FIES	88
2.14. Programas Institucionais.....	88

2.14.1. Programa Extensionista de Responsabilidade Social - PROERS.....	88
2.14.2. Bom Filho à Casa Torna.....	88
2.14.3. Programa de Pagamento Diferido - PPD.....	88
2.14.4. Convênio Empresa.....	89
2.14.5. Benefício PROERS Conectado	89
2.15. Programas de Apoio Pedagógico	89
2.15.1. Monitoria	89
2.15.2. Internacionalização.....	90
2.16. Ouvidoria.....	91
2.17. Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa	92
2.18. Atividades de tutoria – modalidade à distância.....	94
2.19. Conhecimento, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria – modalidade à distância.....	95
2.20. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no processo de ensino-aprendizagem	96
2.20.1. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)	98
2.20.2. Inovação com Integração de Tecnologias	99
2.21. Material didático.....	99
2.22. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem	101
2.23. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação processual para o ensino a distância	102
3. DIMENSÃO 2 – CORPO DOCENTE E TUTORIAL.....	103
3.1. Equipe Multidisciplinar	103
3.1.2. Interação entre tutores, docentes e coordenadores de curso a distância.....	103
3.2. Da Administração do Curso	104
3.2.1. Conselho Superior – CONSU	104
3.2.2. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE.....	104
3.2.3. Núcleo Docente Estruturante – NDE	105
3.2.4. Atuação do Colegiado de curso ou equivalente	106
3.2.5. Atuação do Coordenador.....	107
3.2.6. Regime de trabalho do coordenador do curso.....	108
3.3. Núcleos de Apoio.....	108
3.3.1. Plano de Carreira Docente.....	110
3.3.2. Políticas de Qualificação	110
3.3.3. Corpo Técnico Administrativo	110
3.3.4. Plano de Carreira Técnico Administrativo.....	110
3.3.5. Políticas de qualificação	110
4. DIMENSÃO 3 - INFRAESTRUTURA.....	110

4.1. Infraestrutura: Administrativa, Salas de Aula, Espaço de Convivência e Laboratórios	110
4.3. Espaço de trabalho para docentes em tempo integral	115
4.4. Espaço de trabalho para o coordenador	115
4.5. Sala coletiva de professores	115
4.6. Salas de aula	115
4.7. Acesso dos alunos a equipamentos de informática	116
4.8. Laboratórios didáticos de formação básica	116
4.9. Laboratórios didáticos de formação específica	116
4.10. Biblioteca	116
4.11. Condições de acessibilidade	117
4.11.1. Acessibilidade Arquitetônica	118
4.11.2. Acessibilidade atitudinal	118
4.11.3. Acessibilidade pedagógica ou metodológica	118
4.11.4. Acessibilidade digital	119
4.12. Manutenção, Conversação e Expansão dos Equipamentos	119
4.12.1. Manutenção Corretiva	119
4.12.2. Manutenção Preventiva	119

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

1.1. Entidade Mantenedora

Denominação: União das Instituições de Serviços, Ensino e Pesquisa LTDA – UNISEPE

Endereço: Rod. “João Beira” – SP 95 - km: 46,5 – S/N – Modelo - Amparo/SP - CEP: 13905-529 – TEL. (19) 3907-9870

Site: <https://unisepe.edu.br>

Registro da Junta Comercial do Estado de São Paulo sob número 183572833 em 18/11/2022

1.2. Histórico da Entidade Mantenedora

1.2.1. Criação e trajetória:

Do marco inicial em 1971 com a Faculdade Ciências e Letras “Plínio Augusto do Amaral”, tendo iniciado as atividades acadêmicas em 1972 até os dias atuais como Centro Universitário Amparense – UNIFIA, transformação ocorrida em 2006 e ao Credenciamento para modalidade EaD no ano de 2019.

1.2.2. Da Mantenedora:

- **Associação Sul Mineira de Educação e Cultura:**

Entidade filantrópica, sem fins lucrativos, constituída em 16 de dezembro de 1974, com seus atos societários registrados no Cartório de Registro de Imóveis da comarca de Ouro Fino, Estado de Minas Gerais.

- **A Sociedade Sul Mineira de Educação e Cultura S/C Ltda:**

Constituída em sucessão à Associação Sul Mineira de Educação e Cultura, em 12 de maio de 1999.

- **A Sociedade Acadêmica Amparense S/C Ltda:**

Após a publicação da Portaria nº. 889, de 18 de outubro de 2007, passou a ser composta, além da unidade de Amparo, pela Sociedade de Cultura e Educação do Litoral Sul, que mantinha as Faculdades Integradas Vale do Ribeira - FVR no município de Registro/SP; pela Sociedade Sul Mineira de Educação e Cultura Ltda., que mantinha as Faculdades ASMEC do município de Ouro Fino/MG; e pela Sociedade Educacional Santa Marta Ltda., que mantinha a Faculdade de São Lourenço do município de São Lourenço/MG.

- **União das Instituições de Serviços, Ensino e Pesquisa Ltda – UNISEPE:**

Em janeiro de 2008, a Sociedade Acadêmica Amparense S/C Ltda. (cód. 715) mudou sua razão social para União das Instituições de Serviços, Ensino e Pesquisa Ltda. – UNISEP (Cód. 715), registrando a sua Logomarca como UNISEPE. **Em 2010 também foi**

solicitada a transferência de manutenção do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre – IES de Pouso Alegre (Cód.3823), mantida pela Sociedade Sul Mineira de Educação e Cultura Ltda. (Cód.364), da Faculdade Peruíbe – FPBE (Cód.4185), mantida pela Sociedade de Cultura e Educação do Litoral Sul Ltda.– SCELISUL (Cód.184) para a União das Instituições de Serviços, Ensino e Pesquisa Ltda. – UNISEP (Cód. 715), com posterior acréscimo da letra “e”, passando a se denominar UNISEPE.

1.2.3. Da Mantida:

- **A Faculdade de Ciências e Letras “Plínio Augusto do Amaral”:**

Decreto nº 69.280, de 24 de setembro de 1971, tendo iniciado as atividades acadêmicas em 1972, completando em 2022, 50 anos de excelentes serviços prestados à Educação Superior, no município de Amparo, cidades circunvizinhas.

“Art. 1º. Fica autorizado o funcionamento da Faculdade de Ciências e Letras "Plínio Augusto do Amaral", mantida pela Fundação Educacional de Amparo, no Estado de São Paulo, com os Cursos de **Letras, Pedagogia, Matemática e História**”

Art. 2º. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 24 de setembro de 1971;
150º da Independência e 83º da República.
EMÍLIO G. MÉDICI
Confúcio Pamplona

Este texto não substitui o original publicado no
Diário Oficial da União - Seção 1 de 27/09/1971

Publicação:

Diário Oficial da União - Seção 1 - 27/9/1971, Página
7793
Coleção de Leis do Brasil - 1971, Página 398 Vol. 6

- **Faculdade de Ciências Contábeis de Amparo:**

Teve seu funcionamento autorizado por Decreto s/n de 27/03/1995, publicado no D.O.U. de 28.03.1995, Seção I, página 4279.

- **Faculdades Integradas de Amparo:**

Faculdades de Ciências e Letras “Plínio Augusto do Amaral” e Faculdade de Ciências Contábeis de Amparo, Transformação em **Faculdades Integradas de Amparo**, Aprovação Regimento e Unificação, Portaria nº255 de 11/02/1999, publicado no D.O.U de 17/02/1999 Pág. 05.

- **Centro Universitário Amparense:**

O Centro Universitário Amparense – UNIFIA, **credenciado** pela Portaria 195, de 23.01.2006, publicada à pág. 12, Seção I do DOU nº 17, de 24.01.2006, é decorrente da **transformação em Centro Universitário das Faculdades Integradas de Amparo**, sediado no município de Amparo, Estado de São Paulo, que por sua vez foram resultante da **unificação da Faculdade de Ciências e Letras “Plínio Augusto do Amaral” e Faculdade de Ciências Contábeis de Amparo**, unificação esta, devidamente autorizada pela Portaria nº 255, de 11 de fevereiro de 1999, publicada no D.O.U. nº 31-E, de 17 de fevereiro de 1999, Seção I, página 5.

- **Credenciamento EaD:**

O Credenciamento para modalidade EaD do Centro Universitário Amparense – UNIFIA foi autorizado pela Portaria nº 2.101 de 06 de dezembro de 2019.

O Grupo UNISEPE, hoje, é composto por 7 unidades educacionais:

- Centro Universitário Amparense – UNIFIA – Amparo/ SP
- Centro Universitário Vale do Ribeira – UNIVR – Registro/SP
- Faculdade de Peruíbe – FPbE – Peruíbe/SP
- Faculdade Sul Paulista de Itanhaém – FASUPI – Itanhaém/SP
- Faculdades Integradas ASMEC – Ouro Fino/MG
- Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre - Pouso Alegre/MG
- Faculdade de São Lourenço – FSL – São Lourenço/MG

1.3. Da Entidade Mantida

Denominação: Centro Universitário Amparense - UNIFIA

Modalidade: Presencial

Código IES: 1225

Endereço: Rod. “João Beira” – SP 95 - km: 46,5 – S/N – Modelo - Amparo/SP - CEP: 13905-529 – TEL. (19) 3907-9870

Site: www.unifia.edu.br e www.unisepe.com.br

Atos legais: Portaria 2101 de 06 de dezembro de 2019 = Credenciamento EaD, em processo de Recredenciamento Institucional

Portaria 485 de 27 de fevereiro de 2019 = Recredenciamento Institucional, aguardando comissão para novo credenciamento.

1.3.1. Missão da Instituição

Inspirado nos valores éticos, tem por Missão:

“Formar cidadãos com competência técnica e compromisso social, e transmitir valores éticos, respeito e liberdade e seriedade.”

Face à sua missão, o Centro Universitário Amparense – UNIFIA orienta e desenvolve iniciativas que aumentem a qualidade do Ensino e com ela a formação de sujeitos responsáveis, comprometidos com o seu autodesenvolvimento, com o progresso da sociedade e da região onde está inserido. Para tanto, partilha essa responsabilidade com os ingressantes, os egressos e com as organizações locais. Nesse sentido, o Centro Universitário objetiva ser polo de referência em sua região, assumindo o compromisso institucional de promover o desenvolvimento socioeducacional da região e participar da inserção dos egressos no mercado de trabalho.

O Centro Universitário Amparense – UNIFIA entende que, na interação dinâmica com a sociedade em geral, e com o mercado de trabalho em particular, define os seus objetivos e projetos de atuação acadêmica presentes e futuros. Reconhecendo a crescente importância do conhecimento para a formação de sujeitos e para o processo de desenvolvimento da sociedade, o Centro Universitário Amparense – UNIFIA pretende produzi-lo articulando o ensino, a partir da análise da realidade social, econômica, política e cultural locais, buscando compreender melhor e mais profundamente a realidade que seu egresso irá contribuir para transformar. Com essa direção, este Centro Universitário tem como diretriz uma formação que combina e equilibra o desenvolvimento técnico e humanístico e que promove a visão sistêmica do estudante. A fim, portanto, de dar cumprimento à sua missão, este Centro Universitário tem consciência plena de que o processo de formação do profissional deve abranger uma série de compromissos com a realidade social enquanto sujeito partícipe de sua construção qualitativa, ao mesmo tempo em que assumirá o exercício profissional na direção da resolução dos problemas locais e regionais.

Para realizar essa missão, o Centro Universitário tem também consciência plena de que, enquanto agente promotor de educação superior deve adotar uma política de graduação rigorosa, sólida e articulada, organicamente, a um projeto de sociedade e de educação.

O Centro Universitário Amparense – UNIFIA coerente com a sua missão adota como filosofia, o oferecimento de um ensino direcionado às necessidades da comunidade e da região, preocupando-se sempre em formar quadros profissionais de ensino, de mercado, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, de modo a atingir os objetivos do ensino superior mais relacionado ao estímulo da criação cultural, do desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo.

1.3.2. Visão da Instituição

Ser referência em práticas educacionais; ser reconhecida pela excelência qualidade educacional, gestão acadêmica e administrativa, no respeito à sustentabilidade e às relações interpessoais.

1.3.3. Valores da Instituição

O Centro Universitário Amparense – UNIFIA fundamenta-se na defesa dos valores éticos universalmente aceitos, destacando-se honestidade, tolerância, qualidade, solidariedade, comprometimento, transparência e responsabilidade social.

1.3.4. Princípios Institucionais

A proposta está embasada na visão de uma instituição comprometida com a educação integral do aluno, onde o aprender a conhecer, o aprender a fazer, o aprender a conviver, o aprender a ser e o aprender a comunicar, contribuem para o exercício da cidadania consciente e para a prática de valores éticos, pessoais e profissionais na sociedade.

Na caracterização do profissional consideram-se dois aspectos. O primeiro relacionado à sua formação básica, ampla e sólida. Uma formação que propicie o entendimento do processo histórico de construção do conhecimento no que diz respeito a conceitos, princípios e teorias, e o entendimento da sua responsabilidade nos vários contextos de sua atuação profissional. O segundo aspecto a ser considerado é o fato de que estes profissionais devem estar sintonizados com a realidade regional, com conhecimentos sobre todos os aspectos relacionados à comunidade; como a questão ambiental, a questão política, a questão geográfica, a questão econômica, etc.

O trabalho da IES buscará uma ação educacional diferenciada, com a formação de um profissional apto para atuar num mercado de trabalho cada vez mais competitivo e em constantes mudanças que exigem competências ligadas a comportamento ético, crítico e criativo e que tenha, de forma muito clara, consciência de suas responsabilidades perante a sociedade, contribuindo para a melhoria do meio no qual atua através da realização de um trabalho sério, profundo e amplo no que tange o desenvolvimento de competência, habilidades e atitudes dos alunos.

A atuação da Instituição terá como objetivo ao oferecer um ensino de qualidade permitir a democratização das oportunidades educacionais e através da difusão, criação, atualização, e reformulação do conhecimento contribuir para alavancar o processo de desenvolvimento regional.

Assim, a IES centra seus esforços:

- I - numa função política, capaz de colocar a educação como fator de inovação e mudanças na região;
- II - numa função ética, de forma que, ao desenvolver a sua missão, a Instituição observe e dissemine os valores positivos que dignificam o homem e a sua vida em sociedade;
- III - numa proposta de transformação social, voltada para a região;

- IV - no comprometimento da comunidade acadêmica com o desenvolvimento do País e em especial da região Metropolitana de Campinas e Região Bragantina, sua principal área de atuação;
- V - num modelo de gestão que tem como metas: a relevância da educação, a busca constante da qualidade da educação ofertada e a construção de uma sociedade justa e solidária.

1.3.5. Objetivos Gerais da Instituição

Os objetivos e metas apresentados são resultantes de planos de ações dos órgãos colegiados e gestores institucionais. Foram divididos entre Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão Acadêmica e Gestão Administrativa.

O entendimento da IES é o de que, todos, indistintamente, formam uma rede complexa e interdependente, além de transversal. São objetivos:

- Estimular a criação cultural, o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- A formação de profissionais e especialistas nas diferentes áreas de conhecimento, habilitando-os para inserção nos setores profissionais e para participação no desenvolvimento da sociedade brasileira
- Colaborar na formação contínua dos egressos seja com cursos de pós-graduação, cursos de extensão ou até mesmo na oferta de novos cursos de graduação;
- Articular a formulação, execução e avaliação do projeto institucional, base para os projetos pedagógicos específicos dos cursos;
- Congregar cursos de graduação e pós-graduação, oferecidos em nível superior, bem como outros programas especiais em seus diversos níveis;
- Preparar profissionais com base na constituição de competências, habilidades, atitudes, valores, ética e na aquisição, construção e produção de conhecimentos indispensáveis à sua formação;
- Incentivar a investigação científica, visando ao desenvolvimento da educação e da tecnologia e da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio, com vistas a uma ação consciente sobre a realidade por meio da educação;
- Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, possibilitando a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que serão adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- Estimular o conhecimento dos problemas mundiais, em particular os nacionais e regionais, a fim de prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

- Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações e de outras formas de comunicação;
- Promover a extensão, aberta à participação da população visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.
- Promover o combate ao racismo e às discriminações e de reconhecimento, valorização e respeito das histórias e culturas afro-brasileiras e africana;
- Promover a Educação Ambiental (EA) e a Educação em Direitos Humanos de maneira integrada aos programas educacionais.

Embasando seus valores e sua ação filosófica na justiça, na dignidade e na solidariedade, propondo a formação de um profissional crítico, consciente, reflexivo e participante, capaz de respeitar os valores éticos e desenvolver-se orientado para assumir com responsabilidade e liberdade suas ações e atitudes, a Instituição busca proporcionar condições para que o aluno possa:

- Aprender a conhecer (construção do conhecimento)
- Aprender a fazer (operacionalização do conhecimento)
- Aprender a conviver (socialização do conhecimento)
- Aprender a ser (atitudes diante do conhecimento)
- Aprender a comunicar (expressão do conhecimento)

1.3.6. Objetivos Específicos da Instituição

As diretrizes norteadoras requerem estratégias educativas variadas e complementares no pensar e fazer acadêmicos do Centro Universitário, que busca gradativamente:

- o conhecimento da realidade regional e dos seus condicionantes histórico, político e sociais;
- a formação de profissionais competentes para atuar responsavelmente sobre essa realidade;
- o compromisso com as necessidades e os interesses básicos da comunidade;
- a articulação entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- a revisão periódica e fundamentada dos Projetos Pedagógicos dos cursos que oferece de modo a contribuir para a realização dos projetos educacionais dos estudantes;
- a resposta às mudanças ocorridas na sociedade e a contribuição para o desenvolvimento curricular perante as diretrizes, desafios e avanços didático-pedagógicos; e

- a busca permanente da articulação entre as dimensões das unidades, teóricas e práticas.

Assim sendo, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) expressa a organização e o pensar de sua proposta pedagógica, voltada para a formação do sujeito e do profissional, validando a abertura de cursos correlacionados à demanda da região, à oferta de cursos pelas Instituições existentes na região e ao perfil do corpo docente associado ao foco e campo de atuação dos cursos a serem ministrados.

1.3.7. Compromisso com a excelência

As diretrizes que norteiam o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional e Projeto Pedagógico Institucional – PPI da IES estabelecem como compromisso a busca de um padrão de excelência no ensino, associando a eficiência e a eficácia exigidas pelo mercado atrelado 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 além de se preocupar com o seu crescimento próprio, contribua para a melhoria da qualidade de vida da sociedade em que estará atuando.

Ao buscar o equilíbrio entre o local e o global, para atingir a – excelência – almejada, os cursos levam em consideração a heterogeneidade de formação e de expectativas da clientela.

As práticas pedagógicas deverão priorizar o domínio dos próprios instrumentos do conhecimento, garantindo, assim, o “aprender a aprender” e, a partir das aplicações da teoria na prática, estimular tanto o conhecimento de “outros” saberes quanto a percepção de suas interdependências, buscando o comprometimento e o desenvolvimento do educando como pessoa.

Os cursos assentam-se em uma pedagogia de concepção mais crítica sobre as relações existentes entre educação, sociedade e trabalho, a qual possibilite:

- despertar o interesse e o gosto pela área de modo a possibilitar uma aprendizagem significativa;
- demonstrar que o processo de aquisição de conhecimento é compreendido como decorrência da interação do Acadêmico com o meio no qual está inserido, cabendo ao professor mediar o processo e articular essa interação;
- utilizar métodos de ensino fundamentados nos princípios da psicologia cognitiva, que privilegie a atividade e iniciativa dos discentes, além de propiciar o diálogo, respeitar os interesses e os diferentes estágios do desenvolvimento cognitivo desses mesmos discentes;
- utilizar uma abordagem que privilegie a dimensão crítica e criativa, permitindo resgatar a dimensão humana do trabalho, a intervenção nos processos e o fortalecimento do exercício da cidadania;

- adotar procedimentos que visem à problematização dos assuntos tratados e à assimilação ativa dos conhecimentos, visando preparar o Acadêmico para um desempenho profissional e ético coerente;
- criar condições para o desenvolvimento das capacidades de abstração e reflexão sobre a atividade realizada, no sentido de expandir senso crítico e analítico no Acadêmico em relação aos fatos da área do curso;
- orientar o Acadêmico no processo de aprendizagem, e capacitá-lo a ter maior controle sobre sua disposição de receber e de processar informações.

Considerando o perfil desejado, as práticas pedagógicas não se atêm às estratégias didáticas tradicionais. Ao invés de simplesmente transmitir conteúdos e esperar que o Acadêmico assimile maior quantidade de informações possíveis, é necessário, levá-lo a uma participação ativa, por meio da aprendizagem interativa no processo de ensino e aprendizagem.

O ensino deverá estar sintonizado com o mundo real, com as necessidades da comunidade e com as mudanças que ocorrem na área. O Acadêmico deve ser estimulado ao questionamento, à procura de “outras verdades”, a não se contentar com o óbvio, a “buscar” o mundo no seu processo de aprendizagem. Dessa forma, após a conclusão do curso, ele continuará buscando, por si mesmo, seu aperfeiçoamento pessoal e técnico.

Para tanto, serão utilizadas dentre outras, para a consecução dos objetivos qualitativos de excelência dos cursos, as seguintes estratégias didáticas:

- aulas dinâmicas com recursos de multimeios.
- aprendizado a partir de experiências práticas envolvendo, sempre que possível e necessário, atividades em laboratórios, simuladores virtuais ou físicos, e experiências de campo.
- leituras de livros, artigos e revistas especializadas;
- aplicação e utilização de tecnologias de informação e comunicação;
- atividades colaborativas e interativas;
- atividades extraclasse e complementares ao processo educativo;
- desenvolvimento de pesquisas de campo e realização de trabalhos científicos (iniciação científica);
- estruturação e desenvolvimento de projetos e estudos de casos;
- transbordo do aprendizado para a comunidade.

1.4. Inserção Regional da Instituição

1.4.1. Histórico da cidade de Amparo

A região limite entre São Paulo e Minas no sertão do Retiro do Camanducaia, junto à serra da Mantiqueira, começou a atrair, no início do século XIX, os primeiros povoadores oriundos de Bragança, Atibaia e Nazaré. Os pioneiros, Manoel Miranda Antunes e João Bueno, abriram caminho aos demais que, por volta de 1824, construíram às margens do rio Camanducaia, uma capela em louvor à Nossa Senhora do Amparo, elevada a curato em 1829. Em 1857, Amparo, já distrito, apresentava suas terras bastante subdivididas, tendo o registro paroquial apontado 321 propriedades de reduzidas proporções, na sua maioria. Seus proprietários dedicavam-se ao plantio de feijão, milho, arroz, algodão e criação de suínos, para abastecimento da cidade de São Paulo. Nessa época, a cultura de café teve grande impulso, chegando a produzir quantidade superior a um milhão de arrobas. Em 1875, foi inaugurada a Estrada de Ferro Mogiana que contribuiu para o desenvolvimento da região. Com a abolição da escravatura, em 1889, começaram a chegar os imigrantes, que organizaram a colônia agrícola e, através deles a implantação de indústrias, quando o café perdeu sua predominância. Em 25 de outubro de 1945 foi decretada a Estância Hidromineral de Amparo.

Amparo, que tem como cognome “Flor da Montanha” é o município onde está sediado o Centro Universitário Amparense - UNIFIA. Localizado no Circuito das Águas o município possui uma área de 446 km², distando, da Capital do Estado, em linha reta, 93 quilômetros. Amparo é um dos 11 municípios paulistas considerados estâncias hidrominerais pelo Estado de São Paulo, por cumprirem determinados pré-requisitos definidos por Lei Estadual. Tal status garante a esses municípios uma verba maior por parte do Estado para a promoção do turismo regional. Também, o município adquire o direito de agregar junto a seu nome o título de Estância Hidromineral, termo pelo qual passa a ser designado tanto pelo expediente municipal oficial quanto pelas referências estaduais. Amparo é uma das seis Estâncias Hidrominerais do Circuito das Águas Paulista, terceiro principal destino turístico do Estado de São Paulo. Seu principal atrativo turístico provém de sua geologia (Estância Hidromineral), principalmente de suas águas, sejam elas de suas fontes de águas minerais, seja do principal manancial que corta o município, o rio Camanducaia.

Amparo dispõe também de um importante Patrimônio Histórico, protegido pelo CONDEPHAAT (órgão responsável pela preservação no Estado de São Paulo) e por seu Plano Diretor, objeto de teses e livros e considerado um dos mais diversificados e bem preservados da segunda metade do século XIX (época da lavoura cafeeira). Orgulhosa de seu passado a cidade de Amparo possui perfil arquitetônico que guarda boa parte da história amalhada ao longo de sua história.

1.4.2. Contextualização regional e o curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Amparo é uma das seis Estâncias Hidrominerais do Circuito das Águas Paulista, terceiro principal destino turístico do Estado de São Paulo. Seu principal atrativo turístico provém de sua geologia (Estância Hidromineral), principalmente de suas águas, sejam elas de suas fontes de águas minerais, seja do principal manancial que corta o município, o rio Camanducaia. Amparo dispõe também de um importante Patrimônio Histórico, protegido pelo CONDEPHAAT (órgão responsável pela preservação no Estado de São Paulo) e por seu Plano Diretor, objeto de teses e livros e considerado um dos mais diversificados e bem preservados da segunda metade do século XIX (época da lavoura cafeeira).

Limita-se ao Norte com Serra Negra e Itapira, ao Sul com Morungaba, a Leste com Monte Alegre do Sul e Tuiuti e a Oeste com Pedreira, Jaguariúna, e Santo Antônio de Posse.

A malha viária é constituída das Rodovias SP-360, SP-95, SP-352, SP-107 e SP-137, que percorrem cerca de 80 km dentro do município, ligando Amparo a todas as cidades vizinhas. A peculiaridade de Amparo é que as rodovias cruzam a cidade dando saída para os quatro pontos cardiais do Estado.

Amparo de hoje, é polo regional, considerada a maior e mais próspera cidade do Circuito das Águas. Compõem a microrregião da qual Amparo é polo regional, 13 cidades (incluindo o município sede), são elas: Amparo, Pedreira, Serra Negra, Socorro, Pinhalzinho, Morungaba, Monte Alegre do Sul, Jaguariúna, Tuiuti, Águas de Lindóia, Lindóia e Santo Antonio da Posse; com uma população de aproximadamente total de 344.488 habitantes em 2023.

Neste universo populacional, a matrícula no Ensino Médio é de 12.507 alunos, representando 3,62% da população. Além de sede da microrregião em que está inserida, a cidade de Amparo é considerada a Capital Histórica do Circuito das Águas. Orgulhosa de seu passado a cidade de Amparo possui perfil arquitetônico que guarda boa parte da história amalhada ao longo de seus 194 anos de fundação a completar em 2023.

O município de Amparo possui uma economia forte, baseada nos três setores básicos de atividade: primário, secundário e terciário.

Setor Primário:

Está relacionado à produção através da exploração de recursos da natureza, como por exemplos: agricultura, mineração, pesca, pecuária, extrativismo vegetal e caça. Amparo, destaca-se por sua cafeicultura, produção de chuchu, sendo esta a maior área produtora do estado de São Paulo, além de diversas granjas de produção de frangos.

Setor Secundário:

O setor secundário, responsável por transformar as matérias-primas (produzidas pelo setor primário) em produtos industrializados (roupas, máquinas, automóveis, alimentos industrializados, eletrônicos, casas, etc). Em Amparo, a indústria de transformação, em especial materiais de limpeza (Química Amparo, fabricantes dos produtos da marca Ypê) tem papel destacado em nossa economia, gerando mais de 4.500 empregos diretos; além de indústria de processamento de carne de frango (JBS Foods); indústria automobilística

(Magneti Marelli); indústria de produção de equipamentos voltados para proteína animal e armazenagem de grãos (Casp); indústrias de produção de fios e tecidos (Tapecol / Minasa).

Setor Terciário:

É o setor econômico relacionado aos serviços, com destaque para: comércio, educação, saúde, telecomunicações, serviços de informática, seguros, transporte, serviços de limpeza, serviços de alimentação, turismo, serviços bancários e administrativos, transportes, etc. Amparo exerce papel de destaque em sua região, sendo um polo consumidor para cidades vizinhas. No ano de 2016 foi instalado uma unidade do AME – Ambulatório Médico de Especialidades que atende a região, chegando a mais de 5.000 consultas por mês.

MUNICÍPIOS	POPULAÇÃO	ALUNOS ENSINO MÉDIO	IDH	PIB PER CAPITA	EXTENSÃO TERRITORIAL KM ²	ALTITUDE (EM METROS)
ÁGUAS DE LINDÓIA	17.829	511	0,745	26.418,38	60,126	945
AMPARO	68.008	2.925	0,785	63.521,24	445,323	674
JAGUARIÚNA	59.347	2.047	0,784	195.909,31	141,391	570
LINDÓIA	7.010	182	0,742	27.301,58	48,756	689
MONTE ALEGRE DO SUL	8.627	412	0,759	27.171,17	110,306	748
MONTE SIÃO (MG)	24.089	656	0,724	20.100,60	291,594	857
MORUNGABA	13.788	425	0,715	40.010,09	146,752	765
PEDREIRA	43.112	1.488	0,769	28.449,80	108,817	584
PINHALZINHO	15.219	401	0,725	18.411,42	154,531	910
SANTO ANTONIO DA POSSE	23.244	606	0,702	67.655,55	154,133	695
SERRA NEGRA	29.894	719	0,767	25.165,64	203,736	925
SOCORRO	40.122	1.368	0,729	23.257,18	449,029	752
TUIUTI	6.778	203	0,728	26.755,88	126,731	790
Total População e E.M	357.067	11.943				
Média de IDH / Renda / Extensão Territorial / Altitude			0,740	45.394,45	187,787	761,846

Fonte: Censo do IBGE.

Para planejar a abertura de cursos, foram analisados dados da área de influência da IES, junto ao número de estabelecimentos de educação existentes, o número de matrículas, o índice de alfabetização da população e índice demográfico por faixa etária.

Relação de Escolas Municipais e Estaduais no município de Amparo em 2023.

ESCOLAS MUNICIPAIS E ESTADUAIS DE AMPARO - 2023	QUANTIDADE
Escola Municipal de Educação Infantil – creche (0 à 3 anos) e pré-escola (4 à 5 anos)	11
Escola Municipal de Educação Infantil – pré-escola (4 à 5 anos)	07
Escola Municipal de Ensino Infantil e Ensino Fundamental de 9 anos	03
Escola Municipal de Ensino Fundamental de 9 anos	07
Escola Municipal de Educação de Jovens e Adultos – Ensino Fundamental	01
E.E. Fundamental Anos Iniciais	02
E.E. Fundamental Anos Iniciais/Finais	02
E.E. Fundamental Anos Iniciais, Finais/Ensino Médio	04
E.E. Fundamenta Anos Finais/Ensino Médio	02
E.E. Fundamental/Ensino Médio/EJA Fundamental	01
E.E. Fundamental/Ensino Médio/EJA Fund./EJA E. Médio	01
E.E. Fundamenta Anos Finais/Ensino Médio/EJA Médio	01
Escola Técnica Estadual Ensino Médio/Profissionalizante	01
TOTAL DE ESCOLAS	43

Fonte: Diretoria de Ensino – Região de Mogi Mirim (2023).

Relação de Escolas Particulares no Município de Amparo em 2023.

ESCOLAS PARTICULARES	QUANTIDADE
Escola Particular de Educação Infantil	05
Escola Particular de Educação Infantil e Ensino Fundamental de 9 anos	05
Escola Particular de Educação Infantil, Ensino Fundamental de 9 anos e Ensino Médio	04
Escola Particular de Ensino Fundamental e Ensino Médio	01
Escola Técnica (ALFA, ITEC, SIGMA)	03
EDUCAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR	01
ESCOLAS FILANTRÓPICAS	QUANTIDADE
Creches	05
APAE	01
TOTAL DE ESCOLAS PARTICULARES	25

Fonte: Diretoria de Ensino – Região de Mogi Mirim (2023)

Número de Matrículas de alunos na Educação Infantil – nas dependências Municipal e Estadual

MUNICÍPIO	DEPENDÊNCIA	Educação Infantil			
		Creche		Pré-escola	
		Parcial	Integral	Parcial	Integral
AMPARO	Municipal - Matrículas	406	719	618	638
PEDREIRA	Municipal - Matrículas	0	799	438	376
SERRA NEGRA	Municipal - Matrículas	138	537	142	386
SOCORRO	Municipal - Matrículas	144	562	524	148
PINHALZINHO	Municipal - Matrículas	0	753	526	0
MORUNGABA	Municipal - Matrículas	196	82	286	0
MONTE ALEGRES DO SUL	Municipal - Matrículas	100	0	146	0
JAGUARIÚNA	Municipal - Matrículas	0	1490	1175	76
TUIUTI	Municipal - Matrículas	25	35	126	0
ÁGUAS DE LINDÓIA	Municipal - Matrículas	0	392	0	336
LINDÓIA	Municipal - Matrículas	23	142	64	82
SANTO ANTÔNIO DE POSSO	Municipal - Matrículas	427	110	526	0
SUBTOTAL		1459	5621	4571	2042
TOTAL DE MATRÍCULAS CRECHE E PRÉ-ESCOLA		7.080		6.613	
TOTAL DE MATRÍCULAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL		13.693			

Fonte: Censo Escolar do IBGE (2020).

Número de Matrículas de alunos no Ensino Fundamental – nas dependências Municipal e Estadual

MUNICÍPIO	DEPENDÊNCIA	Ensino Fundamental			
		Anos Iniciais		Anos Finais	
		Parcial	Integral	Parcial	Integral
AMPARO	Estadual - Matrículas	727	261	1830	610
	Municipal - Matrículas	2055	113	0	0
PEDREIRA	Estadual - Matrículas	0	0	1080	645
	Municipal - Matrículas	1481	703	0	0

SERRA NEGRA	Estadual - Matrículas	932	176	770	283
	Municipal - Matrículas	102	209	0	0
SOCORRO	Estadual - Matrículas	299	0	1044	411
	Municipal - Matrículas	1450	62	0	0
PINHALZINHO	Estadual - Matrículas	580	36	567	2
	Municipal - Matrículas	553	94	379	7
MORUNGABA	Estadual - Matrículas	0	0	200	0
	Municipal - Matrículas	761	0	463	0
MONTE ALEGRES DO SUL	Estadual - Matrículas	0	0	0	0
	Municipal - Matrículas	432	0	410	0
JAGUARIÚNA	Estadual - Matrículas	0	0	0	0
	Municipal - Matrículas	3214	92	2694	0
TUIUTI	Estadual - Matrículas	0	0	0	0
	Municipal - Matrículas	352	78	264	76
ÁGUAS DE LINDÓIA	Estadual - Matrículas	97	11	131	136
	Municipal - Matrículas	465	364	501	70
LINDÓIA	Estadual - Matrículas	0	0	0	0
	Municipal - Matrículas	253	137	358	0
SANTO ANTÔNIO DE POSSO	Estadual - Matrículas	0	0	0	0
	Municipal - Matrículas	976	571	1186	0
Total de Matrículas - Municipal/Estadual		14.729	2.907	11.877	2.240
Total de Matrículas Municipal		12.094	2.423	6.255	153
Total de Matrículas Estadual		2.635	484	5622	2087
TOTAL DE MATRÍCULAS NO ENSINO FUNDAMENTAL I E II		17.636		14.117	
TOTAL NO ENSINO FUNDAMENTAL		31.753			

Fonte: Censo Escolar do IBGE (2020).

Número de matrículas no Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos (EJA):

MUNICÍPIO	DEPEDÊNCIA	Ensino Médio		EJA	
		Parcial	Integral	EJA Presencial	
				Fundamental	Médio
AMPARO	Estadual - Matrículas	1826	692	92	91
	Municipal - Matrículas	0	0	31	0
PEDREIRA	Estadual - Matrículas	1131	81	18	40
	Municipal - Matrículas	0	0	13	0
SERRA NEGRA	Estadual - Matrículas	255	343	17	37
	Municipal - Matrículas	0	0	7	0
SOCORRO	Estadual - Matrículas	916	125	0	0
	Municipal - Matrículas	0	0	0	0
PINHALZINHO	Estadual - Matrículas	567	0	82	25
	Municipal - Matrículas	0	0	0	0
MORUNGABA	Estadual - Matrículas	436	0	0	0
	Municipal - Matrículas	0	0	23	0
MONTE ALEGRES DO SUL	Estadual - Matrículas	404	0	0	13
	Municipal - Matrículas	0	0	0	0
JAGUARIÚNA	Estadual - Matrículas	1552	229	0	86
	Municipal - Matrículas	0	0	99	0
TUIUTI	Estadual - Matrículas	29	150	0	0
	Municipal - Matrículas	0	0	0	0
ÁGUAS DE LINDÓIA	Estadual - Matrículas	345	134	0	64
	Municipal - Matrículas	0	0	47	0
LINDÓIA	Estadual - Matrículas	181	0	0	47
	Municipal - Matrículas	0	0	56	0

SANTO ANTÔNIO DE POSSO	Estadual - Matrículas	555	0	0	101
	Municipal - Matrículas	0	0	171	0
Total de Matrículas - Municipal/Estadual		8.197	1.754	656	504
Total de Matrículas Municipal		0	0	447	0
Total de Matrículas Estadual		8197	1.754	209	504
TOTAL DE MATRÍCULAS NO ENSINO MÉDIO E EJA		9.951		1.160	

Fonte: Censo Escolar do IBGE (2020).

Estimativa de alunos matriculados na Educação Básica em 2020 na região do Circuito das Águas em que a cidade de Amparo está situada e a IES (sede)

ESTIMATIVA TOTAL DE ALUNOS MATRICULADOS NA EDUCAÇÃO BÁSICA	QUANTIDADE
TOTAL DE MATRÍCULAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL	13.693
TOTAL NO ENSINO FUNDAMENTAL	31.753
TOTAL DE MATRÍCULAS NO ENSINO MÉDIO	9.951
TOTAL DE MATRÍCULAS NA EJA	1.160
ESTIMATIVA DE ALUNOS MATRICULADOS EM 2020	56.557

Fonte: Censo Escolar IBGE (2020).

Estimativa de indicadores da taxa de escolarização, IDEB, Docentes que atuam no Ensino Fundamental e número de estabelecimentos no Circuito das Águas em que o município de Amparo se encontra:

Indicadores	Amparo	Pedreira	Serra Negra	Socorro	Pinhalzinho	Morungaba
Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade [2010]	95,7 %	98,1 %	97,8 %	97,7 %	97,8 %	97,4 %
IDEB – Anos iniciais do ensino fundamental (Rede pública) [2021]	6,5	6,6	6,3	6,6	5,8	6,2
IDEB – Anos finais do ensino fundamental (Rede pública) [2021]	5,6	5,5	5,3	5,6	5,7	5,3
Docentes no ensino fundamental [2021]	546	306	178	308	111	116
Docentes no ensino médio [2021]	313	117	79	133	18	24
Número de estabelecimentos de ensino fundamental [2021]	33	16	17	30	8	10
Número de estabelecimentos de ensino médio [2021]	17	6	4	10	1	1

Indicadores	Monte Alegre do Sul	Jaguariúna	Tuiuti	Águas de Lindóia	Lindóia	Santo Antônio de Posse
Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade [2010]	98,3 %	98 %	97,3 %	96,2 %	97,4 %	97,3 %
IDEB – Anos iniciais do ensino fundamental (Rede pública) [2021]	6,0	6,5	6,0	6,5	5,7	5,5
IDEB – Anos finais do ensino fundamental (Rede pública) [2021]	5,5	6,0	5,4	5,6	-	4,6
Docentes no ensino fundamental [2021]	51	401	43	151	55	122
Docentes no ensino médio [2021]	22	149	17	53	21	40
Número de estabelecimentos de ensino fundamental [2021]	3	19	4	9	1	9
Número de estabelecimentos de ensino médio [2021]	1	7	1	3	1	1

Fonte: IBGE (2021).

Índice demográfico populacional por faixa etária no município de Amparo/SP

População Residente por Faixa Etária e Sexo			
Faixa Etária	Masculino	Feminino	Total
Menor 1	394	401	795
1 a 4	1.720	1719	3439
5 a 9	2.354	2344	4698
10 a 14	2.351	2423	4774
15 a 19	2.604	2587	5191
20 a 29	5.834	5735	11569
30 a 39	5.270	5978	11248
40 a 49	4.528	5097	9625
50 a 59	3.733	3945	7678
60 a 69	2.166	2501	4667
70 a 79	1.268	1619	2887
80 e +	556	881	1437
Ignorada	-	-	-
Total	32.778	35.230	68.008

Fonte: IBGE (2021)

Observa-se que a partir do estudo quantitativo sobre o perfil educacional da região do Circuito das Águas para a implantação do curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no Centro Universitário Ampareense – UNIFIA – conforme dados atualizados retirados do IBGE (2021) que podem variar conforme o Censo Escolar do IBGE. Os números são expressivos ao denunciar a partir da análise de todas as tabelas demonstradas anteriormente que indicam a importância da implantação do curso, justamente para atender as demandas dos municípios circunvizinhos e a necessidade do

profissional formado em Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos para atender as inúmeras indústrias e empresas.

A mais de 50 anos se dedicando ao Ensino Superior na Região, o Centro Universitário Amparense - UNIFIA já atua na formação de profissionais para atuarem na região do Circuito das Águas e percebe nitidamente – em constantes pesquisas realizadas em toda a região – a demanda por profissionais para atuarem no campo de recursos humanos, por isso dar-se a justificativa da implantação do curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

2. DIMENSÃO 1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

2.1. Da Organização Didático-Pedagógica do Curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

O papel fundamental da Tecnologia é concebido como um processo de evolução do conhecimento humano, pelo qual cria-se oportunidade de crescimento econômico e social. É sob este prisma que o Centro Universitário Amparense - UNIFIA se propõe desenvolver o ensino e a extensão, considerando o aluno como sujeito de seu próprio desenvolvimento, possibilitando a elaboração da experiência humana de forma crítica e criativa.

Na caracterização do profissional formado sobressaem dois aspectos. O primeiro relacionado à sua formação básica, ampla e sólida. Uma formação que propicie o entendimento do processo histórico de construção do conhecimento no que diz respeito a conceitos, princípios e teorias, e o entendimento da sua responsabilidade nos vários contextos de sua atuação profissional. O segundo aspecto a ser considerado é o fato de que estes profissionais devem estar sintonizados com a sua realidade regional, com conhecimentos sobre todos os aspectos relacionados à comunidade como a questão ambiental, a questão política, a questão fundiária, a questão geográfica, a questão econômica, etc.

Assim a prática acadêmica será alicerçada em uma integração com a sociedade onde está inserida. Isto se dará ao se considerar toda a região como campo de atividade didática, ao se firmar parcerias com instituições públicas e privadas, ao se oferecer programas e cursos para a comunidade, ao se estabelecer canais eficientes de comunicação com a mesma e finalmente ao se implantar um programa eficiente e eficaz de extensão.

Para cumprir sua missão a Instituição levará em consideração a heterogeneidade de formação e de expectativas da clientela, buscando o equilíbrio entre o local e o global. As práticas buscarão sempre priorizar o domínio dos próprios instrumentos do conhecimento, garantindo o aprender a aprender, privilegiando as aplicações da teoria na prática, estimulando o conhecimento de “outros” e a percepção das interdependências e finalmente, buscando o comprometimento com o desenvolvimento do educando como pessoa.

A estratégia será essencialmente ativa e interativa comportando exposições teóricas (aulas formais), aulas práticas, atividades e visitas no campo, atividades socializadas, atividades individuais e interdisciplinaridade. Os conteúdos serão tratados da forma mais completa

possível, mas sempre de forma acessível a todos os alunos, procurando despertar o interesse, de modo a possibilitar uma aprendizagem significativa.

A prática deve articular-se dentro dos pressupostos da indissociabilidade entre teoria e prática na construção do conhecimento. No desenvolvimento de cada assunto, procurar-se-á chegar aos conceitos fundamentais através de exemplos que visem ligar o conteúdo teórico a situações práticas, de forma a levar o aluno a pensar e a entender esses conceitos. Será sempre buscado um processo que garanta uma formação básica sólida, com espaços amplos e permanentes de ajustamento às rápidas transformações sociais geradas pelo desenvolvimento do conhecimento, das ciências e da tecnologia.

Os currículos devem ser estruturados em função das competências a serem adquiridas e ser elaborados a partir das necessidades oriundas do mundo do trabalho. O objetivo é o de capacitar o estudante para o desenvolvimento de competências profissionais que se traduzam na aplicação, no desenvolvimento e na difusão de tecnologia, na gestão de processos de produção e bens e serviços e na criação de condições para articular, mobilizar e colocar em ação conhecimentos, habilidades, valores e atitudes para responder, de forma original e criativa, com eficiência e eficácia, aos desafios e requerimentos do mundo trabalho.

2.2. Políticas Institucionais

As Políticas institucionais estão dispostas no PDI e neste Projeto Pedagógico do Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e em conformidade com as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, e demais dispositivos legais e normativas educacionais. As Políticas institucionais da IES se fundamentam no tripé das Políticas de Ensino, Extensão e Pesquisa.

2.2.1. Políticas de Ensino

A questão da oferta dos cursos superiores de graduação coloca-se em duas dimensões indissociáveis: na qualidade da formação acadêmica a ser oferecida e na quantidade de profissionais necessários para atender às demandas de crescimento sustentável para o país. É imprescindível situar a Educação Superior como modalidade de formação que possibilita ao indivíduo o desenvolvimento de sua capacidade de gerar conhecimentos a partir de uma postura dialógica com a realidade.

Traduzidas no seu Projeto Pedagógico, as políticas de ensino da IES se constituem em um desafio, tanto teórico-conceitual, quanto metodológico. As políticas e diretrizes do ensino de graduação, amparadas na Legislação Nacional, fundamentam-se, principalmente, na interdisciplinaridade e formação da cidadania, tendo como principais indicadores a articulação entre as áreas do conhecimento e a qualidade das relações interpessoais, resultando na socialização do conhecimento.

A IES, atenta ao paradigma emergente e, em consequência, às novas metodologias de apropriação e produção do conhecimento, o processo de formação integral e profissional,

articulado com a iniciação a pesquisa, com estímulo ao estudo e intervenção nas questões regionais em cada localidade de atuação, busca orientar suas ações por critérios de qualificação do trinômio ensino, iniciação a pesquisa e extensão, interdisciplinar, observando a flexibilidade orgânico-operativa, tomando como referência essencial a avaliação permanente. Neste sentido, para que se cumpra efetivamente o papel da IES almejada, é preciso adotar uma metodologia que possibilite uma redefinição constante de conceitos e linhas de ação e criação de novas práticas pedagógicas. O fazer pedagógico da IES revela sua decisão de romper com a abordagem fragmentada do conhecimento, ao trabalhar na superação das dicotomias entre ciência-tecnologia e teoria-prática, na pesquisa como princípio educativo e científico, nas ações de extensão como forma de diálogo permanente com a sociedade.

Busca-se uma atualização contínua das matrizes curriculares em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais que estabelecem parâmetros para o Ensino Superior, e que possibilitaram a flexibilização dos currículos para atender às necessidades contextuais dos locais onde se inserem, sem, no entanto, perder de vista a sua articulação com a realidade global.

Para atingir seus objetivos, a proposta pedagógica da IES está embasada na visão de uma instituição comprometida com a educação integral do acadêmico, adotando como referencial pedagógico a prática da “educação ao longo de toda a vida”, conforme apresentado pela UNESCO/1999, no Relatório da Comissão Internacional sobre a educação para o Século XXI, no qual, a educação precisa ser concebida a partir de quatro pilares: “aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser”, indicando que a função de uma instituição de ensino, em qualquer uma das suas modalidades, deve estar voltada para a realização plena do ser humano, de modo a contribuir para o exercício de uma cidadania mais consciente e para a prática de valores éticos, pessoais e profissionais na sociedade.

Sob esta perspectiva, a educação proporciona ao indivíduo um conhecimento dinâmico do mundo, dos outros e de si mesmo, capacitando-o para o exercício profissional em tempos de mudanças (civilização cognitiva).

Destacamos também em nossa política de ensino a inclusão em conteúdos de disciplinas e em atividades curriculares da Educação das Relações Étnico-raciais; além da inclusão de um referencial bibliográfico nos Projetos Pedagógicos dos cursos (PPC's), referentes a cultura afro-brasileira e africana e também indígena; destacamos também ações educacionais com objetivos explícitos de combate ao racismo e às discriminações e de reconhecimento, valorização e respeito das histórias e culturas afro-brasileiras e africana, assim como procedimentos para a sua consecução.

A IES também promove em sua política de ensino uma abordagem curricular de educação ambiental, preocupando-se com relacionar a dimensão ambiental e os demais temas transversais, justiça social, aos direitos humanos, à saúde, ao trabalho, ao consumo, a pluralidade étnica, racial, de gênero, de diversidade sexual, e à superação do racismo e de todas as formas de discriminação e injustiça social.

A IES também incluirá em seu modelo de ensino a Educação em Direitos Humanos de forma transversal.

Como políticas de ensino de graduação da IES, destacam-se:

- ampliação do universo de atividades da IES nas suas várias frentes de atuação, mediante métodos inovadores de participação no processo de ensino-aprendizagem;
- desenvolvimento do ensino de graduação de qualidade;
- busca da excelência acadêmica e expansão da oferta de cursos superiores de graduação, ao maior número de cidadãos, tendo por base a análise de demandas e de tendências da sociedade;
- capacitação inicial e continuada do corpo técnico-administrativo em educação e docente da IES, com o intuito de propiciar as condições suficientes para o desenvolvimento das atividades pedagógicas;
- modernização da oferta dos cursos de graduação;
- universalização do ensino, com inclusão social, assegurando a permanência com oportunidades educacionais, aliadas à diversidade e heterogeneidade de sua clientela;
- a consolidação do processo de gestão democrática na Instituição e dos Direitos Humanos.
- a implantação de programas de avaliação institucional em todas as instâncias, com vistas a possibilitar a viabilização de correções, mudanças, de forma sistemática e sistêmica;
- a autoconstrução de sujeitos éticos e autônomos;
- fortalecimento do intercâmbio sociocultural-educativo com organizações locais e regionais; e,
- atendimento às demandas locais e regionais em cada localidade de atuação da IES.

Neste sentido, as políticas de ensino, em sintonia com as políticas de iniciação a pesquisa e extensão institucionais, atuarão permanentemente em prol da expansão de vagas, da oferta de novos cursos (licenciaturas, bacharelados e tecnológicos) e da proficiente utilização da infraestrutura (aprimoramento do sistema de ingresso e controle acadêmico).

Com base no desenvolvimento de novas metodologias e tecnologias de ensino, pretende-se estimular o aprimoramento da ação ensino-aprendizado com vistas a promover a solidificação do conhecimento em todas as suas manifestações, ao mesmo tempo em que o fortalecimento das políticas de ensino possibilita o estabelecimento de parcerias para a realização dos estágios obrigatórios e não obrigatórios, o oferecimento de melhor ambiência estudantil (com a projeção de melhoria dos espaços de convivência, como bibliotecas, laboratórios, salas de aulas, espaços compartilhados multimídia, etc.) e no implemento, dentro do possível, de uma infraestrutura favorável à otimização do desempenho acadêmico.

2.2.2. Políticas de Pesquisa (Iniciação científica)

A pesquisa (ou investigação) que se desenvolverá no âmbito do trabalho pedagógico não poderá ser confundida com a pesquisa acadêmica ou pesquisa científica, isto é, aplicada. Refere-se, especialmente, a uma iniciação científica, ou seja, uma atitude cotidiana de busca de compreensão dos processos de aprendizagem e desenvolvimento dos discentes e à autonomia na interpretação da realidade e dos conhecimentos que constituirão os objetos de ensino. Desta maneira, nesta etapa da prática universitária, o estudante exerce os primeiros momentos da pesquisa acadêmica, como a escrita acadêmica, a apresentação de resultados em eventos, a sistematização de ideias, a sistematização de referenciais teóricos, a síntese de observações ou experiências, a elaboração de relatórios e demais atividades envolvendo o ofício de futuro pesquisador, se assim decidir ser.

A iniciação à pesquisa na IES tem como princípio fundamental estimular o desenvolvimento do espírito científico, do pensamento reflexivo, incentivando o trabalho de investigação científica, com a inserção de Linhas de Pesquisa nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de graduação, com vistas ao desenvolvimento da ciência, da tecnologia, do conhecimento e da cultura.

Destacamos também o incentivo a iniciação a pesquisas sobre processos educativos orientados por valores, visões de mundo, conhecimentos afro-brasileiros e indígenas com o objetivo de ampliação e fortalecimento de bases teóricas para a educação brasileira; da Educação em Direitos Humanos e da Educação Ambiental.

A pós-graduação quando for contemplada e adotada pela IES, cujo princípio de sistema educacional é tido como um fator estratégico no processo de desenvolvimento socioeconômico e cultural da sociedade brasileira representa uma referência institucional indispensável à formação de recursos humanos altamente qualificados e ao fortalecimento do potencial científico-tecnológico local e regional de suas localidades de atuação. Cabe à pós-graduação a tarefa de formar os profissionais aptos à atuação nos diferentes setores da sociedade e capazes de contribuir, a partir da formação recebida, para o processo de modernização.

2.2.3. Políticas de Extensão

O maior compromisso social da IES é a construção de uma sociedade mais justa, cujos pressupostos básicos estabelecem um novo e diversificado mercado de relações, novas formas de organização e de critérios e qualidades fortalecidas no ser humano.

Neste sentido, a extensão universitária é o principal eixo institucional capaz de articular e imprimir um novo rumo à instituição de ensino superior brasileira e de contribuir significativamente para a mudança da sociedade. É importante salientar que sua função política é fundamentada no diálogo horizontal faculdade-sociedade para construção de uma instituição humanística.

A conceituação sobre extensão universitária assumida expressa uma postura da IES diante da sociedade em que se insere, estimulando sua função básica de produtora e de

socialização do conhecimento, visando à intervenção na realidade, possibilitando acordos e ações coletivas entre a IES e população. Hoje, nacionalmente, a extensão é dimensionada como filosofia, ação vinculada, política, estratégia democratizante, metodologia, sinalizando para uma instituição voltada para os problemas sociais com o objetivo de encontrar soluções através das pesquisas básica e aplicada, visando à realimentação do processo ensino-aprendizagem como um todo, intervindo na realidade concreta.

Ao afirmar-se que a Extensão é parte indispensável do pensar e fazer universitários assume-se uma luta pela institucionalização destas atividades, tanto do ponto de vista administrativo como acadêmico o que implica a adoção de medidas e procedimentos que redirecionam a própria política das instituições. E ao reafirmar o compromisso social da Instituição como forma de inserção nas ações de promoção e garantia dos valores democráticos, de igualdade e desenvolvimento social, a extensão se coloca como prática acadêmica que objetiva interligar a instituição, em suas atividades de ensino e pesquisa, com as demandas da sociedade. A IES estimula e adota os seguintes princípios básicos da extensão:

- a ciência, a arte e a tecnologia devem alicerçar-se nas prioridades do local, da região e do país;
- a IES não pode imaginar-se proprietária de um saber pronto e acabado que vai ser oferecido à sociedade, mas, ao contrário, exatamente porque participa dessa sociedade, a instituição deve estar sensível a seus problemas e apelos, quer através dos grupos sociais com os quais interage, quer através das questões que surgem de suas atividades próprias de ensino, da iniciação a pesquisa e extensão;
- a IES deve participar dos movimentos sociais, priorizando ações que visem à superação das atuais condições de desigualdade e exclusão existentes no Brasil, observadas as questões para Educação Étnico-Raciais; da Educação em Direitos Humanos e da Educação Ambiental.
- a ação cidadã da instituição não pode prescindir da efetiva difusão dos saberes nelas produzidos, de tal forma que as populações, cujos problemas se tornam objeto da iniciação a pesquisa acadêmica, sejam também consideradas sujeito desse conhecimento, tendo, portanto, pleno direito de acesso às informações resultantes das pesquisas de iniciação;
- a prestação de serviços deve ser produto de interesse acadêmico, científico, filosófico, tecnológico e artístico do ensino, a iniciação a pesquisa e extensão, devendo ser encarada como um trabalho social, ou seja, ação deliberada que se constitui a partir da realidade e sobre a realidade objetiva, produzindo conhecimentos que visem à transformação social;
- a atuação junto ao sistema de ensino deve constituir-se em uma das diretrizes prioritárias para o fortalecimento da educação básica através de contribuições técnico-científicas e colaboração na construção e difusão dos valores da cidadania.

A IES define quatro diretrizes, que são o alicerce das Políticas de Extensão:

1. **Impacto e transformação:** por meio da extensão, propõe-se uma relação, entre a IES e outros setores da sociedade, que seja transformadora, instrumento de mudança em busca de melhoria da qualidade de vida, aliada aos movimentos sociais de superação de desigualdades, de exclusão e fomentadora do desenvolvimento regional e de políticas públicas. Esta diretriz consolida a orientação para cada ação da extensão; frente à complexidade e à diversidade da realidade, é necessário eleger as questões mais prioritárias, com abrangência suficiente para uma atuação que colabore efetivamente para a mudança social.
2. **Interação dialógica:** por meio da extensão propõe-se o desenvolvimento de relações entre a IES e setores sociais marcadas pelo diálogo, pela ação de mão-dupla, de troca de saberes, de superação do discurso da hegemonia acadêmica para uma aliança com movimentos sociais de superação de desigualdades e de exclusão.
3. **Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão:** a relação entre ensino e extensão conduz a mudanças no processo pedagógico, pois o discente e docente constitui-se em sujeitos do ato de aprender. Ao mesmo tempo em que a extensão possibilita a democratização do saber acadêmico, por meio dela, esse saber retorna à IES, testado e reelaborado. A extensão, como via de interação entre a IES e sociedade, constitui-se em elemento capaz de operacionalizar a relação entre teoria e prática.
4. **Interdisciplinaridade:** a extensão propicia a realização de atividades acadêmicas de caráter interdisciplinar, possibilitando trocas entre áreas distintas do conhecimento, interação de conceitos e modelos complementares, além de integração e convergência de instrumentos e técnicas para uma consistência teórica e operacional que estrutura o trabalho coletivo e contribui para uma nova forma de fazer ciência, revertendo à histórica tendência de compartilhar o conhecimento.

No âmbito da IES, a política institucional de extensão deve ser capaz de oportunizar condições e contribuir especificamente para o desenvolvimento das atividades do ensino e de iniciação a pesquisa; propiciar uma abordagem multidisciplinar e interdisciplinar; auxiliar na promoção do desenvolvimento sustentável; promover a articulação da IES com a comunidade e seus segmentos significativos.

As ações de extensão universitária constituem-se como um processo educativo, cultural e científico e devem ser desenvolvidas por meio de palestras, semanas de cursos, aulas práticas e eventos sociais, prestações de serviços, além de outras ações decorrentes da extensão, voltados a um objetivo comum e direcionados às questões relevantes da sociedade.

Os Eixos Extensionistas são:

- Inclusão Social;
- Desenvolvimento Econômico e Social;

- Meio Ambiente e Educação Ambiental: preservação e sustentabilidade;
- Preservação da Memória e do Patrimônio Cultural;
- Saúde e Ambiente Hospitalar;
- Educação e Direitos Humanos e Diversidade;
- Relações Étnico-Raciais e História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena;
- Gestão e Relações de Trabalho e Produção.

2.2.4. Políticas de Gestão

A instituição de ensino superior é uma das organizações mais complexas da sociedade, e como tal, se defronta com a necessidade de um efetivo e eficiente sistema de gestão, capaz de contribuir para o atendimento das necessidades e demandas internas e externas. A gestão é um dos núcleos vitais da instituição. É ela que busca captar e empregar recursos financeiros, disponibilizar infraestrutura física e de materiais e viabilizar recursos humanos que propiciem os meios e os estímulos necessários ao desenvolvimento e ampliação das oportunidades educacionais, fomentando e fortalecendo o ensino, a iniciação a pesquisa, a extensão e a prestação de serviços.

Diante de demandas crescentes da sociedade, a IES irá realizar investimentos em projetos para a expansão qualitativa e quantitativa da Instituição, com vistas a manter e a aperfeiçoar seu perfil de desempenho. Para conseguir um bom patamar de qualidade acadêmica e administrativa, bem como o constante investimento nas condições das estruturas físicas e instalações, faz-se necessário manter ampla estrutura de serviços de apoio e logística o que, por sua vez, demanda constantes atualizações, normatizações e investimentos.

O modelo de excelência preconizado pela IES tem como pilares de sustentação os seguintes fundamentos gerenciais:

- pensamento sistêmico;
- liderança e constância de propósitos;
- visão de futuro;
- comprometimento e capacitação de recursos humanos;
- responsabilidade social;
- orientação por processos e informações;
- gestão participativa;
- controle social;
- desenvolvimento de parcerias;
- viabilização de recursos;
- cultura organizacional;

- aprendizagem organizacional, e,
- educação ambiental;
- educação em Direitos Humanos;
- ética nas relações / interrelações profissionais.

Para atingir em níveis satisfatórios os pilares de excelência em gestão, a IES procura nortear seus programas, metas e ações no alcance das seguintes linhas:

- promover o avanço estratégico da Instituição, oferecendo condições crescentes de pessoal e de infraestrutura física, tecnológica e operacional, que gerem impactos positivos na qualidade dos programas acadêmicos oferecidos em todos os níveis e modalidades;
- desenvolver uma política de recursos humanos associada às metas institucionais, promovendo e apoiando programas de permanente valorização, qualificação e capacitação do seu quadro de servidores docentes e técnico-administrativos, focados na motivação, educação ambiental e nas boas condições de trabalho, de modo a oferecer às comunidades, tanto interna quanto externa, atendimento acadêmico, técnico e administrativo pautado por padrões de ética e qualidade, e de respeito guiando-se pelos princípios da Educação em Direitos Humanos, desenvolvidos por meio de processos democráticos, participativos e transparentes.
- consolidar as unidades de administração setorial dotando-as de uma infraestrutura moderna e adequada, incentivando a cultura de preservação e valorização ambiental, bem como a manutenção e expansão qualificada e permanente do seu acervo e do seu patrimônio imóvel;
- fomentar e aperfeiçoar permanentemente os processos e procedimentos de avaliação, tanto internos quanto externos, das atividades docentes, técnicas e administrativas, para assegurar o cumprimento satisfatório da missão acadêmica;
- assegurar meios e instrumentos que permitam desenvolver na Instituição uma gestão democrática nas áreas acadêmica e administrativa, no patrimônio, nos espaços físicos e no orçamento, na gestão de recursos humanos, bem como na política de assistência ao estudante;
- realizar reformas, construções e ampliações que possibilitarão a correta aplicação dos princípios de segurança, o atendimento às exigências sanitárias, às políticas de inclusão social e proteção à saúde e ao ambiente, eficiência energética, conforto térmico nos edifícios, bem como à qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão oferecidos pela Instituição;
- reordenamento da estrutura organizacional e didático-pedagógica com a definição de competências e níveis de atuação de modo a atender às exigências do mundo atual;
- distribuição de recursos seguindo critérios e indicadores de desempenho;
- qualificação e capacitação dos recursos humanos;

- (re)conceber a estrutura física de modo a eliminar duplicações de equipamentos, que encarecem o custo do ensino e pesquisa;
- promover a estreita relação da Reitoria com as estruturas didático-pedagógica e de gestão acadêmica;
- promover a integração da IES e as demais instituições representantes da sociedade civil;
- ampliar a infraestrutura física de modo a responder adequadamente às prioridades definidas para os projetos acadêmicos existentes, bem como para novos;
- melhorar as condições de infraestrutura e apoio para o cumprimento das funções acadêmicas;
- garantir a evolução do acervo bibliográfico, de redes de computadores, da tecnologia da informação e de recursos tecnológicos em geral;
- desenvolver mecanismos de comunicação e de conexão interna e externa.

2.2.5. Política de Recursos Humanos

O modelo de Gestão por Competências tem direcionado as políticas e as práticas de Recursos Humanos em grande parte das organizações contemporâneas, além de outras normas e instrumentos que orientam a gestão de recursos humanos.

A política de recursos humanos é inovadora na medida em que pretende tornar todos aptos a formular, implementar e avaliar a tríade estratégica da moderna gestão de pessoas - gestão por competências, democratização das relações de trabalho e qualificação intensiva das equipes de trabalho, com vistas à melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados ao cidadão em conformidade com os princípios básicos e os objetivos da Educação Ambiental.

O desenvolvimento permanente das pessoas, incluindo a aprendizagem por meio de novos métodos que levem a práticas inéditas na administração, é outro objetivo da IES, embasada nos conceitos de desenvolvimento, capacitação, educação formal, aperfeiçoamento, qualificação, desempenho, avaliação, dimensionamento da força de trabalho, alocação de cargos, força de trabalho e processo de trabalho entre outros.

No âmbito da IES, as políticas de recursos humanos estão focadas nos seguintes pontos:

- capacitação e aperfeiçoamento;
- avaliação de desempenho;
- dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal; e,
- desenvolvimento de sistemas de gestão de recursos humanos e na assistência.

Em suma, a política de recursos humanos tem como objetivos modernizar e melhorar a base organizacional do sistema de recursos humanos; adotar os princípios da educação continuada em capacitação e qualificação; recompor e manter o quadro de pessoal docente

e técnico-administrativo em adequadas condições de formação e atualização profissional, melhorar e modernizar as condições de trabalho, visando garantir o desenvolvimento e a capacitação, o aprimoramento e inovação dos processos de trabalho e assimilação de novas linguagens e tecnologia e a melhoria dos serviços prestados.

A dimensão humana é uma busca incessante no processo formativo da IES, de modo que, inevitavelmente, passa a integrar as relações de trabalho no contexto institucional. Assim, percebe-se esta política relacionada à demanda de qualificação continuada do corpo funcional, vinculada à valorização do clima interno enquanto elemento agregador de um trabalho educativo de qualidade, a que se deve aliar a valorização de pessoal, visando à permanência na instituição.

2.2.6. Responsabilidade Social e o Empreendedorismo

A Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o SINAES, considera responsabilidade social da instituição, especialmente o que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, itens que são amplamente contemplados nas políticas institucionais, via palestras, semana dos cursos, aulas práticas e eventos sociais.

A IES estará sempre aberta aos mais amplos setores sociais e suas ações são sempre pautadas pelos valores democráticos e acadêmicos, alicerçadas na produção crítica do conhecimento.

Assim, sua responsabilidade social manifesta-se na oferta de um ambiente propício à formação integral do ser humano, de uma educação comprometida com a ética, a cidadania, o conhecimento e o atendimento às necessidades contemporâneas, por meio de uma estrutura educacional inovadora e diferenciada, contribuindo para uma melhor qualidade de vida do indivíduo e da sociedade.

A contribuição direta da instituição para a melhoria da questão social regional, é feita por meio de um trabalho em todos os municípios de sua área de influência. Em relação à inclusão social direta, a instituição disponibiliza aos alunos economicamente desfavorecidos bolsas de estudo, os quais, em troca, desenvolvem atividades extensivas para com a sociedade, buscando novas formas indiretas de inclusão social em diversos níveis e áreas.

A busca de soluções para os problemas sociais não é uma tarefa que a instituição deva ou não cumprir. Adotar o conceito de Responsabilidade Social significa que a instituição deve assumir a responsabilidade pelos seus atos, tornar-se socialmente responsável e aproximar-se do mundo real. Acreditamos que IES socialmente responsável não é apenas aquela que cumpre somente as obrigações legais, mas sim aquela que desenvolve ações efetivas na sociedade e que visam alcançar melhorias.

O envolvimento da UNISEPE em ações sociais é constante. Os projetos de extensão junto à comunidade permitem o contato de professores e discentes com a população da região. A participação e o envolvimento da IES nessas ações resultaram na conquista do Selo de Responsabilidade Social pela ABMES a partir do ano de 2015 e subsequentes.

Apostar em responsabilidade social permite à IES promover a inserção social, assim como ter uma intervenção direta no contexto socioeconômico, auxiliando na resolução de possíveis problemas sociais.

Neste sentido, ações de responsabilidade social se cruzam com ações empreendedoras na medida em que se procura agir com sensibilidade em relação às questões sociais, econômicas, culturais e ambientais. E empreender nem sempre significa criar um negócio, que mais tarde vá gerar lucros e dar retorno financeiro a seus idealizadores (DORNELAS, 2017). Antes de tudo, o conceito significa promover ações capazes de mudar uma realidade. Contudo, o conceito embutido nessa palavra vai além do negócio em si, abrangendo várias áreas, entre elas a área social, onde o foco passa a ser o desenvolvimento da comunidade.

Atitudes empreendedoras podem estar ligadas à ideia de encontrar soluções para problemas de uma sociedade. Isto é, de sanar as dores de uma dada população. O real significado do empreendedorismo vai muito além de abrir um negócio ou do ganho financeiro. Empreender também é gerar mobilização social para uma sociedade melhor e mais inclusiva. Isto é, ajudar as pessoas a saírem de situações de vulnerabilidade.

2.2.7. Políticas institucionais voltadas à valorização da diversidade, do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e da igualdade étnico-racial.

A inclusão de conteúdos referentes à diversidade, da Educação das Relações *Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira, africana e Indígena* dá-se, no UNIFIA, sob a forma de oferta de disciplinas obrigatórias e optativas, bem como de blocos de conteúdos, inseridos nas ementas de disciplinas relacionadas à temática.

Em referência à temática das *Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro Brasileira, Africana e Indígena*, oportuno se faz lembrar que, na esteira dos avanços democráticos assumidos na Constituição Federal do Brasil de 1988 e por força da atuação de movimentos sociais comprometidos com a emancipação social no Brasil, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN 9394/1996) foi alterada pela Lei 10.639/2003, de modo a estabelecer-se a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileiras e africanas na Educação Básica.

Essa alteração tem por objetivos combater o racismo, componente ainda estruturante das relações políticas, culturais e econômicas da sociedade brasileira e conduzir a uma sociedade multirracial, multicultural, pluriétnica e democrática.

Essa medida tem por estratégia “a divulgação e produção de conhecimentos, a formação de atitudes, posturas e valores que eduquem cidadãos orgulhosos de seu pertencimento étnico-racial para interagirem na construção de uma nação democrática, em que todos, igualmente, tenham seus direitos garantidos e sua identidade valorizada”.

Além da inserção em como disciplina obrigatório, para os cursos de licenciatura optativas em alguns cursos e obrigatório em ementários de diversas disciplinas, conforme Projeto

Pedagógico de curso, o UNIFIA ainda promove palestras, semanas de cursos e shows alusivos à Cultura afro Brasileira e Indígena.

Na avaliação dos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação, por exemplo, como expressão das políticas nesse campo, os Colegiados são orientados a incluir disciplinas e conteúdos nas disciplinas constitutivas de seus currículos, conteúdos que versem sobre meio ambiente, valores e práticas relacionados à educação ambiental.

Em observância à legislação aplicada ao tema, a educação ambiental é tratada de forma transversal, articulando os conteúdos aos conteúdos específicos dos diferentes cursos, tanto no âmbito de disciplinas e atividades acadêmicas obrigatórias como naquelas de caráter optativo. Ademais, o UNIFIA promove a educação ambiental nos diversos níveis do ensino, por meio de palestras, semanas dos cursos, aulas práticas, eventos sociais, de projetos de extensão e de ensino, de iniciação científica na área e de ações de intervenção no ambiente universitário.

Com estrita preocupação com o meio ambiente, o UNIFIA mantém um cuidado especial nesta área. Em 2014 implantamos um sistema de captação de água de chuva para reuso em descargas sanitárias; o que propiciou uma redução significativa no consumo de água no campus, que é abastecido por poço artesiano; do qual utilizamos durante apenas 12 horas por dia.

Mantemos em nosso quadro de pessoal, um jardineiro responsável pela manutenção, recuperação, implantação dos gramados, jardins, áreas brutas e arborização do Campus. Com relação à gestão de resíduos no âmbito do campus, estamos implantando lixeiras seletivas pelo campus, totalizando 13 unidades que irá permitir a correta seleção do lixo.

Temos empresa especializadas para coleta e destinação final do “lixo branco” ou hospitalar que usamos em nossos laboratórios.

Na avaliação dos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação, por exemplo, como expressão das políticas nesse campo, os Colegiados são orientados a incluir disciplinas e conteúdos nas disciplinas constitutivas de seus currículos, conteúdos que versem sobre Direitos Humanos; além do oferecimento de disciplinas optativas, temáticas para semana dos cursos, palestras, eventos sociais.

A valorização dos direitos humanos vem sendo objeto de um conjunto de medidas institucionais adotadas pelo UNIFIA nos últimos anos. Em todo o campus temos a proibição do trote estudantil e, de acordo com as novas diretrizes, aceitamos o nome social em registros da vida funcional acadêmica. Nesse campo, inevitável trazermos à cena as ações sobre o currículo, que tem sido objeto de revisão do conteúdo programático de diversas disciplinas, de forma a contemplar a abordagem de temas ligados aos direitos humanos.

2.2.8. Políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento econômico e à responsabilidade social.

A Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o SINAES, considera responsabilidade social da instituição, especialmente o que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória

cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, itens que são amplamente contemplados nas políticas institucionais.

A IES estará sempre aberta aos mais amplos setores sociais e suas ações são sempre pautadas pelos valores democráticos e acadêmicos, alicerçadas na produção crítica do conhecimento.

Assim, sua responsabilidade social manifesta-se na oferta de um ambiente propício à formação integral do ser humano, de uma educação comprometida com a ética, a cidadania, o conhecimento e o atendimento às necessidades contemporâneas, por meio de uma estrutura educacional inovadora e diferenciada, contribuindo para uma melhor qualidade de vida do indivíduo e da sociedade.

Destacamos também a importância de atividades relacionadas diretamente a Educação das Relações Étnico-Raciais e História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena; aos princípios básicos e os objetivos da Educação Ambiental e da Educação em Direitos Humanos.

A contribuição direta da instituição para a melhoria da questão social regional, é feita por meio de um trabalho em todos os municípios de sua área de influência. Em relação à inclusão social direta, a instituição disponibiliza aos alunos economicamente desfavorecidos bolsas de estudo, os quais, em troca, desenvolvem atividades extensivas para com a sociedade, buscando novas formas indiretas de inclusão social em diversos níveis e áreas.

2.3. Dados Gerais do Curso de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

A implantação do Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no do Centro Universitário Amparense – UNIFIA ocorreu no ano de 2009.

MARCOS REGULATÓRIOS	
Curso: Gestão de Recursos Humanos	Modalidade: Tecnólogo, Presencial
Total de vagas anuais: 100	
Carga horária total: 1700	
Regime Escolar: Semestral Noturno	
Código do Curso: 119376	
Ato Regulatório: Renovação de Reconhecimento de Curso	
Tipo de Documento: Portaria	Nº Documento: 203
Data do Documento: 25/06/2020	Prazo de validade: Vinculado ao Ciclo Avaliativo
Criação do Curso: 02/02/2009	

2.3.1. Regime, Duração e Integralização Curricular

O curso é ofertado na modalidade presencial semestral noturno.

O curso de Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense - UNIFIA - possui duração mínima de quatro (4) semestres ou dois (2) anos; e a máxima é de seis (6) semestres ou três (3) anos, para sua integralização, tal previsão está de acordo com a Resolução CNE-CES nº 2, de 18 de junho de 2007.

Ultrapassando o tempo máximo, o acadêmico poderá ter sua matrícula cancelada. Para evitar o cancelamento de sua matrícula, o acadêmico deverá solicitar prorrogação do prazo de integralização curricular.

2.3.2. Número de Vagas

Número de vagas: 100 vagas.

2.3.3. Justificativa para Criação / Existência do Curso

O curso de Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos apresenta grande importância para a consolidação do Centro Universitário Amparense - UNIFIA como instituição formadora de profissionais competentes em áreas que se mostrem comprovadamente estratégicas para o desenvolvimento do Estado de São Paulo e da região de Amparo.

A região de Amparo conta com importantes empresas e indústrias que, a cada dia, procuram pela sua expansão tecnológica e integração operacional, necessitando de um profissional de Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos para que suas operações possam estar de acordo com o conceito de gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento e recursos humanos.

O aluno formado no curso superior de Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense estará apto, em especial, Planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios. Desenvolver planos de carreira. Promover o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias). Planejar programas de qualidade de vida no trabalho. Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização. Avaliar a necessidade de contratação de novos colaboradores. Avaliar e emitir parecer técnico em sua área de formação.

O Centro Universitário Amparense foca no envolvimento e trabalho em equipe da direção, coordenação e corpo docente do curso que, juntos, tem como objetivo a formação profissional de excelência dos discentes do curso. Para isso o curso possui infraestrutura que inclui laboratórios, aulas que utilizam metodologias ativas de ensino e atividades externas como palestras e visitas técnicas que refletem na formação de excelência da instituição, sendo um dos diferenciais do curso.

Entende-se que, para a consolidação desta proposta, emerge a necessidade do envolvimento da direção, do corpo docente, dos técnicos-administrativos e dos discentes desta Instituição, todos comprometidos com a formação de profissionais aptos a atuarem no mercado de trabalho com competência, senso crítico e compromisso com a sociedade. Sob esta perspectiva, o papel das IES se configura na produção e socialização de conhecimentos e informações, bem como na formação de profissionais críticos e reflexivos tecnicamente competentes, em condições de corresponder às exigências políticas, sociais e técnicas da sociedade atual.

O Projeto Pedagógico do curso foi concebido buscando atender aos fundamentos legais e à necessidade social da implantação de um curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e o Plano de Desenvolvimento Institucional do Centro Universitário Amparense (UNIFIA).

2.3.4. Concepção do Curso

O curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, atende às Diretrizes Curriculares Nacionais – conforme Resolução CNE/CES nº 5, de 14 de outubro de 2021, com fundamento no Decreto nº 9.665, de 02 de janeiro de 2019, e tendo em vista o Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017, e as Portarias Normativas nº 20 e nº 23, de 21 de dezembro de 2017, do Ministério da Educação, nos termos do disposto no art. 10, do Decreto nº 9.235/2017.

O curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense - UNIFIA entende que os pressupostos teóricos devem ser buscados, discutidos e analisados em suas implicações e contextos de origem para que possam ser reelaborados e utilizados na multiplicidade das práticas pedagógicas para as quais os profissionais são exigidos na contemporaneidade.

Entende também, que a prática pedagógica é fonte inesgotável na geração de novos conhecimentos e novas teorias, e para tanto promove incentivos na área de pesquisa educacional, inserindo seus discentes em projetos multidisciplinares para a busca de novos conhecimentos, na perspectiva de que ensino, extensão e pesquisa caminham juntos, entrelaçados e interdependentes.

Entende ainda que o Centro Universitário, apesar de ser o lócus privilegiado da aquisição e construção do conhecimento, não deve se encastelar em seus muros, mas abrir-se para a comunidade participando e promovendo sob forma de parcerias, eventos, debates e projetos que possam contribuir com o desenvolvimento e a formação de educadores atuantes na região, no Estado e no País.

Sua composição curricular foi pensada e planejada para que esta formação superior permita uma ampla e profunda compreensão por parte do aluno e de suas atuais e futuras atividades profissionais. Assim, o curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pretende ser um espaço de reflexão, estudo e extensão para reconhecer as condições do desempenho profissional, dialogando com as outras áreas do conhecimento.

2.3.5. Objetivos Gerais

Articulando o disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais e a missão da Instituição, o Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense - UNIFIA tem como objetivos prospectados:

Objetivos Gerais

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foca na necessidade de propiciar ao futuro profissional um curso que venha privilegiar a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão, a consciência ética, o compromisso social, o respeito e a liberdade de expressão, levando-se em conta atividades curriculares e extracurriculares que permitam a percepção do homem, da empresa, da sociedade e da correlação e interdependência entre eles.

Assim, têm-se como princípios norteadores:

- a sólida formação teórica e interdisciplinar;
- a unidade entre teoria e prática;
- a gestão democrática e participativa, com incentivo à liberdade de expressão;
- o compromisso ético, social e político do profissional,
- o respeito às diferenças e a busca pela inclusão ;
- o trabalho coletivo e interdisciplinar;
- a formação inicial articulada à formação continuada.

2.3.6. Objetivos Específicos

O Curso proporciona ao aluno uma visão especializada da Gestão de Recursos Humanos, propiciando a construção de sua identidade profissional e auxiliando-o no desenvolvimento de práticas necessárias:

- à visão holística da organização e a análise de seu posicionamento nos contextos político, social e econômico;
- à capacidade de mensuração e análise do clima organizacional e da aplicação de medidas efetivas que contribuam para sua melhoria;
- à capacidade de arquitetar estratégias que viabilizem uma maior motivação entre os colaboradores da organização;
- à liderança em relação aos grupos da organização;
- à elaboração e gerenciamento de projetos organizacionais;
- à capacidade de recrutamento, seleção e treinamento, identificando os melhores instrumentos no contexto da organização;
- ao incentivo da construção do conhecimento e do desenvolvimento de competências entre os colaboradores da organização;
- à elaboração de planos de cargos e salários;
- à capacidade de implementação e acompanhamento de programas ligados à área, como planos de carreira;
- à construção do conhecimento e do desenvolvimento de competências nas áreas de gestão de Recursos Humanos;

2.3.7. Campo de Atuação

O campo de atuação para os egressos do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é amplo e diversificado, abrangendo diferentes setores e funções dentro das organizações. Este curso prepara profissionais para lidar com aspectos fundamentais da gestão de pessoas, desde a seleção e recrutamento até o desenvolvimento e retenção de talentos. Abaixo, serão exploradas algumas das principais áreas de atuação para esses profissionais:

- Empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria
- Empresas em geral (indústria, comércio e serviços)
- Órgãos públicos
- Institutos e Centros de Pesquisa
- Instituições de Ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente

Para atuação como Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, são fundamentais:

- Conhecimentos sobre os subsistemas de gestão de pessoas, comportamento e clima organizacional, legislação trabalhista e previdenciária, cargos e salários.
- Capacidade de gestão em saúde e segurança, qualidade de vida no trabalho e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), gestão de desempenho e gestão por competências.
- Capacidade de assegurar a sustentabilidade, o atendimento às normas técnicas.
- Liderança de equipes, habilidade de gerir conflitos e solucionar problemas técnicos.

Essas são apenas algumas das áreas de atuação para os egressos do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. É importante ressaltar que o mercado de trabalho está em constante evolução, e novas oportunidades podem surgir à medida que as organizações buscam se adaptar às mudanças no ambiente empresarial e nas demandas da sociedade.

2.3.8. Perfil Profissional do Egresso

O profissional de Tecnologia em Recursos Humanos deve ser conduzido, durante o curso, a buscar uma formação ampla e multidisciplinar fundamentada em sólidos conhecimentos de Recursos Humanos, que lhe permita atuar em vários setores para: Planejar, gerenciar e aplicar sistemas de gestão de pessoas; Promover o desenvolvimento do comportamento individual, de grupo e da cultura e clima organizacionais; Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização; Realizar diagnóstico organizacional e propor estratégias de desenvolvimento organizacional. Deve, ainda, ser capaz de tomar decisões, levando em conta os possíveis impactos ambientais ou de saúde pública, quando atuar em setores da indústria. Como o profissional pode atuar em diversos

setores, é desejável que possua, ao lado de uma formação essencial sólida, uma formação complementar específica e humanística diferenciadas, que contemplem as opções individuais, as necessidades regionais e as características das Instituições de Ensino Superior nas quais os profissionais serão formados. Esta diferenciação deverá proporcionar a obtenção de um perfil que possibilite maior facilidade de inserção do profissional no mundo do trabalho. São atividades desenvolvidas pelos profissionais titulados em Tecnólogo em Recursos Humanos, a saber:

1. Direção, supervisão, programação, coordenação, orientação e responsabilidade técnica no âmbito de suas atribuições respectivas;
2. Assistência, assessoria, consultoria, elaboração de orçamentos, divulgação e comercialização no âmbito das atribuições respectivas;
3. Exercício do Magistério, respeitada a legislação específica;
4. Desempenho de cargos e funções técnicas, no âmbito das atribuições respectivas;
5. Ensaios e pesquisas em geral. Pesquisas e desenvolvimento de métodos e produtos;
6. Execução de trabalhos técnicos;
7. Pesquisa e desenvolvimento de projetos mercadológicos;
8. Estudo, elaboração e execução de trabalhos de Recursos Humanos;
9. Estudo da viabilidade técnica e técnico-econômica no âmbito das atribuições respectivas.

Em termos de ensino e de aprendizagem é muito importante não pulverizar o currículo com exagerado número de disciplinas, que fragmentam em demasia o conhecimento da área, além de, por vezes, repetir conteúdos de maneira desnecessária, ou seja, o componente curricular deve estar visceralmente ligado aos grandes objetivos. Na composição do fluxograma curricular também é preciso equilibrar as atividades teóricas com atividades práticas e as atividades extraclasse dos discentes. O curso apresenta alguns componentes curriculares de caráter teórico e prático (aulas de laboratório, extensão, prestação de serviços, visitas técnicas monitoradas, etc.) previstas e implementadas por meio de projetos individuais ou coletivos com prazos para início e término e apresentação de relatórios parciais e/ou finais. Deve-se prever também, espaço para que os discentes possam se desenvolver sócio culturalmente, evitando a escolarização exagerada. Portanto, o que importa num currículo não é a quantidade de componentes curriculares, mas a articulação delas de forma que:

- Defina, claramente, os objetivos do curso;
- Estabeleça os conteúdos que delimitem o raio de ação do curso;
- Evidencie equilíbrio entre teoria e prática;
- Demonstre preocupação tanto com o conteúdo do conhecimento, quanto com a forma de trabalhá-lo com os discentes (metodologia);
- Utilize novos formatos e novas linguagens para tornar o ensino mais contemporâneo e mais apropriado aos discentes;
- Contribua para o desenvolvimento crítico-reflexivo dos discentes.

Os componentes curriculares devem ser organizados de forma a refletir as características das Instituições de Ensino, os interesses e capacidades dos estudantes, bem como as características regionais.

Existem uma preocupação com a flexibilização curricular que, sem prejuízo de uma formação didática, científica e tecnológica sólida, avance também na direção de uma formação humanística que dê condições ao egresso de exercer a profissão em defesa da vida, do ambiente e do bem-estar dos cidadãos. Espera-se que os novos currículos ofereçam mais do que o domínio cognitivo do conteúdo como um todo, contemplando atividades que visem estabelecer correlações entre o Curso de Recursos Humanos e as áreas conexas, ampliando o caráter interdisciplinar. Além disso, espera-se que o professor, mais que a fonte principal de informações para os estudantes, seja um orientador e facilitador de ideias. Assim, o currículo buscará integração entre os conteúdos básicos e os conteúdos profissionais essenciais e promoverão também, através de seus planos de ensino, condições reais e quantitativamente significativas de integração de atividades e experiências práticas em laboratórios e estágios.

O profissional de Tecnologia em Recursos Humanos a ser formado pelo Centro Universitário Amparense –UNIFIA - UNISEP deverá ser detentor de competências e habilidades que o levem a:

Com relação à sua formação pessoal:

- Possuir conhecimento sólido e abrangente na área de atuação (competência profissional garantida pelo domínio do saber sistematizado dos conteúdos de Tecnologia em Recursos Humanos e todas as suas modalidades), em Projetos de Recursos Humanos e nas áreas auxiliares (Vendas, Comércio), com domínio das técnicas básicas de utilização de laboratórios e equipamentos necessários para garantir a qualidade dos serviços prestados e para desenvolver e aplicar novas tecnologias de modo a ajustar-se às demandas da sociedade contemporânea;
- Ter excelência de conhecimento associado à capacidade de trabalhar em equipe;
- Ter habilidade para lidar adequadamente com adversidades, buscando bons resultados;
- Possuir habilidades suficientes para compreender conceitos de tecnologias, para desenvolver campanhas publicitárias, jornalísticas e de divulgação com o objetivo de compreender o mercado;
- Possuir capacidade crítica para analisar de maneira conveniente os seus próprios conhecimentos; assimilar os novos conhecimentos científicos e/ou tecnológicos e refletir sobre o comportamento ético que a sociedade espera de sua atuação, sobretudo em um mercado de trabalho competitivo;
- Saber trabalhar em equipe e ter uma boa compreensão das diversas etapas que compõem uma pesquisa ou um processo mercadológico.
- Ter interesse no auto aperfeiçoamento contínuo, curiosidade e capacidade para estudos extracurriculares individuais ou em grupo, espírito investigativo, criatividade e iniciativa na

busca de soluções para questões individuais e coletivas relacionadas ao Recursos Humanos, bem como para acompanhar as rápidas mudanças tecnológicas oferecidas pela interdisciplinaridade, como forma de garantir a qualidade dos serviços prestados e de adaptar-se à dinâmica do mercado de trabalho;

- Ter formação humanística que permita exercer plenamente sua cidadania e, enquanto profissional, respeitar o direito à vida e ao bem-estar dos cidadãos que direta ou indiretamente são alvo do resultado de suas atividades, incluindo conhecimentos básicos para este fim;
- Estar engajado na luta pela cidadania como condição para a construção de uma sociedade justa, democrática e responsável.

Com relação à comunicação e expressão:

- Compreender e interpretar os textos científico-tecnológicos;
- Interpretar e utilizar as diferentes formas de linguagem e representação (tabelas, gráficos, símbolos, expressões);
- Comunicar corretamente os projetos e resultados de pesquisa na linguagem científica, oral e escrita (textos, relatórios, pôsteres, internet, etc.).

Com relação à busca de informação:

- Identificar e buscar nas fontes de informações relevantes para a Tecnologia em Recursos Humanos, inclusive as disponíveis em meios eletrônicos e remotos, que possibilitem a contínua atualização técnica, científica e humanística.

Com relação ao trabalho de investigação científica e produção/controlado de qualidade:

- Investigar os processos naturais e tecnológicos, controlando variáveis, identificando regularidades, interpretando e procedendo a previsões;
- Ter noções dos principais processos de mercado para uso nas empresas;
- Saber elaborar projetos de pesquisa;
- Possuir conhecimentos básicos do uso de computadores e sua aplicação em Tecnologia em Recursos Humanos;
- Possuir conhecimento da utilização das ferramentas mercadológicas e de responsabilidade socioambiental, detendo em vista a preservação do meio ambiente;
- Possuir conhecimento, analisar e utilizar os procedimentos éticos na pesquisa e no trabalho de rotina;

Com relação à aplicação do conhecimento de Tecnologia em Recursos Humanos:

- Realizar avaliação crítica da aplicação do conhecimento de tecnologia em Recursos Humanos tendo em vista o diagnóstico e o equacionamento de questões sociais e ambientais;
- Reconhecer os limites éticos envolvidos na pesquisa e na aplicação do conhecimento científico e tecnológico;
- Ter curiosidade intelectual e interesse pela investigação científica e tecnológica, de forma a utilizar o conhecimento cientificamente e socialmente acumulado na produção de novos conhecimentos;
- Ter consciência da importância social da profissão como possibilidade de desenvolvimento social e coletivo;
- Saber identificar e apresentar soluções criativas para problemas relacionados com a tecnologia em Recursos Humanos ou correlatos à sua área de atuação;

Com relação à profissão:

- Ter capacidade de disseminar e difundir e/ou utilizar o conhecimento relevante para a comunidade pensada como um todo e para as empresas em que atuar;
- Ter capacidade de vislumbrar possibilidades de ampliação do mercado de trabalho, no atendimento às necessidades da sociedade.

Outras habilidades e qualidades fundamentais para o bom exercício da profissão de Tecnólogo em Recursos Humanos e que devem ser desenvolvidas pelo profissional, são: criatividade, empreendedorismo, autodisciplina. É, também, altamente desejável que o tecnólogo tenha habilidades de liderança, relacionamento interpessoal e persistência. Além de precisão e atenção a detalhes, inspiração, determinação, flexibilidade, capacidade de observação, raciocínio abstrato, perseverança, dinamismo e seriedade.

2.4. Estrutura Curricular

O Projeto Pedagógico do curso, além da clara concepção do curso, com suas peculiaridades, seu currículo pleno e sua operacionalização, abrangerá, sem prejuízo de outros, os seguintes elementos estruturais:

Objetivos gerais do curso, contextualizados em relação às suas inserções institucional, política, geográfica e social; condições objetivas de oferta e a vocação do curso; cargas horárias das atividades didáticas e da integralização do curso; formas de realização da interdisciplinaridade; modos de integração entre teoria e prática; formas de avaliação do ensino e da aprendizagem; modos de integração entre graduação e pós-graduação; incentivo à pesquisa, como necessário prolongamento da atividade de ensino e como instrumento para a iniciação científica; concepção e composição das atividades complementares.

Procurando desenvolver para tanto um trabalho, interdisciplinar em torno de três eixos básicos que garantam a formação proposta: conteúdo básico, específico e complementar.

Com os componentes curriculares básicos o curso visa estruturar a formação do profissional, solidificando uma estrutura que permita ao mesmo atuar de forma independente no contexto de programas e projetos interdisciplinares; com os específicos, as teorias das principais áreas de sua atuação profissional e os componentes curriculares complementares fortalecem a formação do profissional para a sua inserção no mercado de trabalho.

Por seu caráter essencialmente prático, a formação discente do Curso requer atenção especial às práticas profissionais. Entende-se por Atividades Práticas as ações desenvolvidas em função dos conteúdos curriculares (disciplinas) que permeiam toda a matriz curricular do Curso, objetivando refletir na ação, sobre a ação e sobre a reflexão na ação.

Dessa forma, nessas atividades práticas, a orientação pedagógica realizar-se-á durante as suas etapas, por meio de encontros mantidos entre o Professor e o Acadêmico, encontros esses que serão realizados em grupos ou individualmente, nos dias pré-determinados pelo Professor da disciplina.

Assim, as atividades práticas do Curso serão realizadas em todas as disciplinas dos módulos que o compõem, como forma de agregar valor imprescindível à formação profissional do egresso, devendo abarcar as seguintes modalidades:

- Utilização de softwares no desempenho das atividades próprias da área;
- Realização de pesquisas em empresas, buscando trazer a realidade do mercado para a sala de aula;
- Realização de trabalhos que busquem acrescentar a visão da prática cotidiana dos assuntos teóricos tratados em cada disciplina do Curso;
- Realização de atividades interdisciplinares, buscando a visão holística da área de atuação e as inter-relações de dependência entre os vários campos do saber;
- Realização de atividades em grupos, objetivando desenvolver no discente sua capacidade de convívio social, através do respeito às opiniões e diversidades, liderança, gestão de conflitos e cooperação, entre outras competências fundamentais ao futuro profissional.
- Apresentação oral de resultados de estudos realizados individual ou coletivamente, como forma de aprimoramento dessa prática, essencial ao profissional.

Nesse projeto, o Centro Universitário Amparense busca proporcionar aos discentes o desenvolvimento de habilidades e competências em diversos contextos de linguagens sócio comunicativos, intercultural, socioambiental, técnico-científico, ético e humano e liderança empreendedora na sociedade contemporânea. Nesse sentido, também está inserida a perspectiva da transversalidade com os temas Ética, Saúde, Meio Ambiente, Diversidade tão importante para formação cidadã. Ainda contamos com a disciplina de Libras na Matriz curricular.

2.4.1. Representação Gráfica de um perfil de formação



Estrutura Curricular – Gestão de Recursos Humanos	Horas
Certificação: Gestão de Liderança	360
Certificação: Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	360
Certificação: Gestão de Talentos	360
Certificação: Empreendedorismo em Recursos Humanos	360
Atividades Complementares	100
Extensão Acadêmica	160
TOTAL DE CARGA HORÁRIA	1700

Segundo PARECER CNE/CES Nº 436/2001, a possibilidade de obtenção de certificados após cada módulo ou conjunto de módulos favorecendo a diversificação ou aprofundamento da qualificação profissional multiplica as possibilidades de acesso ou continuidade no desenvolvimento de atividades no setor produtivo, ao mesmo tempo que abre novas possibilidades de formação em torno de eixos determinados, tal como já ocorre com os cursos sequenciais de formação específica de destinação coletiva. Além disso, essa permanente ligação com o meio produtivo e com as necessidades da sociedade, colocam esses cursos em uma excelente perspectiva de atualização, renovação e auto-reestruturação, característica também inerente aos cursos sequenciais, porém cada vez mais presentes nos cursos de graduação.

Assim o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por meio de um dado conjunto articulado de competências, sendo Certificação: Gestão de Liderança; Certificação: Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas; Certificação: Gestão de Talentos; e Certificação: Empreendedorismo em Recursos Humanos, correspondem a certificados intermediários, capacitando o estudante a desempenhar determinadas atividades específicas no mundo do trabalho. A conclusão do curso, isto é, a aquisição da totalidade das competências de uma dada modalidade, conferirá um diploma de Curso Superior de Tecnologia (Tecnólogo).

2.4.2. Conteúdos curriculares

O curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense – UNIFIA propõe empreender um processo educativo que contribua para o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Prima pela formação integral do indivíduo, despertando-lhe o senso crítico, ético, estético e político. Para que isso ocorra, a organização curricular e as disciplinas que compõem o percurso formativo do curso estão planejadas em abordar através dos conteúdos curriculares temas atuais com enfoque no desenvolvimento profissional, de competências e habilidades, valores e posturas indispensáveis para a educação na atualidade.

Nesse contexto, os conteúdos curriculares são propostos de forma interdisciplinar e são operacionalizados através de procedimentos teóricos e metodológicos que implicam a integração de conteúdos e atividades das diferentes disciplinas que compõem a matriz curricular do curso. Isso permite conceber o conhecimento como unidade de formação, superando as divisões entre as mesmas, entre teoria e prática, entre o ensino e pesquisa, considerando-se, a partir da contribuição das ciências, diferentes leituras de que o processo de aprendizagem não se limita apenas aos conteúdos propostos, ou seja, a organização da matriz curricular do curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possibilita a articulação dos conteúdos das disciplinas com outras, em razão de afinidades de conteúdos e pontos de continuidade permitindo a proposição entre a ensino-aprendizagem em dois sentidos:

- **Horizontal** - em que envolve as diferentes disciplinas num mesmo período do curso.
- **Vertical** - em que envolve disciplinas em sequência de períodos.

Esse estabelecimento de cadeias de conexões horizontais e verticais entre disciplinas incentiva o apoio recíproco entre docentes, dinamiza a aprendizagem e rompe com a impressão de que as matérias são estanques entre si promovendo a interdisciplinaridade onde se é possível problematizar conhecimentos, relacionar a teoria com a prática e o discente possa refletir e desenvolver posturas, competências, habilidades de aprender a aprender e aprender a compartilhar tão importantes para a sua formação. Assim como, os conteúdos curriculares estão organizados para ocorrer a transversalidade que compreende a discussão, o debate de assuntos e conhecimentos atuais dispostos em artigos científicos, pesquisas, documentos normativos, legais e curriculares, em palestras, seminários, visitas técnicas e inovações da atualidade da área da Educação e demais áreas que se faz uso de conhecimentos na prática docente.

Compete reforçar que os conteúdos curriculares abordam em disciplinas específicas os conteúdos relacionados à Educação das Relações Étnico-raciais, o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena, a Educação em Direitos Humanos e de Educação Ambiental e Cidadania, mas, também, são interrelacionados de forma interdisciplinar e transversal nas demais disciplinas tanto do mesmo período quanto em períodos diferentes, além disso, a organização curricular das disciplinas e conteúdo do curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são analisados periodicamente e atualizados conforme as demandas da área da Educação e suas inovações.

2.4.3. Flexibilidade dos Componentes Curriculares

A flexibilidade curricular permite que a Instituição acompanhe de perto as reais demandas do mercado e da sociedade, estruturando planos de curso vinculados à realidade do mundo do trabalho e, assim, alcançando um adequado perfil profissional de conclusão. Por outro lado, a flexibilidade garante oportunidades diferenciadas de integralização dos cursos, possibilitando aos alunos a construção de uma trajetória autônoma.

Além do mais, permeia-se a flexibilidade dos componentes curriculares levando-se em consideração a interdisciplinaridade. A proposta de formação interdisciplinar supõe e se operacionaliza em procedimentos teóricos e metodológicos que implicam na integração de conteúdos e atividades das diferentes disciplinas que compõem a matriz curricular do curso. Isso permitirá conceber o conhecimento como unidade na formação, superando as fragmentações disciplinares, entre teoria e prática, entre ensino e iniciação científica, considerando, a partir da contribuição das ciências, diferentes leituras de que o processo de aprendizagem não se limita aos conteúdos propostos.

Nos cursos da IES, a flexibilidade curricular se reflete em diferentes perspectivas, mas particularmente na eliminação da rigidez estrutural das matrizes curriculares, mediante a redução dos pré-requisitos, inserção de disciplinas optativas e Atividades Complementares.

No curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense - UNIFIA, a competência profissional do egresso há de resultar da integração de várias competências distintas, além da exclusivamente científica, a saber, a crítica, a técnica, a relacional, a de atuação prática e a humanística, desenvolvendo interesses pelos aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos da comunidade à qual pertence.

2.4.4. Interdisciplinaridade

A proposta de formação interdisciplinar supõe e se operacionaliza em procedimentos teóricos e metodológicos que implicam na integração de conteúdos e atividades das diferentes disciplinas que compõem a matriz curricular do curso. Isso permitirá conceber o conhecimento como unidade na formação, superando as divisões entre elas, entre teoria e prática, entre ensino e iniciação científica, considerando-as, a partir da contribuição das ciências, diferentes leituras de que o processo de aprendizagem não se limita aos conteúdos propostos. A interdisciplinaridade com outros cursos poderá ocorrer também por meio de parcerias que sustentam o desenvolvimento de projetos voltados para o benefício da comunidade.

2.4.5. Matriz Curricular

A Matriz Curricular do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, do Centro Universitário Amparense – UNIFIA, possui uma carga horária total de 1.700 horas, distribuídas em 1.200 horas entre disciplinas teóricas e práticas, 240 horas de Carga Horária em disciplinas EAD, 160 horas de Atividades Acadêmicas, Científico e Curriculares (Atividades Complementares) e 160 horas de Extensão Acadêmica.

1º Semestre			
Certificação: Gestão de Liderança			
Disciplinas	Carga Horária		C. H.
	Total	EAD	Semestral
CONTABILIDADE EMPRESARIAL	40		360
ESTATÍSTICA	40		
FILOSOFIA, ÉTICA E O MUNDO DO TRABALHO	40		
GESTÃO ADMINISTRATIVA DE PESSOAS	40		
LEGISLAÇÃO SOCIAL	40		
TÉCNICAS DE GERENCIAMENTO E LIDERANÇA	40		
TÉCNICAS E FERRAMENTAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	40		
METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA		40	
PI - GESTÃO DE PESSOAS	20	20	
Total do Semestre	300	60	

AACC	25
EXTENSÃO ACADÊMICA	40

2º Semestre			
Certificação: Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas			
Disciplinas	Carga Horária		C. H.
	Total	EAD	Semestral
ROTINAS DE DEPTO PESSOAL E CÁLCULOS TRABALHISTA	80		360
GESTÃO DE CARGOS E SÁLARIOS	40		
GESTÃO DE CUSTOS	40		
TECNOLOGIAS APLICADAS AOS RECURSOS HUMANOS	40		
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	40		
TÓPICOS ESPECIAIS RECURSOS HUMANOS I	40		
GESTÃO DE BENEFÍCIOS		40	
PI - CARGOS E SALARIOS	20	20	
Total do Semestre	300	60	
AACC			
EXTENSÃO ACADÊMICA			40

3º Semestre			
Certificação: Gestão de Talentos			
Disciplinas	Carga Horária		C. H.
	Total	EAD	Semestral
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	40		360
DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO DE TALENTOS	40		
GESTÃO DE SISTEMAS DE QUALIDADE	40		
PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSÃO	40		
QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE NO TRABALHO	40		
SISTEMAS DE GESTÃO AMBIENTAL	40		
TÓPICOS ESPECIAIS EM RECURSOS HUMANOS II	40		
PSICOLOGIA		40	
PI: FORMAÇÃO DE TALENTOS	20	20	
Total do Semestre	300	60	
AACC			25
EXTENSÃO ACADÊMICA			40

4º Semestre			
Certificação: Empreendedorismo em Recursos Humanos			

Disciplinas	Carga Horária		C. H.
	Total	EAD	Semestral
FUNDAMENTOS DA MATEMATICA	40		360
TÓPICOS ESPECIAIS EM RECURSOS HUMANOS III	40		
TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO	40		
TÓPICOS ESPECIAIS RECURSOS HUMANOS IV	40		
INFORMATICA	40		
PORTUGUES INSTRUMENTAL	80		
LIBRAS		40	
PI: RECURSOS HUMANOS ESTRATÉGICOS	20	20	
Total do Semestre	300	60	
AACC			25
EXTENSÃO ACADÊMICA			40

Resumo de Carga Horária do Curso	
Total de Carga Horária Teórica e Prática do Curso	1.200
Total de Carga Horária em disciplinas EaD	240
Total de Carga Horária em disciplinas	1.440
Atividades Acadêmicas, Científicas e Culturais – AACC	100
Extensão Acadêmica	160
Total Geral do Curso	1.700

2.4.6. Ementas e Bibliografias: Básicas e Complementares

1º SEMESTRE

ESTATÍSTICA

A disciplina instrumentaliza o acadêmico para o levantamento, análise e apresentação de dados coletados dentro de metodologias científicas com aplicabilidade nos diversos segmentos profissionais.

Bibliografia Básica

BUSSAB, W. de O.; MORETIN, P. A. *Estatística Básica*. 6ªed. São Paulo: Saraiva, 2010.

COSTA NETO, P. L. O. *Estatística*. 2ªed. São Paulo: Edgard Blücher, 2009.

CRESPO, A. A. *Estatística Fácil*. 19ªed. São Paulo: Saraiva, 2009.

Bibliografia Complementar

MORETTIN, Luiz Gonzaga. *Estatística Básica: Probabilidade e Inferência*. 4ª ed. São Paulo: Makron Books, 2010.

SPIGEL, M. R. *Estatística*. 4ªed. São Paulo: Bookman, 2009.

COSTA, Antonio Fernando Branco. *Controle Estatístico de Qualidade*. 2ªed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORETTIN, Pedro Alberto; BUSSAB, Wilton de Oliveira. Estatística Básica. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
SAMOHYL, Robert Wayne. Controle estatístico de qualidade. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

GESTÃO ADMINISTRATIVA DE PESSOAS

A disciplina leva à compreensão dos conceitos e das práticas referentes à gestão de pessoas e ao desenvolvimento dos Recursos Humanos nas organizações, enfocando as rotinas de pessoal, bem como as relações de trabalho no contexto atual e suas perspectivas. As minorias e a gestão de pessoas, cotas e obrigações legais.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. <i>Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações</i> . 2ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
GRAMIGNA, Maria Rita. <i>Modelo de Competências e gestão dos Talentos</i> . 2ªed. São Paulo: Makron, 2008.
LEME, Rogério. <i>Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento</i> . 2ªed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

Bibliografia Complementar

SOUZA, Regina Bega, MOVIMENTOS SOCIAIS URBANOS, 1ª Edição, São Paulo, Editora UNESP, 2008.
IANNI, Octávio, RAÇAS E CLASSES SOCIAIS NO BRASIL, 2ª edição, São Paulo, Editora Brasiliense, 2004.
DUTRA, Joel Souza. <i>Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas</i> . São Paulo: Atlas, 2018.
MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico</i> . 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

TÉCNICAS E FERRAMENTAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Estudo das técnicas e ferramentas de recrutamento e seleção, abrangendo o subsistema de provisão de recursos humanos, a competência e a construção da vantagem competitiva.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. <i>Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal – Como agregar talentos à Empresa</i> . 7ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
FAISSAL, Antonio Eugênio et al. <i>Atração e Seleção de Pessoas</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009.
TEIXEIRA, Gilnei Mourão. <i>Gestão Estratégica de Pessoas</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009.

Bibliografia Complementar

MARIANO, Ruy Rodrigues; MARIANO, Magali Silveira Braz. <i>Teoria geral da administração: o recrutamento, a seleção, a avaliação de desempenho e o treinamento</i> . Rio de Janeiro: Interciência, 1979. 135 p.
MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos – Do operacional ao Estratégico</i> . 13ªed. São Paulo: Futura, 2009
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa</i> . 4. ed. São Paulo: Manole, 1999. 176 p.
PONTES, Benedito Rodrigues; SERRANO, Cláudia Aparecida. <i>A Arte de selecionar talentos: planejamento, recrutamento e seleção por competência</i> . São Paulo: DVS, 2005. 110 p.

CONTABILIDADE EMPRESARIAL

Estudo da contabilidade como instrumento da gestão empresarial, através dos princípios fundamentais da contabilidade e das noções básicas sobre contabilidade societária e contabilidade gerencial.

Bibliografia Básica
CREPALDI, Silvio Aparecido. <i>Contabilidade Gerencial</i> . 4ªed. São Paulo: Atlas, 2008.
MARION, J. C. <i>Contabilidade Empresarial</i> . 15ªed. São Paulo: Atlas, 2009.
SILVA, Edson Cordeiro da. <i>Contabilidade Empresarial para Gestão de Negócios</i> . São Paulo: Atlas, 2008.
Bibliografia Complementar
CORONADO, Osmar. <i>Contabilidade Gerencial Básica</i> . São Paulo: Saraiva, 2010.
MULLER, Aderbal Nicolas. <i>Contabilidade Básica – Fundamentos Essenciais</i> . São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2010.
SÁ, Ilydio Pereira de. Curso básico de matemática comercial e financeira: indicado para as áreas: economia, administração, contabilidade, matemática e preparação para concursos . Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2008. 223 p.
IUDÍCIBUS, Sérgio de et al. CONTABILIDADE introdutória. 9.ed. São Paulo: Atlas, 1998. 293 p.
BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Princípios fundamentais e normas Brasileiras de contabilidade. Brasília: CFC, 2003. 202 p.

TÉCNICAS DE GERENCIAMENTO E LIDERANÇA

Estudo teórico-prático das relações humanas e comportamentos organizacionais com foco em técnicas de gerenciamento e Liderança; fundamentação teórica com vista à aprendizagem sobre as teorias de Estilos de Liderança, Competências técnicas, trabalho em Equipe, Ética nas relações de trabalho convergindo para a Liderança como Essência da Gestão.

Bibliografia Básica
CHIAVENATO, Idalberto; <i>Administração nos novos tempos- 2ª, edição – Elsevier</i>
ROBINS, Stephen P.; <i>Comportamento Organizacional – 1ª. Edição – Pearson</i>
ASSIS, Marcelino Tadeu de. <i>Indicadores de gestão de recursos humanos: usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do capital humano</i> . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. 185 p.
Bibliografia Complementar
GARLAND, Ron. <i>Administração e gerenciamento para a nova era: novos tempos, novas técnicas</i> . 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1993. 120 p.
CAMPOS, Vicente Falconi. <i>Gerenciamento da rotina de trabalho do dia-a-dia</i> . 8. ed. Nova Lima: INDG Tecnologia e Serviços, 2004. 266 p.
ASSIS, Marcelino T. de. <i>Indicadores de Gestão de Recursos Humanos</i> . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.
MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. <i>Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital</i> . 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.
ROBBINS, Stephen P.; COULTER, Mary. <i>Administração</i> . 14ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2016.

LEGISLAÇÃO SOCIAL

Aspectos operacionais da legislação trabalhista e previdenciária. Rotinas de admissão e demissão. Manutenção do contrato de trabalho. Folha de pagamento. Representação perante os órgãos fiscais e o judiciário.

Bibliografia Básica
DELEGADO, Maurício G. <i>Curso de Direito do Trabalho</i> . 9ªed. São Paulo: LTR, 2010.
FOLMANN, Melissa. <i>Previdência: entre o direito social e a repercussão econômica no século XXI</i> . Curitiba: Juruá, 2009.
JORGE NETO, Francisco F. <i>Curso de Direito do Trabalho</i> . São Paulo: Atlas, 2009.
Bibliografia Complementar

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, CURSO DE DIREITO AMBIENTAL BRASILEIRO, 1ª edição, São Paulo, Editora Saraiva, 2009.
EDUARDO, Ítalo Romano. <i>Direito previdenciário: benefícios</i> . 2ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
DORNELLES, João Ricardo, O QUE SÃO DIREITOS HUMANOS?, São Paulo, Editora Brasiliense, 2006, coleção primeiros passos.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 31ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIREITO E LEGISLAÇÃO

A disciplina oferece uma noção básica sobre Direito Constitucional, Direito Público e Privado, Instituições de Direito, Direitos Difusos e Coletivos, Formas de Estado e Sistemas de Governo, Direito do Trabalho e Direito Administrativo. Direitos humanos, origem e objetivos. Incentivos tributários para questões ambientais.

Bibliografia Básica
FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. <i>Estado de Direito e Constituição</i> . 4ªed. São Paulo: Saraiva, 2009.
GUSMÃO, Paulo Dourado de. <i>Introdução ao Estudo do Direito</i> . 42ªed. São Paulo: Forense, 2010.
NADER, Paulo. <i>Introdução ao Estudo do Direito</i> . 32ªed. São Paulo: Forense, 2010.
Bibliografia Complementar
JORGE NETO, Francisco Ferreira. <i>Curso de Direito do Trabalho</i> . São Paulo: Atlas, 2009.
FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, CURSO DE DIREITO AMBIENTAL BRASILEIRO, 1ª edição, São Paulo, Editora Saraiva, 2009.
DORNELLES, João Ricardo, O QUE SÃO DIREITOS HUMANOS?, São Paulo, Editora Brasiliense, 2006, coleção primeiros passos.
REALE, Miguel. <i>Lições Preliminares de Direito</i> . 27ªed. São Paulo: Saraiva, 2010.
DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

FILOSOFIA, ÉTICA E O MUNDO DO TRABALHO

Ementa

Ampliar os conhecimentos sobre Ética e sua evolução histórica, Guias da conduta humana, Ética nas relações de trabalho, Ética Empresarial, Normas de Funcionamento das organizações, Administração de conflitos nas relações de trabalho, Responsabilidade Social, Políticas de Diversidade Cultural, Cultura Afro-brasileira e Indígena e Fundamentos da Legislação Trabalhista.

Bibliografia Básica
SILVA FILHO, Cândido Ferreira – et al. <i>Ética, Responsabilidade Social e Governança Corporativa</i> . 1.edição – São Paulo. Alínea Editora 2008.
QUEIROZ, Adele. <i>Ética e Responsabilidade Social nos Negócios</i> . 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
SIQUEIRA, José Eduardo. <i>Ética, Ciência e Responsabilidade</i> . São Paulo: Loyola, 2005.
Bibliografia Complementar
LISBOA, Lázaro Plácido- <i>Ética Geral e Profissional em Contabilidade</i> . 2.edição. São Paulo. Atlas editora 2006.

MESQUITA, Maria Fernanda Nogueira. Valores Humanos na Educação. São Paulo: Gente, 2003.
CHAUI, Marilena. Convite à Filosofia. 14. ed. São Paulo: Ática, 2019.
LEISINGER, KLAUS M.; SCHMITT, KARIN. ÉTICA EMPRESARIAL: RESPONSABILIDADE GLOBAL E GERENCIAMENTO MODERNO. 2.ED. RIO DE JANEIRO: VOZES, 2002.
TACHIZAWA, T. GESTÃO AMBIENTAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: ESTRATÉGIAS DE NEGÓCIOS FOCADAS NA REALIDADE BRASILEIRA. 3. ED. SÃO PAULO: ATLAS, 2005

METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA

Espaço interdisciplinar destinado a fazer ponte com a realidade do aluno, visando à análise global e crítica da realidade que ora se apresenta. Espaço que será utilizado para a integração horizontal das disciplinas do semestre, por meio de temas geradores, tendo como consequência a elaboração de artigos científicos para publicação em revistas especializadas.

Bibliografia Básica
CERVO, Amado L. <i>Metodologia Científica</i> . 6ªed. São Paulo: Pearson, 2009.
LAKATOS, Eva Maria. <i>Metodologia Científica</i> . 5ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
TACHIZAWA, Takeshy. <i>Como Fazer Monografia na Prática</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009.
Bibliografia Complementar
ANDRADE, Maria Margarida. <i>Introdução à Metodologia do Trabalho Científico</i> . 2ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
MARTINS, Gilberto Andrade. <i>Manual para elaboração de monografias e dissertações</i> . 3ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
SOUZA, João Vivaldo de. <i>Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos e científicos</i> . São Paulo: Letras Novas, 2003.
ANDRADE, Maria Margarida. <i>Introdução à Metodologia do Trabalho Científico</i> . 2ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
SEVERINO, Antônio Joaquim. <i>Metodologia do Trabalho Científico</i> . 24ª ed. São Paulo: Cortez, 2018.

PI – GESTÃO DE PESSOAS

Esta disciplina tem como objetivo oferecer aos alunos conhecimentos teóricos e práticos sobre a gestão estratégica de pessoas nas organizações. Serão abordados conceitos, técnicas e ferramentas para a efetiva gestão do capital humano, incluindo recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, além de aspectos éticos e legais da gestão de pessoas.

Bibliografia Básica
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações</i> . 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. <i>Administração: Princípios e Tendências</i> . 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico</i> . 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Bibliografia Complementar
BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança, Administração do Sentido e a Gestão de Pessoas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.
MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
TACHIZAWA, T. GESTÃO AMBIENTAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: ESTRATÉGIAS DE NEGÓCIOS FOCADAS NA REALIDADE BRASILEIRA. 3. ED. SÃO PAULO: ATLAS, 2005
SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 24ª ed. São Paulo: Cortez, 2018.

2º SEMESTRE

GESTÃO DE BENEFÍCIOS

Fornecer ao aluno conceitos teóricos e práticos a respeito da administração salários e benefícios, possibilitando a implantação de projetos na área de Recursos Humanos em particular o Departamento Pessoal.

Bibliografia Básica
ALENCAR, Hermes A. <i>Cálculo de Benefícios Previdenciários</i> . São Paulo: Atlas, 2010.
EDUARDO, Ítalo Romano; EDUARDO, Jeane. <i>Direito Previdenciário-Benefícios</i> . 2ªed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
OLIVEIRA, Aristeu de. <i>Manual de Salários e Benefícios</i> . São Paulo: Atlas, 2006.
Bibliografia Complementar
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: como reter talentos na organização</i> . São Paulo: Manole, 2009.
FOLMANN, Melissa. <i>Previdência: entre o direito social e a repercussão econômica no século XXI</i> . Curitiba: Juruá, 2009.
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Administração de recursos humanos: fundamentos básicos</i> . 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003. 205 p.
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Recursos humanos na empresa: desenho de cargos, descrição e análise de cargos, avaliação do desempenho humano</i> . 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. v. 3
LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. <i>Administração de Recursos Humanos: Princípios e Tendências</i> . 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

Estudo da pesquisa salarial e análise da política salarial, da descrição, avaliação e classificação de cargos, do planejamento de carreiras e da remuneração variável, do cálculo de folhas de pagamentos e de rescisão de acordo.

Bibliografia Básica
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho</i> . 6ªed. Barueri, SP: Manole, 2009.
PONTES, Benedito R. <i>Administração de Cargos e Salários</i> . 14ªed. São Paulo: LTR, 2010.
SOUZA, M. Z. A.; BITTENCOURT, F.R.; PEREIRA FILHO, J. L.; BISPOM. M. <i>Cargos, Carreiras e Remuneração</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009.
Bibliografia Complementar
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . 5ªed. São Paulo: Atlas, 2003.

TEIXEIRA, Gilnei Mourão et al. GESTÃO estratégica de pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2009. 142 p.
GESTÃO de pessoas e competência: teoria e pesquisa. Curitiba: Juruá, 2009. 368 p.
CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003. 205 p.
LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. Administração de Recursos Humanos: Princípios e Tendências. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GESTÃO DE CUSTOS

Conceitos Básicos de Custos. Classificação dos Custos. Fixos e Variáveis, Diretos e Indiretos. Departamentalização e Rateio de Custos. Centros de Custos de Produção. Centros de Custos de Apoio. Critérios de Rateio. Sistema de Apuração de Custos por Absorção. Conceito e objetivo. Sistema simplificado. Custeamento por Centros de Custos. Sistema de Custeio por Atividade - ABC. Definição de Processos e Atividades. Procedimentos para coleta de dados. Atividades que agregam e não agregam valor. Rateio convencional e direcionamento de Custos. Roteiro de Implantação. Custeio Variável/Direto. Margem de Contribuição. Ponto de Equilíbrio. Alavancagem. Teoria das Restrições. Despesas e Ganhos. Restrições (Gargalos) Internos e Externos. Mix de Produção e Vendas. Formação de Preço de Vendas. Preço, Margem e Mark Up. Impostos Incidentes sobre o Preço. Preços e Custos à Vista e à Prazo. Custos da Qualidade.

Bibliografia Básica

LEONE, George Sebastião Guerra. <i>Os 12 Mandamentos da Gestão de Custos</i> . 1ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
MEGLIORINI, Evandir. <i>Custos: análise e gestão</i> . 2ªed. São Paulo: Pearson, 2010.
PINTO, Alfredo Augusto G. <i>Gestão de Custos</i> . 2ªed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

Bibliografia Complementar

BRUNI, Adriano Leal. <i>Administração de Custos, Preços e Lucros</i> . 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2010.
DUTRA, Rene Gomes. <i>Custos: uma abordagem prática</i> . 6ªed. São Paulo: Atlas 2009.
HESS, Aurélio. <i>Gestão Financeira de Negócios</i> . 4ª ed. Amparo-SP: Unifia, 2006.
MARTINS, Eliseu. <i>Contabilidade de Custos</i> . 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.
HORNGREN, Charles T.; DATAR, Srikant M.; RAJAN, Madhav V. <i>Contabilidade de Custos</i> . 16ª ed. São Paulo: Pearson, 2017.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Estudo teórico-prático das relações humanas, fundamentação teórica com vista à aprendizagem de conceitos, técnicas de treinamento profissional, no que se refere às formas de comunicação. Noções sobre o comportamento humano e as relações inter-pessoais.

Bibliografia Básica

BRASSI, Sérgio. <i>Comunicação Verbal: Oratória: a arte da persuasão</i> . São Paulo: Madras, 2008
FAISSAL, Reinaldo et al. <i>ATRAÇÃO e seleção de pessoas</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009. 158 p.
MILITÃO, Albigenor; MILITÃO Rose. <i>S.O.S. Dinâmica de Grupo</i> . Rio de Janeiro: QualityMark, 2009.
Bibliografia Complementar
KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. <i>Manual de Treinamento e Desenvolvimento do Potencial Humano</i> . 2ªed. São Paulo: Atlas, 2010. Comprar 1ex
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações</i> . 4ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.
BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A.; SHERMAN, Arthur. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . 19ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
DUTRA, Joel Souza. <i>Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas</i> . São Paulo: Atlas, 2012. 210 p.
LEME, Rogério. <i>Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento</i> . 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010. 204 p.

ROTINAS DE DEPARTAMENTO PESSOAL E CÁLCULOS TRABALHISTAS

A disciplina fornece os conceitos básicos da estratégia organizacional e os fundamentos dos planejamentos estratégicos voltados a Gestão de Recursos Humanos. Análise da organização do trabalho, do sistema sindical brasileiro, da negociação coletiva, da área de relações trabalhistas na empresa e estudo dos cálculos trabalhistas.

Bibliografia Básica
GONÇALVES, Gilson. <i>Resumo prático de cálculos trabalhistas: exemplos e fórmulas</i> . 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010. 119 p.
CORTEZ, Julpiano C. <i>Práticas Trabalhistas: Cálculos</i> . 14ªed. São Paulo: LTR, 2009.
DORNELLES, Gisele Mariano da Rocha. <i>Cálculos Trabalhistas – para rotinas, liquidação de sentenças e atualização</i> . 3ªed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
Bibliografia Complementar
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Administração de Recursos Humanos</i> . 7ªed. São Paulo: Manole, 2008.
CERTO, Samuel C. <i>Administração Estratégica: Planejamento e Implantação da Estratégia</i> . 2ªed. São Paulo: Pearson, 2009.
BETHLEM, A. <i>Estratégia Empresarial</i> . 6ªed. São Paulo: Atlas, 2009.
IORIO, Cecilia Soares. <i>Manual de administração de pessoal</i> . 12. ed. São Paulo: SENAC-SP, 2008. 271 p
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. <i>Curso de Direito do Trabalho</i> . 31ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

TECNOLOGIAS APLICADAS AOS RECURSOS HUMANOS

Princípios teóricos e ferramentas para processos de ensino aprendizagem realizados através de meio eletrônico. Processo de informatização e softwares para gerenciamento das práticas desenvolvidas nos subsistemas de Recursos Humanos. Sociedade da informação. Informação e conhecimento. Gestão da informação e do conhecimento. Gestão da inovação. Planejamento estratégico de sistemas de informação. Mapeamento dos recursos de informação. E-learning. Portais corporativos. Ambientes virtuais de aprendizagem.

Bibliografia Básica
CRUZ, Tadeu. <i>Manual de sobrevivência empresarial depois da reengenharia</i> . São Paulo: Atlas, 1996. 266 p.
LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane Price. <i>Sistemas de informação gerenciais</i> . 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.
DUTRA, Joel Souza. <i>Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas</i> . São Paulo: Atlas, 2009. 210 p.

Bibliografia Complementar
ASSIS, Marcelino T. de. <i>Indicadores de Gestão de Recursos Humanos</i> . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.
LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. <i>Práticas de Recursos Humanos</i> . São Paulo: Atlas, 2010.
MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico</i> . 13ªed. São Paulo: Futura, 2009.
FAISSAL, Reinaldo et al. <i>ATRAÇÃO e seleção de pessoas</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009. 158 p.
BALCÃO, Iolanda Ferreira; CORDEIRO, Laerte Leite. <i>Comportamento humano na empresa: uma antologia</i> . 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1977. 476 p.

TÓPICOS ESPECIAIS EM RECURSOS HUMANOS I

Esta disciplina aborda temas específicos e atuais na área de Recursos Humanos, proporcionando aos alunos uma visão aprofundada sobre questões relevantes para a gestão de pessoas. Serão discutidos tópicos como gestão da diversidade, responsabilidade social corporativa, gestão do conhecimento, inteligência emocional, entre outros, visando ampliar o conhecimento e a compreensão dos alunos sobre as tendências e desafios contemporâneos na área de RH.

Bibliografia Básica
DUTRA, Joel Souza. <i>Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas</i> . São Paulo: Atlas, 2009. 210 p.
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações</i> . 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
GARLAND, Ron. <i>Administração e gerenciamento para a nova era: novos tempos, novas técnicas</i> . 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1993. 120 p.
Bibliografia Complementar
MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico</i> . 13ªed. São Paulo: Futura, 2009.
FAISSAL, Reinaldo et al. <i>ATRAÇÃO e seleção de pessoas</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009. 158 p.
BALCÃO, Iolanda Ferreira; CORDEIRO, Laerte Leite. <i>Comportamento humano na empresa: uma antologia</i> . 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1977. 476 p.
MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico</i> . São Paulo: Saraiva, 2016.
FRITZEN, Silvino José. <i>Exercícios práticos de dinâmica de grupo</i> . 40. ed. Petrópolis: Vozes, 2010. 100 p.

PI - CARGOS E SALÁRIOS

Esta disciplina tem como objetivo proporcionar aos alunos conhecimentos teóricos e práticos sobre a gestão de cargos e salários nas organizações. Serão abordados conceitos fundamentais, métodos de análise e descrição de cargos, estruturação de planos de cargos e salários, avaliação de cargos, políticas de remuneração, benefícios e incentivos, bem como aspectos legais e éticos relacionados à gestão de remuneração.

Bibliografia Básica
ZIMPECK, Beverly Glen. <i>Administração de salários: sistemas e métodos de : análise e descrição de cargos, pesquisa e escalas salariais, avaliação de desempenho, avaliação de cargos</i> . 7.ed. São Paulo: Atlas, 1992. 346 p.
MARRAS, Jean Pierre. <i>Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico</i> . 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
SOUZA, Maria Zélia de Almeida (Et al). <i>CARGOS, carreiras e remuneração</i> . Rio de Janeiro: FGV, 2009. 158 p.
Bibliografia Complementar
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações</i> . 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. <i>Administração: Princípios e Tendências</i> . 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
SANTOS, Joel José dos. <i>Contabilidade e análise de custos: modelo contábil, métodos de depreciação, ABC: Custeio Baseado em Atividades, análise atualizada de encargos sociais sobre salários</i> . 5.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 245 p.
PONTES, Benedito Rodrigues. <i>Administração de Cargos e Salários: Remuneração por Competências</i> . São Paulo: LTr, 2015.
ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. <i>Administração: Mudanças e Perspectivas</i> . 14. ed. São Paulo: Pearson, 2016.

3º SEMESTRE - GESTOR DE FORMAÇÃO DE TALENTOS

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

Ampliar os conhecimentos sobre o movimento da Qualidade no Brasil e no mundo, incluindo a análise dos mais diversos segmentos (industriais, serviços, etc.) e a efetiva aplicação do conceito de Sistema de Gestão da Qualidade. Capacitação do aluno para o entendimento e interpretação da Norma de Gestão da Qualidade ISO 9001.

Bibliografia Básica
CAMPOS, Vicente Falconi. <i>TQC: controle da qualidade total no estilo japonês</i> . 8. ed. Nova Lima: Falconi, 2012. 256 p.
CARPINETTI, LUIZ CESAR RIBEIRO. <i>Gestão da Qualidade ISO 9001-2008</i> . 3ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
ZACHARIAS, Oceano. <i>ISO 9001:2008: uma ferramenta de gestão empresarial</i> . São Paulo: Qualystore, 2009.
Bibliografia Complementar
JURAN, J. M. <i>Qualidade desde o Projeto</i> . São Paulo: Pioneira, 2009. 1ª ed. Cengage Learning, 2010.
PALADINI, Edson Pacheco. <i>Gestão Estratégica da Qualidade: princípios, métodos e processos</i> . 10ªed. São Paulo: Atlas, 2009.
MOURA, Luiz Antônio Abdala de. <i>Qualidade e Gestão Ambiental: Sustentabilidade e Implantação da ISO 14.001</i> . 5ªed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2008.
MIGUEL, Paulo Augusto Cauchick. <i>Qualidade: enfoques e ferramentas</i> . São Paulo: Artliber, 2006. 263 p.
CHENG, Lin Chih; MELO FILHO, Leonel Del Rey de. <i>QFD: desdobramento da função qualidade na gestão de desenvolvimento de produtos</i> . 2. ed. São Paulo: Blucher, 2010. 539 p.

SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL

Visão histórica da gestão ambiental no mundo e no Brasil. Sistemas de gestão ambiental. Normas de gestão série ISO-14000. Programas ambientais setoriais. Auditoria ambiental. Gestão ambiental como estratégia de negócio.

Bibliografia Básica
BARBIERI, José Carlos. <i>Gestão Ambiental Empresarial: conceitos, modelos e instrumentos</i> . São Paulo: Saraiva, 2004.
MOURA, Luiz Antônio Abdala de. <i>Qualidade e Gestão Ambiental: Sustentabilidade e Implantação da Iso 14.001</i> . 5ªed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2008.
SHIGUNOV NETO, Alexandre. <i>Fundamentos da Gestão Ambiental</i> . Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.
Bibliografia Complementar

DONATO, Vítório. <i>Logística verde: uma abordagem sócio-ambiental</i> . Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2008. 276 p.
RIBEIRO NETO, João M. <i>Sistemas de Gestão Integrados: qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho</i> . São Paulo: SENAC, 2008.
VALLE, Cyro Eyer do. <i>Qualidade Ambiental ISO 14000</i> . 9ªed. São Paulo. SENAC, 2009.
OLIVEIRA, Celso Maran de. <i>Gestão & auditoria ambiental: normas nacionais e internacionais</i> . São Carlos: Rima, 2010. 160p.
BRASIL. BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. <i>Pesquisa gestão ambiental na indústria brasileira</i> . Brasília: CNI, SEBRAE, 1998. 71 p.

QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE NO TRABALHO

A disciplina fornece abordagem contextualizada sobre a qualidade de vida no trabalho e as origens, tipologias, sintomatologia, conseqüências e prevenção ao estresse ocupacional. Direitos humanos e a qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia Básica

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. <i>Qualidade de Vida no Trabalho</i> . 2ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
QUICK, James C; ROSSI, Ana Maria; PÉRREWE, Pamela L. <i>Stress e Qualidade de Vida no Trabalho - O positivo e o negativo</i> . São Paulo: Atlas, 2010.
RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. <i>Qualidade de Vida no Trabalho</i> . 12ªed. Petrópolis: Vozes, 2007.

Bibliografia Complementar

DORNELLES, João Ricardo, <i>O QUE SÃO DIREITOS HUMANOS?</i> , São Paulo, Editora Brasiliense, 2006, coleção primeiros passos.
FILHO, Manoel Gonaçlves Ferreira, <i>estado de direito e constituição</i> , 4ª EDIÇÃO, São Paulo, Editorta Saraiva, 2009.
BRASIL, Haroldo Vinagre; DIEGUES, Sônia; BLANC, Georges. <i>Raízes do sucesso empresarial: a experiência de três empresas bem-sucedidas: Belgo Mineira, Metal Leve e Weg S.A.</i> . São Paulo: Atlas, 1995. 140 p.
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Manual de reengenharia: um guia para reinventar e humanizar a sua empresa com a ajuda das pessoas</i> . São Paulo: Makron, 1995. 236 p.
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Os Novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas</i> . 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008 422 p.

PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSÃO

Análise dos impactos das mudanças sociais, políticas e tecnológicas na carreira, da tipologia de planos de carreira e sucessão e do papel do gestor nos planos de carreira.

Bibliografia Básica

DUTRA, Joel Souza. <i>Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea</i> . São Paulo: Atlas, 2010.
FARIAS, Edevaldo de <i>Planejamento e Gestão da Carreira Profissional</i> . Rio de Janeiro, Sprint, 2005.
SOARES, Dulce Helena Penna. <i>Planejamento de Carreira- Uma orientação para estudantes universitários</i> . São Paulo: Vetor, 2009.

Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, I. <i>Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações</i> . Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. <i>Sua Carreira - Planejamento e Gestão</i> . São Paulo: Financial Times. BR, 2006.
VELOSO, Elza (Org.). <i>PRODUTIVIDADE e ambiente de trabalho: gestão de pessoas e carreiras</i> . São Paulo: SENAC, 2005. 205p.

FARIAS, Edvaldo de. Planejamento e gestão da carreira profissional: ferramentas e ações para o sucesso . Rio de Janeiro: Sprint, 2005. 86 p.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 11.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2008. 536 p.

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

Ampliar os conhecimentos sobre o movimento da Qualidade no Brasil e no mundo, incluindo a análise dos mais diversos segmentos (industriais, serviços, etc.) e a efetiva aplicação do conceito de Sistema de Gestão da Qualidade. Capacitação do aluno para o entendimento e interpretação da Norma de Gestão da Qualidade ISO 9001.

Bibliografia Básica

JURAN, J. M.; GRYNA, Frank M. Controle da qualidade: conceitos, políticas e filosofia da qualidade. 4.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1991. 377 p.

CARPINETTI, LUIZ CESAR RIBEIRO. *Gestão da Qualidade ISO 9001-2008*. 3ªed. São Paulo: Atlas, 2010.

ZACHARIAS, Oceano. *ISO 9001:2008: uma ferramenta de gestão empresarial*. São Paulo: Qualystore, 2009.

Bibliografia Complementar

JURAN, J. M. *Qualidade desde o Projeto*. São Paulo: Pioneira, 2009. 1ª ed. Cengage Learning, 2010.

PALADINI, Edson Pacheco. *Gestão Estratégica da Qualidade: princípios, métodos e processos*. 10ªed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOURA, Luiz Antônio Abdala de. *Qualidade e Gestão Ambiental: Sustentabilidade e Implantação da ISO 14.001*. 5ªed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2008.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. *Qualidade total em serviços: conceitos, exercícios casos práticos* . 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 233 p.

SLACK, Nigel; BRANDON-JONES, Alistair; JOHNSTON, Robert. *Administração da Produção*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A disciplina fornece sólido conhecimento sobre o clima organizacional e as maneiras de mapeá-lo, abordando a avaliação de potenciais e de desempenhos, indicadores de performance, e análises estatísticas aplicadas à avaliação de desempenho.

Bibliografia Básica

BERGAMINI, Cecília W; BERALDO, Deobel. 4ªed. *Avaliação de Desempenho Humano na Empresa*. São Paulo: Atlas, 2010.

LEANDRO, Ana Maria. *Avaliação de Desempenho*. Rio de Janeiro: WAK, 2009.

PONTES, Benedito Rodrigues. *Avaliação de Desempenho: Métodos Clássicos e Contemporâneos*. 10ªed. São Paulo: LTR, 2008

Bibliografia Complementar

BANDEIRA, Anselmo. *Avaliação de Desempenho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

CARVALHO, Carlos Eduardo; RONCHI, Carlos César. *Cultura Organizacional: Teoria e Pesquisa*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 2005.

OAKLAND, John S. *Gerenciamento da qualidade total - TQM: o caminho para aperfeiçoar o desempenho* . São Paulo: Nobel, 1994. 459 p.

CHASTON, Ian. *Excelência em marketing: como gerenciar o processo de marketing buscando um melhor desempenho organizacional*. São Paulo: Makron Books, 1992. 208 p.

MARIANO, Ruy Rodrigues; MARIANO, Magali Silveira Braz. *Teoria geral da administração: o recrutamento, a seleção, a avaliação de desempenho e o treinamento*. Rio de Janeiro: Interciência, 1979. 135 p.

DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO DE TALENTOS

Análise dos princípios de Aprendizagem, bem como as abordagens sistêmicas de treinamento e seu alinhamento com as competências organizacionais e individuais com foco em desenvolvimento, análise de potencial e formação de talentos. Educação corporativa e Indicadores de resultados complementam a abordagem.

Bibliografia Básica

SCHEIN, Edgar H. Consultoria de procedimentos: seu papel no desenvolvimento organizacional . São Paulo: Edgard Blücher, 1977. 155 p.

BOULDIN, Barbara M. Agentes de mudança: gerenciando novas ferramentas para automatização do processo de desenvolvimento de sistemas. São Paulo: Makron, 1993. 234 p.

MARRAS, Jean Michel – *Administração de Recursos Humanos* 13^o. Edição – Saraiva

Bibliografia Complementar

LAWRENCE, Paul R.; LORSCH, Jay William. O Desenvolvimento de organizações: diagnóstico e ação. São Paulo: Blucher, 1977. 112 p.

TEIXEIRA, Gilnei Mourão e outros – *Gestão Estratégica de Pessoas* – 1^o.edição – FGV

LUCENA, Maria Diva da Salette. Avaliação de Desempenho Humano: Conceitos e Métodos. 2^a ed. São Paulo: Atlas, 2017.

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A.; SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. 2^a ed. São Paulo: Cengage Learning, 2019.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional. São Paulo: Atlas, 1990. 141 p.

PSICOLOGIA

A construção da psicologia como ciência: uma visão histórica. Grandes temas da psicologia: cognição, aprendizagem, comunicação, motivação e emoção. Temas emergentes no debate contemporâneo da psicologia. Psicologia e práticas interdisciplinares. A Psicologia e o comportamento organizacional: fundamentos e processos básicos. A personalidade. O indivíduo na empresa. Os relacionamentos na empresa. Grupos: evolução e maturidade, comportamento do líder. O papel dos direitos humanos nas relações humanas.

Bibliografia Básica

DAVIDOFF, Linda L. Introdução à psicologia. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2009

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. Psicologias: uma introdução ao estudo da psicologia . 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2003

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2008

Bibliografia Complementar

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva . 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009

SAMPAIO, J. R. (org.). QUALIDADE de vida no trabalho e psicologia social. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004

BRAGHIROLI, Elaine Maria. PSICOLOGIA geral. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2010

CHANLAT, J. F. O Indivíduo na Organização. São Paulo: Atlas, 2010. Vol. I, II e III.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. Psicologias: Uma Introdução ao Estudo de Psicologia. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

TÓPICOS ESPECIAIS EM RECURSOS HUMANOS II

Nesta disciplina, serão abordados temas específicos e avançados relacionados à gestão de pessoas nas organizações. Os alunos terão a oportunidade de aprofundar seu conhecimento em áreas como gestão de carreira, cultura organizacional, gestão da mudança, inovação em RH, entre outros, preparando-os para os desafios complexos do mercado de trabalho.

Bibliografia Básica
BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A.; SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
ASSIS, Marcelino Tadeu de. Indicadores de gestão de recursos humanos: usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do capital humano. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. 185 p.
Bibliografia Complementar
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2018.
LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. Administração: Princípios e Tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
MORGAN, Gareth. Imagens da Organização. São Paulo: Atlas, 2010.
CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003. 205 p.

PI – FORMAÇÃO DE TALENTOS

Esta disciplina tem como objetivo explorar estratégias e práticas para identificação, desenvolvimento e retenção de talentos nas organizações. Serão abordados temas como recrutamento e seleção de talentos, gestão do desempenho, programas de desenvolvimento de liderança, avaliação de potencial, gestão da aprendizagem e planejamento de sucessão. O foco será no desenvolvimento de competências necessárias para criar e manter uma força de trabalho talentosa e engajada.

Bibliografia Básica
BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A.; SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003. 205 p.
DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2018.
Bibliografia Complementar
MARRAS, Jean Michel – <i>Administração de Recursos Humanos</i> 13º. Edição – Saraiva
VELOSO, Elza (Org.). PRODUTIVIDADE e ambiente de trabalho: gestão de pessoas e carreiras . São Paulo: SENAC, 2005. 205p.
FARIAS, Edvaldo de. Planejamento e gestão da carreira profissional: ferramentas e ações para o sucesso . Rio de Janeiro: Sprint, 2005. 86 p.
MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico. São Paulo: Saraiva, 2016.
CHENG, Lin Chih; MELO FILHO, Leonel Del Rey de. QFD: desdobramento da função qualidade na gestão de desenvolvimento de produtos . 2. ed. São Paulo: Blucher, 2010. 539 p.

4º SEMESTRE MÓDULO ESTRATÉGICO

PORTUGUÊS INSTRUMENTAL

Leitura, análise e produção de textos. Gramática Normativa da Língua Portuguesa: aspectos morfológicos e sintáticos. Textos sobre temáticas em Educação Ambiental, Direitos Humanos e aspectos da cultura afro-brasileira e africana. Cultura Afro, suas raízes e importância na sociedade brasileira.

Bibliografia Básica
ANDRADE, Maria Margarida de. Língua portuguesa: noções básicas para cursos superiores. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2008
KOCH, Ingedore Grunfeld Villaça; TRAVAGLIA, Luiz Carlos. A Coerência textual. 18. ed. São Paulo: Contexto, 2012
INFANTE, Ulisses. Curso de gramática aplicada aos textos. 7. ed. São Paulo: Scipione, 2008
Bibliografia Complementar
FARACO, Carlos Emílio. Gramática nova. 15. ed. São Paulo: Ática, 2012
KOCH, Ingedore Grunfeld Villaça; BENTES, Anna Christina; CAVALCANTE, Mônica Magalhães. Intertextualidade: diálogos possíveis. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008
FIORIN, José Luiz; SAVIOLI, Francisco Platão. Lições de texto: Leitura e Redação. 5.ed. São Paulo: Ática, 2010
CUNHA, Celso; CINTRA, Lindley. Nova Gramática do Português Contemporâneo. 6ª ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2018.
BECHARA, Evanildo. Moderna Gramática Portuguesa. 38ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

INFORMÁTICA

Noções de arquitetura dos Computadores; Introdução aos Sistemas Operacionais; Sistema Operacional Windows, Aplicativos de Edição de Textos, Planilhas Eletrônicas, Apresentação e Armazenamento de Dados; Introdução à Administração de Projetos.

Bibliografia Básica
NORTON, Peter. Introdução à informática. São Paulo: Makron Books, 2011
CAPRON, Harriet L.; JOHNSON, James A. Introdução à informática. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009
VELLOSO, Fernando de Castro. Informática: conceitos básicos. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011
Bibliografia Complementar
SOMMERVILLE, Ian; RIBEIRO, André Maurício de Andrade. Engenharia de software. 6. ed. São Paulo: Addison-Wesley, 2005
MCFEDRIES, Paul. Fórmulas e funções com microsoft office excel 2007. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009
SILVA, Mário Gomes da. Informática: terminologia básica: microsoft windows XP, microsoft office word 2007, microsoft office excel 2007, microsoft office access 2007, microsoft office powerpoint 2007 . 2. ed. São Paulo: Erica, 2010
LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane P. Sistemas de Informação Gerenciais: Administrando a Empresa Digital. 15ª ed. São Paulo: Pearson, 2017.
O'BRIEN, James A. Sistemas de Informação e as Decisões Gerenciais na Era da Internet. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO

Através de uma visão geral, a disciplina fornece ao aluno o conhecimento dos principais tópicos da teoria da administração, bem como das funções administrativas, planejamento estratégico, tomada de decisões e estrutura organizacional. A disciplina aborda os conceitos das informações gerenciais e de sistemas de informação colaborativos e para apoio à decisão gerencial, levando o discente à compreensão do desenvolvimento de soluções para as empresas com a utilização da tecnologia da informação, da administração de recursos de informação e da segurança e controle em SI, bem como fornece conceitos dos sistemas de informação para vantagem estratégica. Atividade empreendedora e o meio ambiente. Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano e sua relação com o meio ambiente

Bibliografia Básica
MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. <i>Teoria Geral da Administração</i> . 6ªed. São Paulo: Atlas, 2010.
O'BRIEN, James A.. <i>Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da internet</i> . 2ªed. São Paulo: Saraiva, 2009.
OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. <i>Teoria Geral da Administração</i> . São Paulo: Atlas, 2008.
Bibliografia Complementar
CHIAVENATO, Idalberto. <i>Introdução à Teoria Geral Administração</i> . 7ªed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
NADER, Paulo, INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO, 3ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Forense, 2010
TENÓRIO, Guilherme Fernando (org.), RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL Teoria e Prática, 2ª edição, Rio de Janeiro, Editora FGV, 2006.
ROBBINS, Stephen P.; COULTER, Mary. <i>Administração</i> . 13ª ed. São Paulo: Pearson, 2017.
REZENDE, Denis Alcides. <i>Tecnologia da Informação Aplicada a Sistema de Informação Empresarial</i> . 3ªed. São Paulo: Atlas, 2008.

FUNDAMENTOS DA MATEMÁTICA

Razão, Regra de Três e Porcentagem. Taxas e Índices. Juros Simples e Juros Compostos. Funções Lineares e Funções Quadráticas. Limites e Derivadas.

Bibliografia Básica
IEZZI, Gelson. <i>Fundamentos de matemática elementar: geometria analítica</i> . 7.ed. São Paulo: Atual, 2013
GOLDSTEIN, Larry Joel et al. <i>Matemática aplicada: economia, administração e contabilidade</i> . 12. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012
JACQUES, Ian. <i>Matemática para economia e administração</i> . 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010

Bibliografia Complementar
CRESPO, Antônio Arnot. <i>Matemática financeira fácil</i> . 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2009
SILVA, Marcelo Rodrigues da. <i>Matemática financeira e comercial</i> . Rio de Janeiro: 2009
VIEIRA SOBRINHO, José Dutra. <i>Matemática financeira</i> . 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011
MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. <i>Introdução à Administração</i> . 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: Teoria, Processo e Prática. 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.

TÓPICOS ESPECIAIS EM RECURSOS HUMANOS III

Nesta disciplina, serão explorados temas avançados e emergentes na área de Recursos Humanos, com foco em questões estratégicas e inovadoras. Serão abordados tópicos como gestão de talentos, employer branding, gestão da diversidade, sustentabilidade organizacional, entre outros, preparando os alunos para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

SCHEIN, Edgar H. Princípios da consultoria de processos: para construir relações que transformam. São Paulo: Peirópolis, 2008. 312 p.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. Administração: Princípios e Tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017

Bibliografia Complementar

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança, Administração do Sentido e a Gestão de Pessoas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ADIZES, Ichak. Os Ciclos de vida das organizações: como e porque as empresas crescem e morrem e o que fazer a respeito. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1998. 379 p.

ARGYRIS, Chris. Enfrentando defesas empresariais: facilitando o aprendizado organizacional. Rio de Janeiro: Campus, 1992. 204 p.

AVANÇO rápido: as melhores ideias sobre o gerenciamento de mudanças nos negócios. Rio de Janeiro: Campus, 1997. 288 p.

BELASCO, James A. Ensinando o elefante a dançar: como estimular mudanças na sua empresa. Rio de Janeiro: Campus, 1992. 270 p.

TÓPICOS ESPECIAIS EM RECURSOS HUMANOS IV

Esta disciplina aborda tópicos avançados e contemporâneos em gestão de recursos humanos, focando em temas específicos relevantes para a prática profissional e para o desenvolvimento de habilidades estratégicas na área.

Bibliografia Básica

BALLESTERO-ALVAREZ, Maria Esmeralda. Manual de organização, sistemas e métodos: abordagem teórica e prática da engenharia da informação. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 328 p.

LEONARD-BARTON, Dorothy. Nascentes do saber: criando e sustentando as fontes de inovação. Rio de Janeiro: FGV, 1998. 367 p.

CAIÇARA JÚNIOR, Cícero. Sistemas integrados de gestão: ERP: uma abordagem gerencial. 3. ed. Curitiba: IBPEX, 2008. 197 p.

Bibliografia Complementar

FERNANDES, Aguinaldo Aragon; ABREU, Vladimir Ferraz de. Implantando a governança de TI: da estratégia à gestão de processos e serviços. 4. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2014. 630 p.

GESTÃO do conhecimento em pequenas e médias empresas. 2.ed. Rio de Janeiro: Negócio, 2003. 375 p.

GIL, Antônio de Loureiro. Sistemas de informações: contábil- financeiros. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1995. 220 p

MCGEE, James; PRUSAK, Laurence. Gerenciamento estratégico da informação: aumente a competitividade e a eficiência de sua empresa utilizando a informação como uma ferramenta estratégica. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994. 244 p

MAÑAS, Antonio Vico. Administração de sistemas de informação: como otimizar a empresa por meio dos sistemas de informação. 7.ed. São Paulo: Érica, 2007. 285 p.

PI – RECURSOS HUMANOS ESTRATÉGICOS

Esta disciplina aborda a gestão estratégica de recursos humanos como um elemento fundamental para o sucesso organizacional. Serão discutidos conceitos, modelos e práticas relacionadas à integração da gestão de pessoas com a estratégia empresarial, incluindo planejamento estratégico de RH, gestão da mudança, cultura organizacional, gestão do conhecimento, alinhamento de objetivos individuais e organizacionais, entre outros.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2018.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Bibliografia Complementar

CAIÇARA JÚNIOR, Cícero. Sistemas integrados de gestão: ERP : uma abordagem gerencial . 3. ed. Curitiba: IBPEX, 2008. 197 p.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. Administração: Princípios e Tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MORGAN, Gareth. Imagens da Organização. São Paulo: Atlas, 2010.

MCGEE, James; PRUSAK, Laurence. Gerenciamento estratégico da informação: aumente a competitividade e a eficiência de sua empresa utilizando a informação como uma ferramenta estratégica. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994. 244 p

MAÑAS, Antonio Vico. Administração de sistemas de informação: como otimizar a empresa por meio dos sistemas de informação. 7.ed. São Paulo: Érica, 2007. 285 p.

LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS – LIBRAS – 40h

Ementa

Estudo da surdez e da educação de surdos no Brasil, como desenvolveram as línguas de sinais e a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. A forma e a estruturação da gramática da LIBRAS e o conjunto do seu vocabulário. A importância do aprendizado da língua brasileira de sinais. Aspectos fonológicos, morfológicos e sintáticos da língua de sinais brasileira. A tradução e a transcrição dos sinais. A aprendizagem, compreensão, análise e uso da língua de sinais brasileira e os movimentos de corpo e mãos envolvidos em cada sinal.

Bibliografia Básica

BRANDÃO, Flávia. Dicionário ilustrado de libras: língua brasileira de sinais . São Paulo: Global, 2011.

CASTRO, Alberto Rainha de; CARVALHO, Ilza Silva de. Comunicação por língua brasileira de sinais. 4.ed. Brasília: SENAC, 2013.

QUADROS, Ronice Müller de. Educação de surdos: a aquisição da linguagem . Porto Alegre: Artmed, 2008.

Bibliografia Complementar

GESSER, Audrei. Libras?: que língua é essa? . São Paulo: Parábola, 2015.

GÓES, Maria Cecília Rafael de. Linguagem, surdez e educação. 4. ed. Campinas: Autores Associados, 2012.

HONORA, Márcia; FRIZANCO, Mary Lopes Esteves. Livro ilustrado de língua brasileira de sinais: desvendando a comunicação usada pelas pessoas com surdez . São Paulo: Ciranda Cultural, 2015.

MOURA, Maria Cecilia de. O Surdo: caminhos para uma nova identidade . Rio de Janeiro: Revinter, 2000.

QUADROS, Ronice Müller de; KARNOPP, Lodenir Becker. Língua de sinais brasileira: estudos lingüísticos . Porto Alegre: Artmed, 2009.

Libras: aplicativos utilizados em laboratórios

O DOSVOX é um sistema para microcomputadores da linha PC que se comunica com o usuário através de síntese de voz, viabilizando, deste modo, o uso de computadores por deficientes visuais, que adquirem assim, um alto grau de independência no estudo e no trabalho. O sistema realiza a comunicação com o deficiente visual através de síntese de voz em Português, sendo que a síntese de textos pode ser configurada para outros idiomas. O que diferencia o DOSVOX de outros sistemas voltados para uso por deficientes visuais é que no DOSVOX, a comunicação homem-máquina é muito mais simples, e leva em conta as especificidades e limitações dessas pessoas. Ao invés de simplesmente ler o que está escrito na tela, o DOSVOX estabelece um diálogo amigável, através de programas específicos e interfaces adaptativas. Isso o torna insuperável em qualidade e facilidade de uso para os usuários que vêm no computador um meio de comunicação e acesso que deve ser o mais confortável e amigável possível.

Grande parte das mensagens sonoras emitidas pelo DOSVOX é feita em voz humana gravada. Isso significa que ele é um sistema com baixo índice de estresse para o usuário, mesmo com uso prolongado.

Ele é compatível com a maior parte dos sintetizadores de voz existentes pois usa a interface padronizada SAPI do Windows. Isso garante que o usuário pode adquirir no mercado os sistemas de síntese de fala mais modernos e mais próximos à voz humana, os quais emprestarão ao DOSVOX uma excelente qualidade de leitura.

O programa é composto por:

- Sistema operacional que contém os elementos de interface com o usuário;
- Sistema de síntese de fala;
- Editor, leitor e impressor/formatador de textos;
- Impressor/formatador para braille;
- Diversos programas de uso geral para o cego, como
- Jogos de caráter didático e lúdico;
- Ampliador de telas para pessoas com visão reduzida;

- Programas para ajuda à educação de crianças com deficiência visual;
- Programas sonoros para acesso à Internet, como Correio Eletrônico, Acesso a Homepages, Telnet e FTP.
- Leitor simplificado de telas para Windows

Plataforma mínima para execução

O sistema DOSVOX executa em microcomputadores que executam o Microsoft Windows 95 ou superior. A plataforma mínima para o DOSVOX é um Pentium 133 ou equivalente, sendo possível executá-lo com menor velocidade em máquinas a partir de 486. O computador usado é absolutamente comum, sendo apenas necessária uma placa de som ou a disponibilidade de som "on-board".

2.5. Metodologia

A metodologia utilizada no curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense - UNIFIA dá ênfase à participação e interação professor-discente e na relação da teoria com a prática, procurando utilizar as mais variadas técnicas de ensino, buscando sempre a utilização da experiência prática de cada docente e sua vivência profissional articulada com o conhecimento, a experiência e o cotidiano profissional do discente. Assim, as atividades serão sempre direcionadas e conduzidas para que o discente, em suas manifestações e intervenções críticas, estabeleça paralelos entre a prática e os aspectos teóricos que a fundamentam, num processo contínuo e sistemático de articulação entre uma e outra. Essa articulação possibilitará ao discente perceber os elos existentes entre as experiências práticas e seu balizamento numa abordagem teórica. A metodologia possui ênfase, também, no paradigma do aprender a aprender. Uma metodologia baseada neste princípio permitirá aos discentes desenvolverem sua capacidade de aprender a fazer, aprender a se desenvolver e a aprender a criticar. É preciso privilegiar a análise sobre a síntese e entender que aprender não é estar em atitude contemplativa ou absorvente frente aos dados culturais da sociedade, mas sim estar envolvido na sua interpretação e produção. Além disso, deve-se partir da realidade para problematizar o conhecimento, envolvendo o professor e o aluno na tarefa de investigação que tem origem e/ou se destina à prática social e profissional. Isso significa dizer que a metodologia do “aprender a aprender” é um caminho capaz de desenvolver as habilidades e competências necessárias à solução dos problemas advindos da constante mudança da sociedade. Tal metodologia deve levar a uma formação em que o aluno é sujeito ativo do processo de aprendizagem/ensino, o que justifica a preocupação da IES em estabelecer para o curso um corpo de princípios que devem orientar o processo de ensino. Assim, a forma mais eficaz de se promover a superação dessa fragmentação e a integração da teórica e prática é por intermédio de reflexões, problematizações e até mesmo proposituras de soluções para as demandas que se fazem presentes na sociedade, proposta presente na filosofia sustentada pelo curso e, portanto, na prática pedagógica de todos os docentes, independentemente da disciplina ministrada. A dúvida e a problematização, que são

motivadoras essenciais da iniciação científica, nascem da prática social. O que faz o homem produzir ciência e tecnologia são os desafios históricos que ocorrem nos diferentes espaços. Sem o contato e a aptidão de leitura da realidade social não é possível dar direção à iniciação científica, além do que esta, só chega à sociedade como elemento de solução de seus problemas. Portanto, todas as técnicas e instrumentos utilizados no processo de aprendizagem são encaminhados no sentido de uma estreita relação entre a teoria e a prática, buscando a integração entre as duas visões, constituindo-se de aulas expositivas, trabalho individual e/ou em grupo, palestras, estudos de casos, exercícios em laboratórios específicos, visitas técnicas, debates em sala de aula, seminários, iniciação científica em laboratórios específicos do curso, em laboratórios de informática e biblioteca e outras atividades em função da especificidade de cada disciplina, completando-se pela realização das Atividades Acadêmicas Científicas Culturais (AACC), e das disciplinas optativas.

2.6. Estágio Curricular Supervisionado

O Estágio Curricular Supervisionado não está implantado no curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFIA. Segundo a Resolução CNE/ CP Nº.3 de 18 de dezembro de 2002, o Estágio é um componente curricular opcional da instituição.

2.7. Atividades Complementares – Atividades Acadêmicas, Científico e Culturais (AACC)

Compreende-se no conceito de Atividades Complementares, passíveis de aproveitamento como tal, todas as atividades de natureza acadêmica e científica e cultural realizadas a partir do primeiro semestre de ingresso do acadêmico no Curso de Graduação, que guardem, obrigatoriamente, correspondência com as temáticas de interesse do Curso, compreendidas nos programas das disciplinas que integram o currículo e capazes de contribuir para a formação acadêmica.

As Atividades Complementares objetivam complementar a formação do estudante, ampliando o seu conhecimento teórico-prático, oportunizando a prática de atividades interdisciplinares, solidárias, a partir da tomada de iniciativa e o espírito empreendedor.

É importante lembrar que a realização das atividades complementares dependerá exclusivamente da iniciativa e da dinamicidade de cada estudante, que deve buscar as atividades que mais lhe interessam para delas participar.

A cada semestre durante o tempo do curso, o estudante deverá cadastrar as horas e os comprovantes de participação em Atividades Complementares (cursos, palestras, sinopses, eventos...). Essa ação é realizada no Ambiente Virtual de Aprendizagem.

Os objetivos específicos das Atividades Complementares são os de flexibilizar o currículo pleno do Curso e propiciar aos discentes a possibilidade de aprofundamento temático e

interdisciplinar e são assim definidas com a carga horária de cada uma das especificidades atribuída e distribuída de acordo com decisões dos Colegiados de Cursos:

- a) Disciplinas extracurriculares em áreas afins, e obedecendo a dois anos após a sua conclusão;
- b) Disciplinas de Graduação, cursadas na sua totalidade em outras instituições de Ensino Superior, dependentes de prévia e expressa validação do Coordenador do Curso de Graduação ou Professor designado para cômputo de Atividades Complementares e obedecendo a dois anos após a sua conclusão;
- c) Participação em Projetos e Programas de Pesquisa ou Iniciação Científica, sob a execução de professores nomeados pelo Coordenador do Curso de Graduação e aprovados pela Coordenação do Núcleo de Pesquisa em Educação, Saúde e Superior Tecnológica;
- d) Participação como observador em Projetos e Programas de Extensão, sob a coordenação de professores nomeados pelo Coordenador do Curso de Graduação;
- e) Monitorias realizadas no âmbito do Curso de Graduação;
- f) Atividades diversas em área educacional, de saúde ou superior de tecnologia (seminários, simpósios, congressos, convenções, palestras, conferências, debates, aulas inaugurais ou eventos de estruturação análoga e participação em órgãos deliberativos da instituição);
- g) Assistir, comprovadamente, apresentações de Trabalhos de Conclusão de Curso na área educacional, da saúde ou superior de tecnologia (Relatórios, Estudos de Casos, Projetos de relevância acadêmica e social, Monografias, Dissertações e Teses), analisadas e autorizadas antecipadamente pelo Coordenador do Curso de Graduação;
- h) Demais atividades (cursos de aperfeiçoamento ou de atualização) que surjam, devem ser previamente encaminhadas à apreciação da Coordenação de Curso de Graduação, com 72 horas de antecedência, com o acompanhamento do material demonstrativo de praxe, onde conste o objeto, o (s) palestrante (s), data e local, prazos de inscrição e duração em horas.

É importante frisar que:

- 1º. As ações educativas desenvolvidas no âmbito das Práticas de Ensino e Extensão não poderão ser computadas cumulativamente como Atividades Complementares, assim como as Atividades Complementares não poderão ser computadas como atividades das Práticas de Ensino ou Extensão.
- 2º. As atividades profissionais na área educacional, de saúde ou superior de tecnologia não serão aproveitadas como Atividades Complementares.
- 3º. Atividades desenvolvidas antes do ingresso do acadêmico no Curso, quaisquer que sejam salvos casos específicos (considerados de relevância e dependentes da avaliação do Coordenador do Curso), não terão validade para o cômputo de horas de Atividades Complementares.

4º. A realização das Atividades Complementares deve ocorrer sem o comprometimento da frequência regimental ao Curso de Graduação (75% de presença obrigatória), inexistindo a figura do “abono de faltas”.

Assim, as atividades complementares serão realizadas pelo aluno durante seu período de vínculo ao curso e relacionadas à sua formação profissional. Caracterizam-se como atividades paralelas de crescimento pessoal e profissional que possibilitam o desenvolvimento das práticas e estudos transversais e independentes preconizados pelo “Aprender a Aprender”.

O controle da carga horária é feito mediante **Ficha de averbação das Atividades Complementares e o Relatório de Atividades Complementares**, preenchidas e submetidas eletronicamente no log do aluno no AVA e deferida pelo coordenador do curso ou um docente responsável. Durante o cumprimento da carga horária o aluno será estimulado a participar de diferentes atividades visando ampliar as possibilidades de formação. É desejável o equilíbrio entre todas as modalidades de atividades, mas o aluno é livre para definir e consolidar seu perfil em relação ao curso.

Para o curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a carga horária das Atividades Complementares será de 100 horas até a conclusão do curso.

2.8. Iniciação Científica

A Iniciação Científica (IC) é a realização por parte dos discentes de graduação, de projetos de pesquisa, de estudos de casos e/ou estudos dirigidos, visando uma primeira experiência no universo da pesquisa científica. Cada projeto ou estudo dirigido pode contemplar aspectos teóricos, computacionais e/ou experimentais, traduzidos em Resumos, Resenhas, Relatórios Científicos ou Artigos Científicos.

A atividade de IC permite o contato direto com a atividade de pesquisa, de modo diferente do aprendizado de disciplinas do curso de graduação. É o momento da integração teórico-prática, em que não apenas se estuda um tópico novo, mas se aprende a pensar de forma criativa e a resolver problemas, além de se socializar o conhecimento adquirido, seja no meio acadêmico como junto à comunidade.

A experiência em IC é importante para quem pretende seguir a pesquisa acadêmica em cursos *stricto sensu* e para aqueles que pretendem ampliar seus conhecimentos, revendo-os ou atualizando-os permanentemente. Além disso, a IC pode servir como pressuposto de educação continuada, como cursos de pós-graduação, com características e particularidades próprias de inovação.

Assim, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos considera ainda que a atividade de IC é um dos diferenciais fundamentais na graduação, recomendando-a a todos os seus discentes de graduação. Como incentivo, todos os discentes de IC, têm direito ao aproveitamento das horas dispendidas como Atividades Acadêmicas Científicas Culturais (AACC) devidamente certificadas, que poderão constituir-se em algo a mais na sua futura área de atuação.

São objetivos do Programa de Iniciação Científica do Centro Universitário Amparense – UNIFIA e do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos:

Em relação à Instituição:

- a) Contribuir para a sistematização e para a institucionalização de Práticas Investigativas e de Revisão Bibliográfica ou de Literatura ou de Pesquisa Documental, no âmbito da IES;
- b) Propiciar condições institucionais e de incentivo para o atendimento aos projetos de investigação científica;
- c) Colaborar para que as ações institucionais sejam mais produtivas e inéditas na elaboração e divulgação do saber.

Em relação aos discentes:

- a) Despertar a vocação científica e incentivar talentos potenciais pela sua efetiva participação em projetos de investigação científica;
- b) Proporcionar subsídios de metodologia científica, estimulando o desenvolvimento do pensamento científico e da criatividade;
- c) Despertar uma nova mentalidade em relação às atividades de investigação;
- d) Preparar o discente participante da IC para o acesso à Pós-graduação;
- e) Fomentar a produção acadêmica dos discentes da IES.

Em relação aos docentes:

- a) Estimular o corpo docente a engajar os discentes interessados no desenvolvimento de práticas investigativas e de Revisão Bibliográfica ou de Literatura ou de Pesquisa Documental, otimizando a capacidade de orientação e investigação na IES;
- b) Estimular o aumento da produção científica dos docentes;
- c) Contribuir para a qualidade do processo ensino/aprendizagem.

No Geral:

- a) Garante mais visão de mundo ao discente;
- b) Incentiva discentes a participar de Eventos e Congressos sobre a sua área de estudos;
- c) Melhora a concentração e a organização da vida acadêmica;
- d) Ensina, pela prática, a lidar com os imprevistos;

- e) Estimula o desenvolvimento do espírito crítico e da criatividade;
- f) Oportuniza maiores informações entre o docente e o discente.

São Linhas de Pesquisa do Curso de Administração:

- Linha de Pesquisa 1 – Gestão de Pessoas;
- Linha de Pesquisa 2 – Gestão de Cargos e Salários;
- Linha de Pesquisa 3 – Treinamento e Desenvolvimento
- Linha de Pesquisa 4 – Empreendedorismo e Recursos Humanos

2.9. Extensão Acadêmica e Social

As atividades de extensão do curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos seguem as diretrizes de extensão, que institui a curricularização das atividades de Extensão Acadêmica nos cursos superiores. A Extensão Acadêmica representa o elo entre a instituição de ensino superior e a sociedade. As atividades desenvolvidas possibilitam o intercâmbio de informações e experiências. Deste modo, ela é indispensável para a formação do estudante e para o seu reconhecimento enquanto profissional e cidadão.

No Centro Universitário Amparense - UNIFIA os programas e projetos de Extensão permitem aos alunos a vivência sobre o seu papel na comunidade, no ensino e na pesquisa. Os projetos são acompanhados e orientados por docentes dos cursos. A Extensão Universitária deve ser desenvolvida em sua plenitude para que atinja os seus objetivos, que são a transformação social e a legitimação da IES perante os outros setores da sociedade. Assim, é entendida como um processo acadêmico-pedagógico que promove o intercâmbio de saberes entre a IES e a comunidade com o desenvolvimento de atividades que fundamentalmente contribuam na formação profissional e cidadã dos discentes e no desenvolvimento regional. Prioriza as ações que envolvam a comunidade externa, num processo que permita aos discentes e professores a reflexão sobre o conhecimento produzido na Universidade.

Vale ressaltar que a extensão universitária é um processo educativo e científico que busca a articulação entre o ensino e a iniciação científica, viabilizando a relação integradora e transformadora entre a Instituição e a Sociedade, com os seguintes objetivos:

- I. otimizar as relações entre sociedade e a instituição;
- II. democratizar o acesso ao conhecimento;
- III. articular ensino e iniciação científica com as demandas sociais e culturais da população;
- IV. preservar e valorizar a cultura e o conhecimento, respeitando a diversidade cultural.

São modalidades de Extensão:

- **Projetos:** São conjuntos de ações extensionistas inter-relacionadas e de maior amplitude, envolvendo atividades interdisciplinares eventuais ou permanentes, executados de acordo com as linhas prioritárias de ação extensionista definidas pelo Curso de Graduação;
- **Cursos:** São atividades de ensino acadêmico, técnico, cultural e artístico, incluindo-se cursos de Especialização e Aperfeiçoamento;
- **Eventos:** São ações que envolvem organização, promoção ou atuação, implicando em apresentação pública, livre ou para população específica, objetivando a difusão de conhecimentos, processos ou produtos - científicos, técnicos, culturais e desportivos, tais como: congressos, semanas acadêmicas, seminários, feiras, tecnológicos, fóruns e similares, desenvolvidos, acumulados ou reconhecidos pelo Curso;
- **Serviços:** São atividades de caráter permanente ou eventual que compreendam a execução de atendimentos diversos voltados diretamente para a comunidade; ou, a participação em tarefas profissionais fundamentadas em habilidades e conhecimentos de domínio da Faculdade;
- **Assessorias/Consultorias:** acompanhamento e parecer a órgãos públicos e comunidades, nas áreas de domínio do Centro Universitário Amparense – UNIFIA e em seus projetos sociais;
- **Produções Diversas:** trabalhos acadêmicos, tais como: estudos, intercâmbio, confecção de vídeo, filmes e materiais educativos e culturais, protótipos, inventos e similares, voltados para ações extensionistas.

São áreas temáticas de Extensão, de acordo com o ensino e a iniciação científica desenvolvidos pela IES, obedecendo a uma carga horária compreendida entre 40 a 80 horas: Saúde, Educação, Superior Tecnológica, Desenvolvimento Sustentável, Cultura, Comunicação, Ecologia e Meio Ambiente, Cidadania.

O controle da carga horária é feito mediante **Relatório de Atividades de Extensão**, preenchido e enviado eletronicamente no log do aluno no AVA e referendado pelo coordenador do curso ou um docente responsável. Durante o cumprimento da carga horária o aluno será estimulado a participar de diferentes projetos ou mesmo perpassar por todo o Programa disponibilizado, visando ampliar sua formação.

2.10. Trabalhos de Conclusão do Curso – NSA

O Trabalho de Conclusão de Curso não está implantado no curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFIA. Segundo a Resolução CNE/ CP No.3 de 18 de dezembro de 2002, o TCC é um componente curricular opcional da Instituição

2.11. Apoio ao discente

O apoio ao discente no Centro Universitário Amparense – UNIFIA, remete em ações e programas de acolhimento e permanência, acessibilidade metodológica e instrumental, programas Estaduais e Federais de ingresso na Educação Superior, programas institucionais, assim como o acompanhamento de egressos. Essas ações e atividades acadêmicas são garantidas pelos órgãos de apoio institucionais da IES que são:

1. **Instituto Superior de Educação – ISE:** responsável pela formação do docente e pelo processo de ensino e aprendizagem institucional como um todo;
2. **Coordenadoria do Programa de Apoio Discente – PAD:** órgão que atuará em conjunto com o Instituto Superior de Educação – ISE, cuidando especificamente do processo de ensino e aprendizagem do discente. Possuirá uma regulamentação própria, voltada somente para o apoio ao docente;

2.11.1. Programa de Apoio Discente – PAD

O Programa de Apoio Discente – PAD foi criado para melhor atender aos discentes. Visa a qualidade de ensino e aprendizagem e possui regulamentação própria aprovado pelo Conselho Superior da Instituição. Tem como objetivos:

Objetivos Gerais:

- a) Desenvolver no discente uma postura ética e moral, colaborando para construir sua identidade como agente transformador de sua comunidade a partir do curso escolhido.
- b) Criar junto a cada curso dados quantitativos e qualitativos através dos programas oferecidos aos discentes para se ter abrangência perante o universo local e sua influência determinando sua importância educacional na região do Circuito das Águas – SP.
- c) Garantir um bom desempenho e permanência dos discentes na Instituição de Ensino Superior.

Objetivos Específicos:

- a) Aproximar o discente da IES, o docente do discente e a IES da comunidade;
- b) Facilitar o acesso do discente de todos os processos de informação existentes para que saiba de sua atuação durante a sua formação;
- c) Tornar o ensino significativo para o discente, para que ele possa correlacionar à teoria com a prática;
- d) Usar a avaliação como processo para melhorar o ensino e não para excluí-lo;
- e) Estimular uma autoimagem positiva nos discentes através das suas conquistas e esforços coletivos para resolução de conflitos importantes na sua formação.

2.11.2. Apoio e Desenvolvimento

Pensando em oferecer aos discentes um espaço de apoio para o desenvolvimento dos processos de ensino e aprendizagem a instituição conta com o **PAD – Programa de Apoio ao Discente que é vinculado ao ISE - Instituto Superior de Educação**. O foco de atuação do ISE/PAD é a promoção de ações preventivas e de saneamento das principais dificuldades dos discentes, em sua interface com o aprender.

O objetivo do ISE/PAD é desenvolver políticas de apoio ao discente criando mecanismos para melhora do seu desempenho, promovendo cursos de nivelamento e aperfeiçoamento para aprimorar suas habilidades de estudo, otimizando ações de satisfação, de permanência acadêmica, favorecendo a inclusão e acessibilidade de discentes com deficiência. Seus principais objetivos são:

- Desenvolver políticas de apoio ao discente;
- Criar mecanismos para melhoria do desempenho discente;
- Promover cursos de nivelamento e grupos de apoio para o desenvolvimento de habilidades de estudo;
- Otimizar ações de satisfação e permanência acadêmica;
- Favorecer a inclusão e acessibilidade de discentes com deficiência.

2.11.3. Estímulo a Permanência Acadêmica

No que se refere ao estímulo e permanência acadêmica do discente no Ensino Superior, o ISE/PAD desenvolve suas ações nos seguintes eixos: **acolhimento** com recepção aos calouros, planejamento de carreira; **apoio ao discente** – saiba +, cursos de nivelamento, atendimento psicopedagógico, organização estudantil, acompanhamento de egressos; **inclusão e acessibilidade**, acessibilidade e acessibilidade atitudinal; **programa de apoio pedagógico**.

2.11.4. Acolhimento

Recepção aos Calouros: no início de cada semestre as ações desenvolvidas pelo projeto são planejadas no sentido de orientar o acadêmico sobre os principais espaços institucionais, os setores de apoio disponíveis e motivar sua permanência por meio de atividades pedagógicas e culturais. Para tanto procura promover ações para facilitar o acesso, a inclusão e a adaptação do Acadêmico a Instituição. Os principais objetivos são:

- Desenvolver ações voltadas à comunicação e informação sobre os espaços, setores e acessos institucionais;
- Permitir a rápida identificação dos principais setores acadêmicos;
- Identificar e reconhecer a estrutura organizacional e pedagógica da instituição;
- Acolher e mobilizar o reconhecimento da cultura e identidade institucional por meio de ações culturais;

- Ambientar o Acadêmico com os principais recursos virtuais disponíveis.

Planejamento de Carreira: manter o Acadêmico envolvido com o mercado de trabalho, projetá-lo para sua profissão e oferecer contato constante com os futuros empregadores não somente promove a permanência acadêmica como qualifica o Acadêmico para sua atuação profissional quando formado. Por isto o ISE/PAD desenvolve um projeto voltado ao planejamento de carreira em colaboração com a Empresa Júnior do UNIFIA com os seguintes objetivos:

- Desenvolver habilidades e técnicas para a elaboração de currículos e participação para entrevistas de emprego;
- Criar parcerias com instituições e setores da comunidade para oferta de vagas de emprego aos discentes;
- Divulgar e promover a inserção do discente na comunidade;
- Ofertar cursos de desenvolvimento profissional com foco em postura, ética e relacionamento humano.
- Divulgar e acompanhar estágios não obrigatórios remunerados no âmbito do curso.

2.11.5. Apoio Discente

Saiba +: A entrada ao Ensino Superior é marcada por muitas expectativas, algumas dificuldades e às vezes até frustrações. Existe um conceito de que o Acadêmico que ingressa no Ensino Superior está “pronto” para enfrentar todos os desafios, dificuldades de maneira autônoma e independente. As diferenças entre o Ensino Médio e o Ensino Superior nem sempre são muito claras ao Acadêmico e algumas competências com relação à responsabilidade e à autonomia muitas vezes precisam ser desenvolvidas. Somado a isto, a estrutura de pensamento do adolescente, outros fatores sociais, emocionais e ambientais também podem afetar o andamento do curso escolhido. Dentre os objetivos do projeto estão:

- Desenvolver habilidades e competências relativas aos processos de ensino e aprendizagem;
- Identificar as possibilidades e estratégias de melhora do desempenho acadêmico no Ensino Superior;
- Conhecer e compreender os principais desafios e dificuldades apresentadas ao Acadêmico do Ensino Superior;
- Utilizar estratégias diferenciadas de estudo e de organização do tempo.

O projeto Saiba+ ocorre por meio de vídeos e tutoriais disponibilizados no AVA em campo específico.

Cursos de Nivelamento: tais cursos objetivam qualificar a permanência diminuindo os déficits na aprendizagem de conteúdos da Educação Básica. Espera-se dar condições para que o ingressante permaneça no curso escolhido disponibilizando conteúdos muitas vezes não estudados ou já esquecidos e que são necessários para a compreensão e desenvolvimento da sua formação no Ensino Superior. Dentre os principais objetivos do projeto estão:

- Promover a oferta de cursos de nivelamento com conteúdos básicos;
- Identificar e minimizar os déficits de conteúdos relativos à formação básica necessários para o acompanhamento do curso no Ensino Superior.
- Desenvolver habilidades e conhecimentos básicos para melhora do rendimento acadêmico.
- Promover o apoio a aprendizagem e a mobilização da permanência acadêmica.

O Nivelamento é organizado segundo cronograma estabelecido pelo Instituto Superior de Educação – ISE. Os Coordenadores dos Cursos e os Colegiados dos Cursos apresentam situações específicas em relação às necessidades de Nivelamento por parte dos discentes, direcionando-as à oferta gratuita de conteúdos de Língua Portuguesa, Matemática, Química, Física e Biologia, ministrado por docentes da IES.

2.11.6. Atendimento Psicopedagógico

Instituto Superior de Educação - ISE possui uma equipe que cuida do Programa de Apoio Discente - PAD. Assim, desenvolverá o seu trabalho de apoio psicopedagógico/ psicológico ao discente por meio do Núcleo de **Apoio Psicopedagógico aos Discentes – APSI**, que possui regulamentação própria aprovada pelo CONSU. O atendimento psicopedagógico ao discente também poderá ser estendido a comunidade acadêmica, com o objetivo de avaliar, acompanhar e sanar dificuldades no processo ensino-aprendizagem, especificamente aquelas que levam ao impedimento da aquisição dos conhecimentos, habilidades e atitudes a serem desenvolvidas na formação discente.

O Programa é desenvolvido intramuros do Centro Universitário Amparense, em local reservado para atendimento individualizado, feito por um profissional formado em Psicologia, seguindo as seguintes finalidades:

- Orientar o aluno em suas questões pessoais, afetivo-emocionais, acadêmicas, profissionais, ou em sua administração financeira, harmonizando suas atividades com vistas a melhoria de seu desempenho acadêmico;
- Fornecer ao aluno, condições para que efetivamente alcance seu desenvolvimento pessoal e interpessoal;
- Proporcionar ao aluno condições de melhoria no aproveitamento de seu investimento educacional, ressaltados os aspectos biopsicossociais;
- Conscientizar o aluno da importância do equilíbrio congruente nas situações sociais, familiares, afetivas, cognitivas e físicas, visando uma administração pessoal tranquila, consciente e eficaz.

Dos Procedimentos e Normas de Funcionamento

- O Programa é aberto a todos os alunos regularmente matriculados no Centro Universitário Amparense, podendo, em havendo disponibilidade horária, se expandir para ex-alunos da Instituição.
- Todo atendimento será confidencial, registrado em fichas individuais, arquivadas pelo profissional responsável, com total sigilo.
- Salvaguardando os direitos do aluno, para seu conforto, tranquilidade e respeito, somente terá acesso às fichas o profissional responsável, ressalvado o direito do aluno de que outras pessoas, ou profissionais tenham acesso às fichas de atendimento, para o que se fará necessária autorização do aluno, por escrito e diretamente entregue ao responsável pelo Programa.
- Não há limite de atendimentos para o aluno, sendo realizados todos os que forem necessários para solução, ou, quando for o caso, encaminhamento do problema.
- O aluno que deseja ser atendido pelo profissional responsável, deverá acessar ao formulário de agendamento disponibilizado a todos por meio do site institucional e QRcode nos quadros de avisos de cada instalação do campus, em modelo fornecido pelo profissional responsável.
- O aluno não podendo, por motivos particulares, dar cumprimento a agenda que lhe for feita, deverá comunicar o impedimento, com pelo menos 12 (doze) horas, de forma a que haja tempo hábil para encaixar outro interessado no horário que irá vagar.
- Havendo necessidade, a critério do profissional contratado, poderão ser realizados atendimentos em grupo, quando então o próprio profissional, marcará datas e horários específicos.

2.11.7. Organização Estudantil

Os discentes se organizarão junto às associações de cada município, tendo em vista a viabilização de transporte estudantil. O objetivo é facilitar o deslocamento dos alunos até a Sede, até o NEAD ou ainda até o Polo de Apoio Presencial. Desta maneira, a instituição auxilia na organização dos discentes para viabilizarem o deslocamento por meio do transporte coletivo.

2.11.8. Acompanhamento dos Egressos

A IES possui um Programa de Acompanhamento ao Egressos (PAE), cujo objetivo é o de manter contato com o egresso, na divulgação de suas políticas de ensino, iniciação a pesquisa e extensão, e possibilitar-lhe o retorno à vida acadêmica, levando em conta o seu perfil.

Em relação ao auxílio financeiro a egressos, existe incentivo traduzido na concessão de bolsas de estudos parciais. Em site institucional, o egresso tem à sua disposição, como forma de contato permanente, um questionário elaborado que, respondido eletronicamente, servirá à instituição como recurso de ciência de sua vida, em termos de local de trabalho,

renda mensal, aplicabilidade do curso efetuado, avaliação do currículo cursado no exercício da prática profissional, além da necessidade de formação continuada.

2.11.9. Inclusão e Acessibilidade

Acessibilidade: o atendimento e os serviços disponíveis aos discentes são considerados prioridades e por isto há um interesse em pensar políticas e ações para qualificá-los. As políticas de inclusão social e acessibilidade favorecem o acesso à pessoa com deficiência. Pensando em promover ações que beneficiem o acolhimento e a permanência a instituição promove a acessibilidade por meio dos seguintes objetivos:

- Fornecer apoio ao discente deficiente, com dificuldade ou transtorno;
- Disponibilizar softwares e equipamentos de acesso ao discente cego;
- Promover apoio por meio de intérprete de libras ao discente surdo;
- Favorecer o acesso a todos os espaços institucionais promovendo ampla mobilidade e acessibilidade.

Acessibilidade Atitudinal: Para desenvolver as ações de promoção da inclusão e da acessibilidade o ISE desenvolve os seguintes projetos:

- **Apoio aos professores e tutores:** projeto em parceria com os cursos da área da educação com objetivo de auxiliar o docente no desenvolvimento de metodologias, estratégias de ensino e avaliações ao Acadêmico deficiente.
- **Apoio ao Acadêmico:** projeto em parceria com diversos cursos com objetivo de acolher e desenvolver atenção especial ao Acadêmico deficiente.
- **Divulgação e conscientização:** desenvolve ações coletivas de divulgação e conscientização da comunidade acadêmica sobre as deficiências, transtornos e dificuldades de aprendizagem. Além disto desenvolve cursos de desenvolvimento aos colaboradores sobre a temática. Dentre os principais objetivos do projeto estão:
 - Promover a inclusão e acessibilidade aos discentes deficientes da instituição;
 - Desenvolver projetos voltados à melhoria da qualidade do atendimento e permanência de discentes deficientes;
 - Propor ações inclusivas de atenção e acolhimento dos discentes com Transtorno do Espectro Autista.
 - Fomentar ações e projetos em parceria com diversos cursos visando o atendimento amplo e multidisciplinar do Acadêmico deficiente;
 - Sensibilizar a comunidade acadêmica por meio de ações e eventos que discutam sobre características, atuação e apoio ao Acadêmico e pessoa deficiente;
 - Auxiliar docentes envolvidos com discentes deficientes na organização e planejamento de suas atividades acadêmicas.

Dentre as atribuições do ISE/PAD estão:

- Identificar, diagnosticar e propor projetos de intervenção para melhoria dos processos pedagógicos institucionais;
- Desenvolver e redigir projetos, relatórios e cronograma das atividades desenvolvidas;
- Otimizar os recursos institucionais promovendo parcerias para garantir a implantação dos projetos.

O programa é gerenciado por uma equipe multidisciplinar formada por profissionais de diferentes áreas da instituição que colaboram e organizam as ações propostas. Dentre os profissionais estão professores, psicólogos, psicopedagogos, estagiários, monitores.

O Centro Universitário Amparense - UNIFIA possui um Programa de Apoio ao Deficiente (PROAD), que é gerenciado por meio do Instituto Superior de Educação (ISE) e a Coordenação do Programa de Apoio ao Discente (PAD). A infraestrutura da IES é verificada de modo a promover a acessibilidade, atendimento prioritário, imediato e diferenciado para a utilização com segurança e autonomia total ou assistida, por pessoas com necessidades especiais. O ISE e o PAD analisam e mapeiam todos os casos que necessitem de apoio para garantir a qualidade da aprendizagem, bem como intérprete em Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS - e acompanhamento e orientações nas demais especialidades.

2.12. Formas de Acesso ao Curso

O acesso ao Curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos será feito por intermédio de processo seletivo ou utilização de nota do ENEM. Destina – se a avaliar a formação dos candidatos e a classificá-los segundo o estrito limite de vagas oferecidas. As vagas oferecidas para cada curso deverão ser autorizadas pelo Órgão Federal competente.

As inscrições para o processo seletivo serão abertas em edital, do qual constarão os cursos oferecidos com as respectivas vagas, os prazos de inscrição, a documentação exigida para a inscrição, a relação de provas, os critérios de classificação e de desempate e demais informações exigidas pela legislação em vigor para toda a IES.

O Processo Seletivo abrange conhecimento comuns às diversas formas de escolaridade do ensino médio, sem ultrapassar este nível de complexidade.

A classificação faz – se pela ordem decrescente dos resultados obtidos, sem ultrapassar o limite de vagas fixados, excluídos os candidatos que obtiverem os níveis mínimos estabelecidos pela legislação vigente.

A classificação obtida é válida para a matrícula no período letivo para o qual se realiza o concurso, tornando – se nulos seus efeitos se o candidato classificado deixar de requerê-lo ou, em fazendo, não apresentar a documentação regimental completa, dentro dos prazos fixados.

Na hipótese de restarem vagas não preenchidas, poderá realizar – se novo processo seletivo ou nelas poderão ser recebidos alunos transferidos de outro curso ou instituição, ou portadores de diploma de graduação. A IES poderá celebrar convênio com outras instituições para a realização do processo seletivo.

2.12.1. Processo Seletivo

As condições de acesso, o registro e o controle acadêmico serão realizados por meio de um sistema informatizado. O processo seletivo se destinará a avaliar a formação dos candidatos e a classificá-los segundo o estrito limite das vagas oferecidas e autorizadas pelo órgão federal competente.

As inscrições para o processo seletivo serão abertas em Edital, do qual constarão os cursos oferecidos com as respectivas vagas, turnos de funcionamento, prazos de inscrição, documentação exigida para a inscrição, a relação de provas, os critérios de classificação e de desempate e demais informações exigidas pela legislação em vigor.

O processo seletivo abrangerá conhecimentos correspondentes ao Ensino Médio, sem ultrapassar este nível de complexidade. A classificação será feita pela ordem decrescente dos resultados obtidos, sem ultrapassar o limite de vagas fixado, excluídos os candidatos que não obtiverem os níveis mínimos estabelecidos pela legislação vigente. A classificação obtida deverá ser válida apenas para a matrícula somente no período letivo para o qual se realizou o processo de seleção. O candidato classificado no processo seletivo que deixar de requerer no prazo estipulado no Edital, perderá o direito de se matricular.

Na hipótese de restarem vagas não preenchidas, poderão ser realizados novos processos seletivos para preenchimentos das vagas remanescentes ou poderão ser requeridas por discentes transferidos de outro curso ou instituição, ou por portadores de diploma de graduação.

A instituição poderá celebrar convênios com outras instituições para a realização do processo seletivo e considerar a nota do Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM para candidatos que se habilitam aos seus processos seletivos.

2.12.2. Matrícula

A matrícula, ato formal de ingresso no curso e de vinculação à IES, deverá ser realizada na secretaria, nos prazos estabelecidos nos editais institucionais e será realizada por semestre ou módulo no curso pretendido, quando regimentalmente reconhecido o direito deste ato.

A matrícula será renovada anualmente ou semestralmente on-line, nos termos das normas aprovadas pelo CONSU, nos prazos estabelecidos no calendário escolar pela Reitoria, sendo que a não renovação da matrícula nos prazos fixados, implicará em abandono de curso ou desvinculação do discente da Instituição.

O requerimento de renovação de matrícula deverá ser instruído com o comprovante de pagamento ou de isenção das contribuições ou taxas devidas, bem como da quitação de

débitos anteriores, além de prova de quitação com as obrigações eleitorais, militares e civis, quando for o caso.

Será concedido o trancamento da matrícula para o efeito de, interrompidos os estudos, manter o discente vinculado à Instituição e seu direito à renovação de matrícula no prazo fixado e é concedido regularmente e a qualquer tempo.

O trancamento de matrícula será concedido, se requerido nos prazos estabelecidos, por tempo expressamente estipulado no requerimento e nunca superior, no seu total, à metade da duração do curso em que se encontre matriculado o requerente.

O aluno deve estar ciente das adaptações a que terá de submeter-se quando do seu retorno, em vista das possíveis alterações curriculares por ocasião de seu afastamento, atrasando a conclusão de seu curso. Do requerimento do trancamento deverá constar, expressamente, o período de tempo de trancamento, que não poderá ultrapassar a dois anos letivos, observado o prazo máximo da integralização do curso. Ainda, o retorno fica condicionado à existência de vagas, tendo prevalência em relação às solicitações de transferências.

2.12.3. Transferência e Aproveitamento de Estudos

As matérias cursadas em graduação superior podem ser aproveitadas de acordo com cada Colegiado de Curso de graduação e desde que verificadas equivalência de conteúdos, carga horária das disciplinas e frequência discente.

A transferência *ex-officio* será efetivada, entre instituições vinculadas a qualquer sistema de ensino, em qualquer época do ano e independentemente da existência de vaga, de acordo com a Lei 9.870/1999, Parecer CNE/CES 365/2003, quando se tratar de servidor público federal civil ou militar estudante, conforme legislação específica Lei 9.536/1997 e Artigo 49 da Lei 9.394/1996, ou seu dependente estudante, se requerida em razão de comprovada remoção ou transferência de ofício, que acarrete mudança de domicílio para o município onde se situe a instituição recebedora, ou para localidade mais próxima desta.

A transferência *ex-officio* não se aplica quando o interessado na transferência se deslocar para assumir cargo efetivo em razão de concurso público, cargo comissionado ou função de confiança.

O aproveitamento a que se refere este artigo implica na dispensa de qualquer adaptação e de suplementação de carga horária desde que a carga horária da disciplina seja maior ou igual a 75% (setenta e cinco por cento) da disciplina a ser cursada no Centro Universitário Amparense - UNIFIA. Esta possibilidade esgota-se com a constatação de que o aluno foi regularmente aprovado em todas as disciplinas correspondentes a cada matéria.

O aproveitamento a que se refere este artigo não implica na dispensa do aluno do processo seletivo, em especial quando este não estiver vinculado na Instituição de origem e, considerando a existência de vaga no curso desejado, conforme Artigo 49 da lei 9.394/1996.

Da mesma forma existirá a possibilidade de concessão de transferência a alunos regulares para outras IES, mesmo em virtude de inadimplência, em virtude de processo disciplinar em trâmite ou ainda em função de o aluno estar frequentando o primeiro ou o último período de seu curso.

Observado o disposto é exigido do aluno transferido, para integralização do currículo pleno, o cumprimento regular das demais disciplinas e da carga horária total, ou outra atividade, a critério do Colegiado de cada Curso.

O cumprimento de carga horária adicional, em termos globais, é exigido para efeito de integralização curricular, em função do total de horas obrigatórias à expedição de seu diploma.

As disciplinas não cursadas integralmente e relativas a semestres anteriores ao semestre de ingresso do aluno, caracterizam-se como adaptações, podendo ser cursadas em horário ou período próprios a critério do Colegiado de cada Curso que definirá, também, seu número viável e caracterização das demais como dependências.

Entende-se por adaptação o conjunto das atividades prescritas pela UNISEPE, com o objetivo de situar ou classificar, em relação aos seus planos e padrões de estudo, aluno cuja transferência foi por ela aceita.

Na elaboração dos planos de adaptação são observados, os seguintes princípios gerais:

- I. aspectos qualitativos e formais do ensino, representados por itens de programas, cargas horárias e ordenação das disciplinas, não devem superpor-se à consideração mais ampla da integração dos conhecimentos e habilidades inerentes ao curso no contexto da formação cultural e profissional do aluno;
- II. a adaptação deve processar-se mediante o cumprimento do plano especial de estudo que possibilite o melhor aproveitamento do tempo e da capacidade de aprendizagem do aluno;
- III. a adaptação refere-se a estudos feitos em nível de graduação, dela excluindo-se o processo seletivo e quaisquer outras atividades desenvolvidas pelo aluno, para ingresso no curso;
- IV. quando forem prescritos no processo de adaptação estudos complementares, podem os mesmos realizar-se no regime de matrícula especial por disciplinas;
- V. não estão isentos de adaptações os alunos beneficiados por Lei especial que lhes assegure a transferência em qualquer época e independentemente de existência de vagas, salvo quanto às disciplinas do currículo mínimo cursadas com aproveitamento;
- VI. quando a transferência se processa durante o período letivo, são aproveitados conceitos, notas, créditos e frequência obtidos pelo aluno na instituição de origem até a data em que dela se tenha desligado.

2.13. Programas Estaduais e Federais

2.13.1. Programa Universidade para Todos - ProUni

É um programa do Ministério da Educação que oferece bolsas de estudos integrais ou parciais a estudantes brasileiros de baixa renda sem diploma de nível superior e que fizeram o Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM. A seleção é feita pelos próprios organizadores do programa.

2.13.2. Programa FIES

O FIES é um programa do Ministério da Educação que oferece bolsas de estudos destinadas a financiar a graduação na educação superior de estudantes matriculados em instituições não gratuitas. Podem recorrer ao financiamento os estudantes matriculados em cursos superiores que tenham avaliação positiva nos processos conduzidos pelo Ministério da Educação.

2.14. Programas Institucionais

O Núcleo do Vestibular desenvolve um trabalho junto à Mantenedora e Reitoria para a organização e seleção dos Programas de Bolsas. O discente que necessitar de bolsas parciais ou totais deverá encaminhar um requerimento à Direção, que o repassa para seleção. Uma vez aprovado, levando-se em conta critérios de inclusão social, o discente será cadastrado no sistema operacional com o tipo de bolsa mais apropriado às suas necessidades econômico-financeiras.

2.14.1. Programa Extensionista de Responsabilidade Social - PROERS

Programa mantido pela instituição com oferta de bolsas de estudos em percentuais que variam até 50%, destinado à inclusão social de estudantes economicamente desfavorecidos; estes, como contrapartida à bolsa recebida, desenvolvem ações junto a instituições ou organizações de responsabilidade social.

2.14.2. Bom Filho à Casa Torna

Bolsa concedida aos ex-alunos que tenham concluído curso superior. A bolsa é exclusiva para os cursos de graduação e o valor é divulgado semestralmente.

2.14.3. Programa de Pagamento Diferido - PPD

O Programa de Pagamento Diferido é um Financiamento Estudantil da UNISEPE destinado a financiar a graduação. No PPD o universitário pagará 50 % durante a graduação e os outros 50% financiados durante um período proporcional ao utilizado. O valor será baseado na mensalidade vigente.

2.14.4. Convênio Empresa

São bolsas de estudos, exclusiva para cursos de graduação, concedidas para alunos de empresas, instituições públicas ou privadas previamente conveniadas. Consiste em descontos em percentuais (%) sobre o valor integral da mensalidade. Entende-se por Empresas Conveniadas aquelas que formalizarão sua adesão por meio de convênio.

2.14.5. Benefício PROERS Conectado

Benefício com redução de valores de pagamentos das mensalidades de forma parcial, exclusivo para as graduações, o candidato deverá obter seguidores nas redes sociais da instituição a fim de que as publicações científicas, sociais, educacionais e publicitárias possam atingir um número maior de pessoas, levando conhecimento e oportunidade aos não acadêmicos.

2.15. Programas de Apoio Pedagógico

A IES oferecerá apoio para a participação de discentes em eventos como congressos, encontros, seminários e etc. Para tanto, divulga em seus murais internos e virtuais a agenda de eventos relacionados às áreas dos cursos implantados e oferece auxílio financeiro para alunos que participarem.

Além disso, a Instituição organizará regularmente atividades desta natureza envolvendo toda a comunidade interna e membros da comunidade externa. Nestas atividades busca apoiar a divulgação de trabalhos de autoria dos seus discentes.

A IES oferecerá orientação acadêmica no que diz respeito à vida acadêmica e à aprendizagem. O apoio pedagógico ao discente será realizado pelos professores do Curso em que o aluno está matriculado. Os professores têm carga horária reservada para atendimento extraclasse.

Por fim, entre os programas de apoio pedagógico, estará a Monitoria, que é uma forma de estímulo ao aluno e de integrá-lo à docência. Tratará de uma função discente de natureza didático-científica a ser exercida junto a uma determinada disciplina cursada com sucesso.

O monitor será selecionado pela Coordenação de Curso, observado o Regulamento aprovado pelo Colegiado, dentre os alunos do curso que tenham demonstrado rendimento satisfatório na disciplina ou área de monitoria, bem como aptidão para as atividades auxiliares de ensino e pesquisa. A monitoria não implicará em vínculo empregatício e será exercida sob orientação de um professor, vedada a utilização de monitor para ministrar aulas teóricas ou práticas correspondentes à carga horária de disciplina curricular.

2.15.1. Monitoria

As atividades de monitoria no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos se caracterizam como ações de apoio, exercidas por alunos regularmente matriculados, os quais, após processo seletivo, orientarão outros alunos do curso em

atividades presenciais, experiências, projetos, coleta e análise de dados, esclarecimento de dúvidas e dificuldades na aprendizagem, preparação de material didático, elaboração de atividades práticas e colaboração no preparo e realização de apresentação de trabalhos, sob supervisão e assistência de um docente.

A monitoria tem por principal objetivo estimular o desenvolvimento da vocação para o magistério nos discentes que apresentam excelência em seu rendimento escolar, possibilitando o aprofundamento de conhecimentos teóricos e práticos. Assim como para exercer uma ação compartilhamento de saberes e experiências. Envolve atividades como:

- Assistir ao docente e/ou tutor no atendimento de grupos de estudo;
- Prestar atendimento individual a discentes em caso de dúvidas (plantão de dúvidas);
- Auxiliar o docente em atividades práticas, laboratoriais ou clínicas;
- Acompanhar e auxiliar o docente em atividades relacionadas com a disciplina;
- Realizar leituras suplementares para auxiliar nas atividades desenvolvidas;
- Elaborar relatório semestral das atividades desenvolvidas.

2.15.2. Internacionalização

Conforme o PDI, a IES promove como apoio ao discente a política de internacionalização da Instituição que busca o fortalecimento e a transversalidade das ações de acadêmicas como um meio para desenvolver a Educação Superior, aprimorando a qualidade do ensino, da pesquisa e dos serviços prestados pela instituição à comunidade acadêmica e à sociedade. Inseridas em um mundo em constante transformação e crescente globalização, vislumbra-se aferir competitividade internacional aos discentes, de modo a torná-los preparados para atuar no mundo do trabalho, em nível nacional e internacional, além de cidadãos conscientes e proativos diante dos desafios sociais contemporâneos.

Nesse sentido, o fomento da internacionalização e de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, estão divididas em três eixos:

- a) Mobilidade acadêmica;
- b) Cooperação internacional, e;
- c) Eventos e cursos internacionais.

As ações promovidas em cada eixo e seus respectivos objetivos são:

- Eixo 1: Mobilidade acadêmica de discentes e docentes – inserção para cursar e lecionar parte de seus estudos em instituição estrangeira parceira, bem como receber discentes e docentes estrangeiros para que possam cursar e lecionar no Centro Universitário Amparense - UNIFIA, ainda que a mobilidade aconteça mediada por tecnologia;
- Eixo 2: Cooperação científica para pesquisa e extensão – promover, em conjunto com parceiros internacionais, a produção de conhecimento e intervenções na comunidade que está inserida;

- Eixo 3: Eventos e cursos internacionais – estimular a participação de discentes e docentes em eventos e cursos internacionais de curta, média e longa duração, no âmbito do Centro Universitário Amparense – UNIFIA e no exterior.

A realização desse propósito implica reestruturações e gestão acadêmica, de modo a proporcionar aos estudantes (nacionais e internacionais) mobilidade e trajetórias de formação mais flexíveis, em caráter multi e interdisciplinar, a fim de abordar temas complexos, promover o desenvolvimento do espírito crítico e uma perspectiva que seja, simultaneamente, cosmopolita e humanista. Nessa direção, os esforços a serem empreendidos pela Instituição visam potencializar a atuação internacional de seu corpo docente e técnico-administrativo, para a integração de atividades acadêmicas em circuitos internacionais, ampliando o sentido social e os efeitos da produção educacional, científica, tecnológica e cultural do Centro Universitário Amparense – UNIFIA e Grupo UNISEPE.

Parceria Internacional

No âmbito da internacionalização, o Centro Universitário Amparense – UNIFIA pelo Grupo UNISEPE possui um convênio com a Instituição americana – MUST UNIVERSITY – Flórida, bem como com a Corporacion Dental Limitada (Santiago – Chile).

2.16. Ouvidoria

A Ouvidoria da IES, será um elo entre a comunidade interna e externa e as instâncias gestoras da Instituição, visando agilizar a administração e contribuir para com a missão institucional. São objetivos da Ouvidoria:

- assegurar a participação da comunidade na Instituição, para promover a melhoria das atividades desenvolvidas;
- reunir informações sobre diversos aspectos da IES, com o fim de contribuir para a gestão institucional.

O Ouvidor da IES age de acordo com as seguintes prerrogativas:

- facilitar e simplificar ao máximo o acesso do usuário ao serviço de Ouvidoria;
- atuar na prevenção de conflitos;
- atender as pessoas com cortesia e respeito, evitando qualquer discriminação ou pré-julgamento;
- agir com integridade, transparência e imparcialidade;
- resguardar o sigilo das informações;
- promover a divulgação da Ouvidoria, tornando-a conhecida dos vários públicos que podem ser beneficiados pelo seu trabalho;
- agir em consonância com o Reitor da instituição.

Presencialmente, a Ouvidoria estará a cargo do Reitor da instituição e, paralelamente, o sistema eletrônico será disponibilizado à comunidade acadêmica, no envio de reclamações, sugestões, consultas e elogios; concomitantemente à Reitoria da IES e, também, eletronicamente, a Mantenedora recebe as demandas postadas, podendo contribuir com aconselhamentos, soluções e recomendações pertinentes, agindo como coparticipante neste elo de comunicação.

2.17. Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa

Da avaliação interna do Curso

A autoavaliação do curso é permanente, apresentando-se como um instrumento ágil e eficaz para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade, principalmente o ensino e é uma preparação para a avaliação externa, que é periódica e comparará o curso aos padrões de excelência das melhores instituições do país. Dois aspectos básicos norteiam a autoavaliação: o primeiro envolve em coletar um elenco de indicadores, para levantar dados suficientes e confiáveis, tanto quantitativos quanto qualitativos, que possam detectar com clareza se o Centro Universitário Amparense - UNIFIA e o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos estão cumprindo a missão a que se propuseram.

Neste sentido, o curso pretende formar profissionais éticos capazes de executar com competência, criatividade, reflexão e pesquisa, a articulação entre teoria e prática, crescimento pessoal e pensamento coletivo, tendo como preocupação, primeiro o desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da educação. O segundo aspecto é que a avaliação é feita com o propósito claro de promover a qualidade do ensino no curso, fornecendo elementos para melhoria contínua.

O próprio processo de autoavaliação em si busca ser flexível e versátil, dando margem a melhoramentos a cada período, bem como ao uso de diversos métodos cujos resultados possam ser comparados uns com os outros, para uma visão mais clara da realidade, evitando distorções e indicando as prioridades e as melhores direções a seguir.

A cada avaliação é aferido o esforço feito para implementar as propostas sugeridas e reavaliar o potencial de melhoria existente. A autoavaliação também fornece dados importantes para o planejamento futuro do curso, sendo que propostas inovadoras e arrojadas devem ser experimentadas e adequadamente avaliadas para compreender se os objetivos almejados estão sendo atingidos, inclusive, em termos de custo/benefício dos esforços despendidos.

Outro aspecto a ser observado é a transparência e a divulgação dos resultados aos interessados, ou seja, aos alunos, aos dos alunos (o mercado de trabalho) e ao próprio Centro Universitário (interessado em sua credibilidade). Portanto, os resultados originários das diversas pesquisas são divulgados, por meio adequado, o que possibilita assim, demonstrar o processo de crescimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos O diagnóstico da situação ocorre e tem por objetivo comparar os dados de semestres e anos anteriores, ou os objetivos especificadamente projetados para o ano

em análise, com a finalidade de constatar se as melhorias propostas estão sendo implementadas. Para a avaliação do curso são aferidas uma série de variáveis, com intuito de constatar a evolução gradativa da qualidade do ensino desenvolvido para a formação do profissional. Para tanto, aborda-se as seguintes áreas:

- Infraestrutura física e equipamentos: quantidade de salas de aula e suas condições; equipamentos audiovisuais: retroprojetores, vídeos, telões etc.; quantidade e condições de microcomputadores a disposição dos alunos etc.;
- Biblioteca: livros e periódicos adquiridos; quantidade de livros textos por aluno; condições das instalações e serviços oferecidos etc.;
- Currículo: adequação do conteúdo lecionado em cada disciplina em relação ao currículo e seus objetivos, assim como, a consecução desses objetivos estabelecidos para cada disciplina com o propósito de conseguir o perfil e capacitar o uso de habilidades necessárias ao egresso, ou seja, tentar medir o valor em perfil e habilidades que cada disciplina consegue agregar a capacidade do aluno etc.;
- Coordenação, administração e secretaria do curso: qualidade, eficiência e eficácia dos serviços prestados aos docentes, alunos e ao próprio curso;
- Iniciação científica: atividades em geral, projetos concluídos e em andamento, qualidade dos projetos executados e o número de alunos envolvidos etc.;
- Corpo docente: o número de professores com a respectiva titulação, regime de trabalho, trabalhos de pesquisa, atividades não docentes, bem como a dedicação, o cumprimento dos procedimentos didáticos e administrativos, o preparo das aulas, a capacidade de transmitir com eficiência e eficácia as disciplinas lecionadas etc.;
- Corpo discente: relação candidato/vaga no vestibular, percentual de evasão, índices de aproveitamento nas disciplinas, número de alunos formados por ano, índice de frequência às aulas, número de alunos por docente, tempo para término do curso, tamanho médio das turmas, assim como, a qualificação e o destino dos egressos em termos profissionais, considerando-os como o principal “produto” do curso;
- Trabalhos de pesquisa e extensão: trabalhos em andamento e trabalhos concluídos, bem como a consecução dos objetivos propostos para cada caso;
- Atividades de envolvimento com a comunidade: atividades em andamento e atividades concluídas, bem como a consecução dos objetivos para cada caso.

A avaliação é parte de procedimentos rotineiros, desencadeada pelo Centro Universitário, **via Comissão Própria de Avaliação (CPA)** e coordenação do curso, na data planejada conforme calendário anual. Quanto aos métodos para a obtenção dos dados necessários para a avaliação, estes são variados e adequados a cada tipo de informação, sendo os principais: observação e entrevistas com professores e alunos pela coordenadoria do curso, questionários específicos, relatórios de atividades elaborados pelas coordenadorias: geral, de registros acadêmicos, professores, etc.

Da mesma forma ocorre a autoavaliação do corpo docente por meio do Sistema de Autoavaliação Institucional da IES, coordenado pela Comissão Própria de Avaliação - CPA. Na autoavaliação, o docente, além de se autoavaliar, também é avaliado pelos demais integrantes da instituição, dentro de um processo integrado e coordenado. Além do aspecto

diagnóstico e contínuo, também se destaca o aspecto formativo da autoavaliação, onde os docentes terão a possibilidade de autorregular-se durante o processo.

Da Avaliação Externa do Curso

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, tanto o ENEM quanto o ENADE assumem lugar de destaque, já que o primeiro verificará o nível de formação oferecido pelos profissionais aos alunos da Educação Básica e, o segundo verificará o nível de formação dos egressos do curso.

Assim, todas as dimensões pertinentes ao instrumento de avaliação serão contempladas, apresentando-se como um instrumento ágil e eficaz para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade, principalmente, o ensino, e é uma preparação para a avaliação externa que é periódica e comparará o curso aos padrões de excelência das melhores instituições do País. Dois aspectos básicos norteiam a autoavaliação: o **primeiro** envolve a coleta de indicadores, para o levantamento de dados suficientes e confiáveis, tanto quantitativos quanto qualitativos, que possam detectar com clareza se a IES e o Curso cumprem a missão proposta.

Nesse sentido, o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, almeja formar profissionais éticos capazes de executar com competência, criatividade, reflexão e pesquisa, a articulação entre teoria e prática, crescimento pessoal e pensamento coletivo, tendo como preocupação primeira o desenvolvimento da ciência e da educação; e o segundo aspecto é que a avaliação deve ser feita com o propósito claro de promover a qualidade do ensino no curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, fornecendo elementos para melhoria permanente.

O próprio processo de autoavaliação é flexível e versátil, dando margem a melhorias a cada período, bem como, ao uso de diversos métodos cujos resultados possam ser comparados uns aos outros para uma visão mais clara da realidade. Este processo evita distorções, indica prioridades e direciona o trabalho da IES.

A autoavaliação deverá, também, fornecer dados importantes para o planejamento futuro do curso e das disciplinas, sendo que propostas inovadoras e arrojadas devem ser experimentadas e adequadamente avaliadas para se saber se os objetivos almejados foram atingidos, inclusive, em termos de custo/benefício dos esforços despendidos. Outro aspecto a ser observado é a transparência e a divulgação dos resultados aos interessados; ou seja, aos alunos, aos potenciais usuários dos serviços dos alunos (o mercado de trabalho), e a própria IES (interessada em sua credibilidade).

A avaliação é parte de procedimentos rotineiros, desencadeada pela IES, via Comissão Própria de Avaliação.

2.18. Atividades de tutoria – modalidade à distância

No curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense – UNIFIA, o tutor exerce um papel fundamental no processo de ensino-

aprendizagem do aluno que fará a disciplina utilizando, conforme PORTARIA MEC Nº 1.428, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2018, revogada pela Portaria MEC nº 2.117, de 06 de dezembro de 2019, 40% de sua carga horária EAD, no caso do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o orientador acadêmico e facilitador da aprendizagem, o tutor deve propiciar aos estudantes os recursos necessários para o alcance dos objetivos do curso, numa abordagem pedagógica e ética. Compete a ele desenvolver as seguintes atividades de tutoria: acompanhar pedagogicamente o discente; mediar por meio das ferramentas do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), comunicação a fim de estreitar a distância física entre o discente e o docente; motivar usando exemplos ligados a situações reais de vida, estimulando o discente a fazer conexões entre a realidade vivida e suas condições sócio-históricas; orientar os discentes de maneira a estimular o interesse pela pesquisa; provocar curiosidade pelo desconhecido; instigar para assegurar a atenção dos discentes; estimular a autonomia do discente; ajudar o discente a tomar decisões quanto ao seu desempenho e à sua participação no curso; considerar os conhecimentos teóricos e práticos que os discentes possuem; verificar os motivos daqueles que não se manifestam por certo período de tempo no AVA; zelar pelo cumprimento do Plano de Aula; executar todos os processos operacionais a distância; realizar encontros virtuais síncronos com os discentes definindo datas e horários no Plano de Aula e inclusive encontros presenciais previamente agendados para a realização de práticas pertinentes ao curso e a estrutura curricular; efetuar outros processos operacionais, tais como: responder chats, mediar atividades no Fórum, etc.; manter por referência a Pedagogia com foco na interação e na Aprendizagem Baseadas em Problemas – ABP, Estudos de Caso ou outras metodologias ativas de aprendizagem, auxiliar com informações, ter domínio do conteúdo e dos recursos e materiais didáticos, sanar dúvidas dos discentes e dar os devidos encaminhamentos quando necessário; alertar os discentes para o cumprimento do cronograma de realização e entrega das atividades de aprendizagem; orientar os discentes na realização das atividades de estudo, mediar e acompanhar os discentes no processo formativo de avaliação; ter uma atitude proativa de estímulo à aprendizagem, ao sucesso escolar e à permanência nas disciplinas; prestar suporte técnico para realização dos encontros virtuais síncronos.

2.19. Conhecimento, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria – modalidade à distância

O tutor desempenha um papel importante no processo educacional com relação a mediação didático-pedagógica do ensino e aprendizagem, ele participa ativamente do processo pedagógico formativo, pois é o que está diretamente em contato com os discentes. O tutor deve ter formação específica e qualificada para atuar na Educação Superior pois compreende ter domínio do conteúdo e de práticas pedagógicas para o exercício de suas funções que devem estar em consonância com a legislação vigente e prevista no PDI, PPI da IES e no PPC.

É importante que o tutor conheça o projeto pedagógico do curso, conheça o material didático e tenha acesso ao uso de tecnologias e dos conteúdos sob sua responsabilidade,

a fim de auxiliar e acompanhar o processo formativo dos discentes no desenvolvimento de suas atividades individuais e em grupo.

Dentre as atribuições do tutor o Parecer CNE/CES nº 564/2015, trata de que é essencial o tutor fomentar a pesquisa e acompanhar os estudantes nos processos formativos, incluindo o uso de tecnologias potencializadas em ambientes virtuais e interativos disponíveis. O tutor também participa de encontros presenciais para aplicação de avaliações e realização de aulas práticas, assim como, deve comunicar-se de forma permanente, com os discentes, professores e gestores pedagógicos.

Dentre as competências de um tutor – deve-se ter competência técnica dos recursos e ferramentas de tecnologia da informação e comunicação; competência institucional e administrativa, no que trata da organização dos materiais e manutenção dos registros e manter uma comunicação atualizada com o discente e a instituição de origem; competências na orientação, compreende no acompanhamento do discente, ensinar aos alunos como aprender sem desempenhar o papel principal no processo de ensino, construir uma mediação incentivadora com os discentes que apresentam mais dificuldade no tocante à fluência tecnológica; competências acadêmicas despertar o caráter autônomo dos alunos, perceber que as experiências dos alunos são fundamentais na construção do processo de ensino, participar das atividades como construtores e facilitadores, ensinar aos alunos como aprender sem desempenhar o papel principal no processo de ensino.

Dentre as atitudes necessárias para as atividades de tutoria pode-se elencar: possuir atitude crítica e criativa no desenvolvimento de suas atribuições; desenvolver a capacidade de estimular a resolução de problemas; possibilitar aos discentes uma aprendizagem dinâmica; ser capaz de abrir caminhos para a expressão e a comunicação; fundamentar-se na produção de conhecimentos; apresentar atitude pesquisadora; possuir uma clara concepção de aprendizagem; estabelecer relações empáticas com seus interlocutores; possuir capacidade de inovação; facilitar a construção de conhecimentos; possuir uma comunicação interativa e contínua para a interação do grupo de discentes; manter o diálogo permanente, sabendo ouvir e sendo empático, mantendo uma postura cooperativa; ter conhecimento da educação a distância e compreensão dos processos de ensino-aprendizagem, apresentando-se como uma pessoa acessível e disposta; ter destreza no uso das tecnologias da informação; competências pedagógicas, técnicas, comunicacionais, gerenciais; respeito a diversidade de pontos de vista; atuar de forma que desafie o discente a expor suas dúvidas; possuir análise rápida, rica e flexível das situações de ensino-aprendizagem; formação igual ou superior a do curso ou da disciplina em que atua; realizar o planejamento, organização e sistematicidade no exercício de mediação técnico-pedagógica; e conduzir a avaliação contínua e sistemática da aprendizagem.

2.20. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no processo de ensino-aprendizagem

As práticas pedagógicas devem ser contextualizadas visando promover o crescimento intelectual do aluno por meio de experiências significativas e motivadoras de aprendizagem. Tais experiências devem levar em conta aspectos referentes à prática social e à vivência

contextualizada dos alunos. Para acompanhar o uso cada vez mais intenso da tecnologia da informação e comunicação (TIC), como recurso do processo de ensino e aprendizagem, o Centro Universitário Amparense – UNIFIA busca continuamente a melhoria de acessibilidade às novas modalidades de multimídia. A infraestrutura oferecida aos alunos e professores contempla laboratórios de informática com programas específicos, aplicáveis ao ensino nas diferentes áreas.

Acompanhando a evolução dos recursos educacionais, os corpos docente e discente terão à sua disposição laboratórios de informática, para atender às demandas dos cursos com livre acesso à Internet e ao Portal Educacional.

As inovações tecnológicas acentuaram a necessidade de novas posturas no processo de ensino e aprendizagem. O docente não é mais visto como o detentor e transmissor do conhecimento e nem o aluno como receptor passivo. O ensinar e o aprender começam a ser subsidiados (e não substituídos) pelo aparato tecnológico, que tem como uma de suas funções otimizar a construção de situações de aprendizagem significativas. Nesse novo contexto, a construção do conhecimento envolvendo o docente e o aluno adquire grande relevância em uma relação bilateral de troca de saberes, intercâmbio de conhecimentos e desenvolvimento de práticas significativas.

É importante salientar que as tecnologias de comunicação e informação, com destaque para os computadores, configuram-se como um desafio para educadores e educandos devido às infinitas possibilidades e oportunidades que oferecem dentro do contexto educacional exigindo capacitação e discernimento.

A plataforma utilizada pela IES para prover essa inserção do aluno nas novas tecnologias impulsionando a inclusão digital e na constituição do ambiente virtual de aprendizagem é o Moodle. Ele é totalmente baseado em ferramentas da WEB, requerendo do usuário um computador conectado à Internet e a disponibilidade de um navegador, a exemplo do Firefox, Chrome e do Internet Explorer. O Moodle procura cobrir três eixos básicos do processo de ensino-aprendizagem:

- **Gerenciamento de conteúdo:** organização dos conteúdos a serem disponibilizados aos estudantes no contexto de disciplinas/turmas;
- **Interação entre usuários:** diversas ferramentas para interação com e entre estudantes e professores: live/tutoria on-line, fórum, bate-papo, mensagem instantânea etc.
- **Acompanhamento e avaliação:** definição, recepção e avaliação de tarefas, questionários e enquetes, atribuição de notas, cálculo de médias etc.

O Moodle opera de forma síncrona com o sistema acadêmico, de forma que o cadastramento de disciplinas, turmas, professores e estudantes são realizados automaticamente com base nos dados contidos no sistema acadêmico. Ao final do semestre, as notas gerenciadas no Moodle serão automaticamente transpostas para o sistema acadêmico. O histórico da troca de informações é gravado em um banco de dados pelo sistema.

2.20.1. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

Na contemporaneidade a sociedade parece estar mobilizada para a prática da modelagem de sistemas. Na Educação essa mobilização é realidade e uma parte significativa dos profissionais da educação a distância e de uma parcela da sociedade informatizada de nossos dias está dedicada ao exercício da modelagem dos ambientes interativos e de convivência concretos do mundo dito real e físico, para que possam ser realizados no ambiente virtual o transbordo comunitário e a concretização da educabilidade em meio à rede.

Parece ser consenso, pelo menos entre especialistas, que a sociedade contemporânea está mobilizada para a prática da modelagem de sistemas que transbordem ações comunitárias e interdisciplinares. Diante disso, verificamos que a interdisciplinaridade, como proposta da interação entre disciplinas aparentemente distintas proporciona posturas epistemológicas e pessoais que possibilitam a cognoscibilidade dos nossos discentes. Sem dúvida, a interação/integração das disciplinas na formulação de um saber crítico-reflexivo, deve ser valorizado cada vez mais no processo de ensino-aprendizado.

Para atender as demandas dos PPCs a IES define como LMS o MOODLE que é software livre. A sigla do inglês significa: Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (ambiente modular de aprendizagem dinâmica orientada a objetos). Trata-se de um LMS desenvolvido por uma comunidade de centenas de programadores em todo o mundo, que continuamente colaboram desenvolvendo e compartilhando acréscimo de novas funcionalidades.

Trata-se de um sistema robusto e consagrado em todo o mundo suportando milhares de discentes no processo de aprendizagem. Em termos técnicos o Moodle é uma aplicação baseada na Web desenvolvido na linguagem PHP e suporta vários tipos de bases de dados. Ponto relevante é que o Moodle tem seu código fonte disponibilizado gratuitamente, e pode ser adaptado, estendido, personalizado pela IES que o adota. Outro ponto relevante é que o Moodle tem por base a metodologia construcionista e desta forma favorece a Pedagogia Interativa, a Metodologia de Aprendizagem Colaborativa e Avaliações Processuais.

Na educação a distância e presencial que utiliza sistemas informatizados para interação e complemento, por meio do AVA há possibilidade da flexibilização dos currículos bem como inovação no processo de ensino-aprendizagem. Todas as disciplinas trabalhadas nesta modalidade partirão de um planejamento, com cronograma detalhado permitindo ao acadêmico uma melhor condução no desenvolvimento das atividades propostas e na autonomia dos seus estudos. Ainda considerando o planejamento, o aluno receberá previamente orientações, manual, para que adquira conhecimento sobre o ambiente virtual de aprendizagem – AVA, assim como, a estrutura de funcionamento da secretaria do seu curso e das disciplinas, estabelecendo uma sequência ou rotas de aprendizagem, sempre que possível, para cada conteúdo abordado, além de procurar, ainda, estabelecer a interdisciplinaridade com as demais disciplinas do semestre.

No ambiente virtual de aprendizagem o aluno terá a sua disposição vários recursos que atenderão as necessidades para uma formação de qualidade, como: material didático da

disciplina; fóruns; tutorias on-line (LIVE)/web-aula (No caso das disciplinas EAD); e materiais complementares.

2.20.2. Inovação com Integração de Tecnologias

Para facilitar a comunicação entre professor, aluno e coordenação, utilizamos a plataforma **Moodle como AVA**, possibilitando a disponibilização de conteúdos acadêmicos, exercícios, link de formulários como do **Google Docs** e outras formas de interação com o aluno, inclusive envio de trabalhos. As tecnologias permitem acompanhamento simultâneo com maior interação e, também flexibilidade.

Com relação a **Integração com Sistemas** – todo o sistema do Centro Universitário Amparense - UNIFIA possui integração acadêmica, financeiro, biblioteca, acessos de segurança e ambiente virtual, minimizando erros, facilitando a tomada de decisão gerando maior segurança para operação dos departamentos, docentes e discentes.

As integrações permitem que alunos e responsáveis façam todas as tratativas online acompanhando a situação acadêmica e financeira através de portal próprio com login único.

No que se refere a **Mobilidade no Acesso Acadêmico e AVA**, ela ocorre através de recursos mobile (móveis) disponíveis no portal, permitindo maior experiência e integração com os alunos mesmo em dispositivos móveis, entre as funcionalidades estão disponíveis acesso a Secretaria Virtual, Portal (AVA) Ouvidoria, Financeiro, Notas, Históricos, Matrícula, Rematrícula.

Com essas funcionalidades o aluno tem maior agilidade para solicitação de documentos, comunicação, emissão de boletos, pagamento em cartão, extratos, acesso a notas acadêmicas e plano de ensino.

Também está disponível aplicativo Mobile (Android/IOS) que permite o aluno navegar por algumas tarefas como: emissão de boleto, extrato financeiro, boletim de notas, históricos de notas, acesso ao Ambiente Virtual de Aprendizagem AVA e envio e acompanhamento de ouvidorias.

O AVA está integrado com o sistema acadêmico atendendo aos processos de ensino-aprendizagem, sempre garantindo a interação entre docentes e discentes, com adoção de recursos inovadores que são gerenciados pela equipe de Tecnologia.

2.21. Material didático

O material didático, tanto do ponto de vista da abordagem do conteúdo, quanto da forma, é concebido de acordo com os princípios epistemológicos, metodológicos e políticos explicitados no PPC de Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, de modo a facilitar a construção do conhecimento e mediar a interlocução entre aluno e professor, devendo passar por rigoroso processo de avaliação prévia (pré-testagem), com o objetivo de identificar necessidades de ajustes, visando o seu aperfeiçoamento. Em consonância com o PPC de Curso, o material didático deve desenvolver habilidades e

competências específicas, recorrendo a um conjunto de mídias compatível com a proposta e com o contexto socioeconômico do público-alvo.

Na elaboração do material didático para uso a distância busca-se integrar as diferentes mídias e explorar a convergência das tecnologias, sempre na perspectiva da construção do conhecimento e da possibilidade de interação entre os diversos atores. Todo o material didático é elaborado em consonância com o Projeto Pedagógico de Curso, com abordagem do conteúdo específico da área, indicando bibliografias básicas e complementares.

O material didático é produzido por professores titulados e com experiências e formações nas áreas contempladas pela matriz curricular do curso. Os professores conteudistas são os profissionais que desenvolvem os conteúdos, a partir das ementas, bibliografias básicas e complementares, selecionando e reunindo os materiais, organizando e propondo o estudo de textos e a realização de atividades para a disciplina sob sua responsabilidade.

A construção dos materiais didáticos é acompanhada por uma equipe multidisciplinar composta por profissionais capazes de desenvolver materiais, apoiando o professor conteudista.

O NEaD do Centro Universitário Amparense – UNIFIA tem como função no que se refere à produção de materiais didáticos: acompanhamento de subsistemas relacionados à concepção, produção e avaliação da implementação dos cursos e/ou disciplinas na modalidade a distância; auxílio na formação e orientação das ações pertinentes aos professores conteudistas; revisão e compilação de materiais didáticos para EaD; auxílio no design das disciplinas; elaboração nas animações, ilustrações (gráficos, tabelas, imagens, etc.), incluindo o desenho e criação de recursos gráficos para facilitar a navegabilidade e usabilidade dos materiais nas diferentes mídias. Especial atenção é devotada à construção do material didático no que diz respeito à garantia de unidade entre os conteúdos trabalhados e interação entre os diferentes sujeitos envolvidos.

Para atender a estas orientações, o material didático deve ser organizado de forma sistemática o conteúdo preconizado pelas diretrizes curriculares, segundo documentação do Ministério da Educação, para cada área do conhecimento, com atualização permanente; ser estruturados em linguagem dialógica, de modo a promover autonomia do aluno desenvolvendo sua capacidade para aprender e controlar o próprio desenvolvimento; prever um módulo introdutório que leve ao domínio de conhecimentos e habilidades básicos, referentes à tecnologia utilizada e também forneça para o aluno uma visão geral da metodologia em educação a distância a ser utilizada no curso, tendo em vista ajudar seu planejamento inicial de estudos e em favor da construção de sua autonomia; detalhar que competências cognitivas, habilidades e atitudes o aluno deverá alcançar ao fim de cada disciplina, oferecendo-lhe oportunidades sistemáticas de autoavaliação; dispor de esquemas alternativos para atendimento de alunos com deficiência; indicar bibliografia e sites complementares, de maneira a incentivar o aprofundamento e complementação da aprendizagem.

O NEaD prevê processos de avaliação e revisão periódica e continuada dos materiais didáticos, para garantir a melhoria deles no aspecto científico, cultural, ético e estético, didático-pedagógico, motivacional, sua adequação aos alunos e às tecnologias de

informação e comunicação utilizadas, bem como da capacidade de comunicação, entre outros.

O ambiente virtual de aprendizagem, AVA, que serve de suporte ao material didático, com interface amigável, facultando uma aprendizagem significativa. No ambiente virtual de aprendizagem o aluno tem acesso às disciplinas do curso, podendo comentar seu conteúdo, fazer exercícios, tirar dúvidas sobre este conteúdo ou sobre questões operacionais e administrativas com professores e tutores. Pode também ler avisos e recados, participar de fóruns e chats, entrar em contato com os seus colegas etc. Dessa forma, o material didático institucional, disponibilizado aos alunos, permite executar a formação definida no Projeto Pedagógico de Curso considerando, em uma análise sistêmica e global, os aspectos: abrangência, acessibilidade, bibliografia adequada às exigências da formação, aprofundamento e coerência teórica.

No ambiente virtual de aprendizagem, o aluno terá acesso ao material na versão PDF com possibilidades de interatividade através de links que facilitarão a aprendizagem e deixarão a leitura mais dinâmica e ampla. A versão PDF possibilita o acesso off-line.

2.22. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem

O presente Sistema de Avaliação do processo Ensino-Aprendizagem possui procedimentos, critérios e instrumentos necessários à Avaliação discente dos Cursos de Graduação mantidos pela UNISEPE.

Composto pela somatória de duas variáveis (N1+N2), e cada qual com pesos diferentes atribuídos por Professores e Coordenadores de Curso, leva em consideração as características cognitivas, posturais e somatórias, num processo de avaliação contínua. A frequência às aulas e demais atividades acadêmicas, permitida apenas aos alunos matriculados é obrigatória, vedado o abono de faltas, exceto os previstos em regimento da Instituição e os previstos em Lei.

Para a definição da nota semestral, adotar-se-á a seguinte fórmula:

$N1 + N2 = \text{Nota Semestral}$

N1 - Prova Teórica Prática – valor: 4,0 (quatro):

- a) Correspondente a avaliação cognitiva e formativa;
- b) Número de questões de múltipla escolha e dissertativas a cargo do Colegiado de Curso, com emissão de ata específica e ratificação pelo CONSU.

N2 - Prova Teórica Prática – valor: 6,0 (seis)

- a) Correspondente a avaliação cognitiva e formativa.
- b) Número de questões de múltipla escolha e dissertativas a cargo do Colegiado de Curso, com emissão de ata específica e ratificação pelo CONSU.

O cálculo da somatória das variáveis N1 e N2, resulta na nota semestral;

É aprovado automaticamente o aluno que obtiver nota semestral 6,0 (seis), em cada disciplina cursada, proveniente da somatória das N1 e N2;

É reprovado automaticamente o aluno que não obtiver nota semestral 3,0 (três), em cada disciplina cursada, proveniente da somatória das N1 e N2;

Haverá Exame Final para o aluno cuja nota semestral for inferior a 6,0 (seis) e igual ou superior a 3,0 (três), resultante da somatória das N1 e N2;

Para o Exame Final não será considerada a nota semestral apurada pela somatória das N1 e N2;

O aluno que deixar de comparecer às avaliações dos aproveitamentos nas datas fixadas, (N1, N2 e Exame Final) pode requerer prova substitutiva por disciplina, com justificativa que indique justo motivo para a ausência, e de acordo com prazos estipulados pela Unidade de Ensino e despacho do Coordenador de Curso.

No Exame Final, é aprovado o aluno que obtiver nota igual a seis (6,0). O Exame Final constituir-se-á de:

EF - Prova Teórica Prática – valendo 10,0 (dez):

- a) Correspondente a avaliação cognitiva e formativa;
- b) Número de questões de múltipla escolha e dissertativas a cargo do Colegiado de Curso, com emissão de ata específica e ratificação pelo CONSU.

As avaliações levarão em conta as competências e habilidades inerentes às Diretrizes Curriculares Nacionais de cada Curso de Graduação.

As provas a serem aplicadas aos alunos da UNISEPE devem conter obrigatoriamente e em consonância com o ENADE:

- a) Questões de múltipla escolha;
- b) Questões dissertativas.

2.23. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação processual para o ensino a distância

A metodologia de avaliação por estar em convergência com a metodologia de ensino é aqui fundamentada na concepção de avaliação processual.

A avaliação processual valoriza o movimento educativo que o Acadêmico realiza durante o percurso de aprendizagem e a partir do feedback faz os ajustes de seu percurso de aprendizado. Portanto, a avaliação aqui proposta não está restrita a um modelo de valoração máxima dos eventos de avaliação final. Assim compreendido, a avaliação é um momento de aprendizagem e não precisa ser apenas um momento de comprovação da capacidade de memorizar. Uma característica de referência da avaliação processual está no papel do corpo docente e tutorial que orientam os Acadêmicos para que consigam construir o conhecimento e superar os desafios de aprender.

No decorrer das disciplinas é dada ao professor a oportunidade de prever criativamente desafios que se convertam em aprendizado.

Para fins de atendimento do disposto em legislação vigente as avaliações dos cursos na modalidade a distância estarão assim estruturadas:

As avaliações das disciplinas na modalidade a distância estarão assim estruturadas:

- N1 – valor: 4,0 (quatro), composta de AVO (avaliação on-line) valendo 3,0 (três) pontos, com 10 (dez) questões objetivas cada questão valendo 0,3 pontos e AVOF (avaliação de frequência), valor: 1,0 (um) ponto das atividades I e II, compostas de 5 questões objetivas cada atividade, correspondendo 0,5 pontos cada atividade sendo somada a nota da N1.
- N2 – valor: 6,0 (seis), composta de AVO (avaliação on-line) valendo 5,0 (cinco) pontos, com 10 (dez) questões objetivas cada questão valendo 0,5 pontos e AVOF (avaliação de frequência), valor: 1,0 (um) ponto das atividades III e IV, compostas de 5 questões objetivas cada atividade, correspondendo 0,5 pontos cada atividade sendo somada a nota da N2.
- MÉDIA = N1 + N2 = Nota Semestral.
- Média para aprovação = mínimo de 6,0
- ENTRE 3,0 E 5,5 = EXAME FINAL (EF)
- EF – EXAME FINAL – valor: 10,0(dez) – composição de 10 questões objetivas, valendo 1,0 (um) ponto cada questão.

3. DIMENSÃO 2 – CORPO DOCENTE E TUTORIAL

3.1. Equipe Multidisciplinar

A Equipe Multidisciplinar do Centro Universitário Amparense – UNIFIA do Núcleo de Educação a Distância (NEaD) desempenha as funções de planejamento, implementação e gestão, na concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a educação a distância.

Considera-se essencial para uma oferta de qualidade, profissionais de diversas áreas, e por esse motivo a mesma é formada por representantes do Corpo Docentes, Tutores e o Técnico-administrativo. A equipe possui um plano de ação documentado, implementado e com os processos de trabalho devidamente formalizados.

3.1.2. Interação entre tutores, docentes e coordenadores de curso a distância

Os mecanismos de interação entre os coordenadores, docentes, tutores e discentes podem ser realizados de maneira síncrona e assíncrona. Para as interações síncronas é utilizado o recurso Chat Debate onde o professor formador pode responder em tempo real todas as dúvidas referentes aos conteúdos estudados pelos alunos, por meio de chat. E principalmente das Tutorias Online. De maneira assíncrona, os alunos podem interagir com os seus professores e tutores, por meio de fóruns, onde os alunos conseguem acompanhar todo o histórico de participação e contribuição dos colegas.

A troca de conhecimento e informações entre o professor formador e tutoria é feita através da ferramenta de e-mail ou telefone específico para troca de informação entre os tutores, professores formadores e coordenação. Assim como por reuniões on-line.

3.2. Da Administração do Curso

3.2.1. Conselho Superior – CONSU

O Conselho Universitário – CONSU é o órgão superior deliberativo, normativo e consultivo do Centro Universitário, a quem compete:

- I. propor o planejamento geral do CENTRO UNIVERSITÁRIO, recebendo sugestões dos órgãos internos, e encaminhá-lo à Entidade Mantenedora, com parecer, para apreciação e aprovação;
- II. deliberar sobre a alteração do número de vagas existentes e sobre a criação de cursos de graduação, pós-graduação, sequenciais e extensão, presenciais ou à distância, na forma da lei, “ad referendum” da Entidade Mantenedora;
- III. deliberar sobre alterações do Estatuto ou deste Regimento, ouvido o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE e encaminhá-las para aprovação do órgão competente;
- IV. aprovar o Estatuto e o Regimento Geral bem como os regimentos ou regulamentos dos órgãos deliberativos, executivos ou de apoio;
- V. constituir comissões de estudo;
- VI. aprovar a concessão de títulos honoríficos e dignidades acadêmicas;
- VII. apreciar qualquer deliberação que envolva alteração de despesas não previstas no planejamento geral, para encaminhamento à Entidade Mantenedora;
- VIII. intervir, esgotadas as vias ordinárias, nos demais órgãos, bem como evocar as atribuições e competências a eles conferidas;
- IX. exercer o poder em grau de recurso;
- X. apurar a responsabilidade dos titulares dos órgãos executivos e de apoio quando, por omissão ou tolerância, permitirem ou favorecerem o não cumprimento da legislação de ensino, do Estatuto ou deste Regimento;
- XI. deliberar sobre representações contra atos da administração escolar;
- XII. deliberar sobre representações ou recursos que lhe forem encaminhados pela Reitoria;
- XIII. deliberar sobre providências destinadas a prevenir ou corrigir atos de indisciplina coletiva;
- XIV. deliberar sobre o processo seletivo da IES;
- XV. interpretar o presente Regimento Geral e deliberar sobre os casos omissos; e
- XVI. exercer demais atribuições que lhe forem cometidas, por força de lei, do Estatuto e deste Regimento.

3.2.2. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE

O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE é o órgão deliberativo, consultivo e normativo máximo em matéria acadêmica, de coordenação e supervisão do ensino, da pesquisa e da extensão, sendo detentor das seguintes competências:

- I. supervisionar e coordenar as atividades de ensino, de pesquisa e de extensão;
- II. propor alterações ao Regimento Geral e regulamentos dos demais órgãos submetendo-os às instâncias superiores;

- III. fixar normas acadêmicas complementares sobre processos seletivos de admissão, currículos e programas, matrículas, transferências, adaptações, dependências, provas e avaliações do rendimento escolar, aproveitamento de estudos, além de outras congêneres;
- IV. sugerir ao CONSU, mediante parecer, proposta de criação e extinção de cursos em todos os níveis e modalidades; e
- V. apreciar e aprovar planos de pesquisa e de serviços de extensão.

3.2.3. Núcleo Docente Estruturante – NDE

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.

Segundo a Resolução 1 de 17 de junho de 2010, da CONAES, o **Núcleo Docente Estruturante** deve:

- ser constituído por um **mínimo de 5 professores pertencentes** ao corpo docente do curso;
- ter pelo menos 60% de seus membros com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação stricto sensu;
- ter todos os membros em regime de trabalho de tempo parcial ou integral, sendo pelo menos 20% em tempo integral;
- assegurar estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a assegurar continuidade no processo de acompanhamento do curso
- A indicação dos representantes do NDE será feita pelo Colegiado de Curso, por um período de três anos; o NDE do Centro Universitário é formado pelo Coordenador de Curso e quatro integrantes do corpo docente eleitos pelos seus pares.
- O Núcleo Docente Estruturante reúne-se duas vezes ao semestre letivo e, extraordinariamente, quando convocado pela Reitoria, pelo Coordenador de Curso, por iniciativa própria ou a requerimento de 2/3 (dois terços) dos seus membros, com indicação do motivo e convocado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Compete ao Núcleo Docente Estruturante:

- contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
- zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de iniciação científica e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;
- zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação.

Compete ao Presidente do Núcleo:

- Convocar e presidir as reuniões, com direito a voto, inclusive o de qualidade;
- Representar o NDE junto aos órgãos da instituição;
- Encaminhar as deliberações do NDE aos Colegiados de Cursos.

3.2.4. Atuação do Colegiado de curso ou equivalente

No Centro Universitário Amparense -UNIFIA, o Colegiado de Curso, órgão técnico, consultivo e deliberativo em assuntos pedagógicos, científicos, didáticos e disciplinares no âmbito do curso, será constituído:

- I. pelo Coordenador de Curso, seu presidente;
- II. por 05 (cinco) docentes do curso; e
- III. por 01 (um) representante de seu corpo discente.

Os representantes dos corpos docente e discente serão eleitos por seus pares com mandato de 2 (dois) anos, permitindo a recondução.

O Colegiado de Curso reúne-se ordinariamente duas vezes em cada semestre letivo e, extraordinariamente, quando convocado pela Reitoria, pelo Coordenador de Curso por área, por requerimento de dois terços dos seus membros, com indicação do motivo e convocação com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

É de competência do Colegiado de Curso:

- I. definir o perfil profissiográfico;
- II. aprovar o projeto pedagógico do curso;
- III. deliberar sobre os projetos relativos aos cursos de aperfeiçoamento, extensão, atualização e treinamento;
- IV. aprovar o plano geral de atividades do curso;
- V. avaliar o desempenho do corpo docente;
- VI. deliberar sobre propostas de medidas disciplinares contra o pessoal docente, encaminhadas pelo curso;
- VII. deliberar sobre normas de prestação de serviços à comunidade relacionadas com o curso;
- VIII. acompanhar o processo de aprendizagem do corpo discente;
- IX. deliberar sobre alterações e/ou modificações do currículo do curso com observância das diretrizes curriculares;
- X. aprovar os projetos de ensino, pesquisa e extensão considerados relevantes para a melhoria da qualidade do ensino;
- XI. aprovar o relatório das atividades encaminhado pelo coordenador de curso;
- XII. propor alterações curriculares;
- XIII. aprovar ementas e planos de ensino das disciplinas;

- XIV. apresentar propostas para aquisição de material bibliográfico e de apoio didático;
- XV. propor medidas para o aperfeiçoamento do ensino e desenvolvimento de projetos de pesquisa e de extensão;
- XVI. elaborar os programas de aula e planos de ensino das disciplinas e suas atividades didáticas, de acordo com o Projeto Pedagógico de cada curso de graduação; e
- XVII. exercer demais atribuições que lhe forem cometidas por força de lei deste Regimento, ou do Estatuto do CENTRO UNIVERSITÁRIO.

3.2.5. Atuação do Coordenador

A Instituição tem na sua organização administrativa e acadêmica uma coordenação acadêmica e coordenador de área e de curso responsável pela articulação, formulação, e execução de cada projeto pedagógico de Curso. Está a cargo do coordenador a gestão do curso, a relação com os docentes e discentes, bem como a representatividade nos colegiados. O coordenador possui uma formação que lhe permite ter domínio do desenvolvimento do projeto pedagógico do Curso.

A coordenação do Curso é responsável pela gestão pedagógica-administrativa do curso, e lhe compete desenvolver atividades relevantes ao contínuo aprimoramento do curso, em termos de qualidade, legitimidade e competitividade, em suas funções, a saber:

- a) pedagógica: contínuo aprimoramento do curso, incentivo e incorporação das novas tecnologias, implementação do programa de avaliação, dos estudos independentes e acompanhamento do estágio supervisionado, integração do curso ao mercado de trabalho, dentre outros;
- b) tecnológica: atualização bibliográfica, acompanhamento da frequência docente e discente, indicação de admissões e demissões de docentes e gerenciamento do curso, dentre outros;
- c) Gestão: Garantir o cumprimento do Calendário Acadêmico, monitorando a prática dos docentes e seu alinhamento com a Proposta Pedagógica do Curso, além de planejar e acompanhar todas as atividades desenvolvidas no decorrer do semestre.

Essas funções serão desenvolvidas em espaços específicos, individuais, com o apoio de computador ligado em rede e de secretariado de apoio à coordenação.

É ainda atribuição do coordenador, supervisionar as atividades e o processo de ensino-aprendizagem do curso, criando condições para o desenvolvimento de projetos interdisciplinares, monitoria e prática de extensão, zelando pela garantia do padrão de qualidade do ensino.

A atuação do coordenador, na condução do curso, é de fundamental importância e, para tanto, promove reuniões frequentes com docentes e discentes para a discussão e reflexão da eficácia do projeto pedagógico do curso em vigor, bem como sua reformulação junto ao NDE. Ainda, ao longo do semestre, assiste as aulas dos respectivos professores, acompanhando e exigindo a sua atualização, frequência e cumprimento dos respectivos planos de curso e planejamento das aulas teóricas e práticas, além de incentivar métodos

criativos de transmissão do conhecimento, para assumirem o papel de agente motivador dos seus alunos.

O coordenador está sempre à disposição para atender alunos e professores e prestar todo o tipo de serviços, tais como, reclamações, sugestões de melhoria, assessoria pedagógica, e qualquer tipo de assunto que reflita na qualidade do curso e no bom ambiente acadêmico dos relacionamentos de alunos e professores.

A Coordenação de Curso mantém um programa de acompanhamento dos alunos, quanto ao planejamento semestral de horários, orientação acadêmica geral, dependências, planos de adaptação ao currículo, aproveitamento de estudos, dispensa de disciplinas, supervisão de estágios, avaliação de trabalhos monográficos e recursos interpostos pelos alunos relacionados a atos e decisões de natureza acadêmica

3.2.6. Regime de trabalho do coordenador do curso

O regime de trabalho do Coordenador do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense – UNIFIA compreende 40 horas semanais.

3.3. Núcleos de Apoio

O Núcleo Pedagógico de Apoio ao Docente é exercido pelo Instituto Superior de Educação – ISE da Instituição, e é um órgão de formação de professores, o qual possui por objetivo:

- Articular a formulação, execução e avaliação do projeto institucional de formação de professores, base para os projetos pedagógicos específicos dos cursos;
- Congregar cursos de formação de professores, oferecidos em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena, bem como outros programas especiais em seus diversos níveis;
- Produzir e difundir o conhecimento referente aos processos de ensino e aprendizagem relacionados à educação básica e à educação escolar como um todo;
- Preparar docentes com base na constituição de competências, habilidades, atitudes, valores e na aquisição, construção e produção de conhecimentos indispensáveis a sua formação;
- Incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da educação e da tecnologia e da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive, com vistas a uma ação consciente sobre a realidade através da educação;
- Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, possibilitando a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que

serão adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

- Estimular o conhecimento dos problemas educacionais mundiais, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;
- Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
- Promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.
- O Instituto Superior de Educação da IES também é um órgão articulador de outros órgãos e programas de apoio ao processo de ensino e aprendizagem.
- O Instituto Superior de Educação do Centro Universitário é composto, em sua organização, por uma Coordenação, pelos Colegiados dos cursos de formação de professores e suas respectivas coordenações.

A Coordenadoria do Instituto Superior de Educação, exercida por um Coordenador nomeado pela Reitoria, é o órgão executivo superior de coordenação, fiscalização e controle das atividades do Instituto. O mandato do Coordenador é de quatro anos, admitida a recondução. São atribuições do Coordenador:

- Representar o Instituto Superior de Educação junto às pessoas ou instituições públicas ou privadas;
- Articular a formulação, execução e avaliação do projeto institucional de formação de professores, base para os projetos pedagógicos específicos dos cursos;
- Encaminhar à Instituição expediente com deliberações dos órgãos técnicos que dependem de aprovação do diretor desta;
- Propor à Instituição contratação e dispensa de pessoal docente e técnico administrativo que atuem no Instituto;
- Elaborar o plano anual de atividade do Instituto Superior de Educação e submetê-lo à aprovação do Conselho Superior;
- Propor ao Conselho Superior, aos Colegiados dos cursos de formação de professores e à Diretoria, as medidas que julgar necessárias ao bom andamento dos trabalhos escolares e ao cumprimento dos objetivos do Instituto Superior de Educação;
- Designar comissões para desempenho de funções especiais;
- Cumprir e fazer cumprir este regimento;
- Exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e neste regimento.

3.3.1. Plano de Carreira Docente

As políticas de carreira estão previstas em um Plano de Carreira Docente, aprovado pelo CONSU – Conselho Superior e devidamente protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego – TEM e descrito no PDI.

3.3.2. Políticas de Qualificação

As políticas de qualificação docente estão previstas em um Plano de Qualificação Docente, aprovado pelo CONSU – Conselho Superior da Instituição e descrito no PDI.

3.3.3. Corpo Técnico Administrativo

O corpo técnico-administrativo é constituído por todos os servidores não docentes, tendo a seu cargo os serviços necessários ao bom funcionamento da Instituição.

A Instituição sempre zela pela manutenção de padrões de recrutamento e condições de trabalho condizentes com sua natureza de instituição educacional, bem como oferece oportunidade de aperfeiçoamento técnico-profissional a seus funcionários.

3.3.4. Plano de Carreira Técnico Administrativo

As políticas de carreira técnico-administrativo estão previstas em um Plano de Carreira Técnico Administrativo, aprovado pelo CONSU – Conselho Superior e devidamente protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego – TEM e descrito no PDI.

3.3.5. Políticas de qualificação

As políticas de qualificação técnico-administrativo estão previstas em um Plano de Qualificação Técnico Administrativo, aprovado pelo CONSU - Conselho Superior da Instituição e descrito no PDI.

4. DIMENSÃO 3 - INFRAESTRUTURA

4.1. Infraestrutura: Administrativa, Salas de Aula, Espaço de Convivência e Laboratórios

O setor administrativo está equipado com mobiliário e infraestrutura tecnológica adequadas. As seguintes dependências integram a administração: sala de Professores; salas de Coordenadores; sala Secretaria/Registros Acadêmicos/Atendimento; sala Tesouraria e Sanitários masculino e feminino e para PNEs.

Id	Espaço Administrativo	Bloco	Metragem	Posição
1	Portaria Principal	1	15,83	Térreo
2	Acervo Acadêmico	2	136,35	Térreo

3	Administrativo ITEC - Sala 1	2	13,32	Térreo
4	Administrativo ITEC - Sala 2	2	10,13	Térreo
5	Administrativo ITEC - Sala 3	2	10,06	Térreo
6	Administrativo ITEC - Sala 4	2	16,48	Térreo
7	Arquivo Ativo	2	8,91	Térreo
9	Copa	2	5,85	Térreo
10	Informática	2	18,00	Térreo
11	Mantenedora	2	17,69	Térreo
12	Núcleo de Ensino a Distância - NEAD	2	17,91	Térreo
13	Núcleo de Vestibular	2	16,08	Térreo
14	Recepção	2	60,32	Térreo
15	Recursos Humanos	2	7,44	Térreo
16	Reitoria	2	15,75	Térreo
17	Sanitários Familiar - Recepção	2	10,53	Térreo
18	Secretaria Geral: Presencial / EaD	2	34,80	Térreo
19	Tesouraria: Presencial / EaD	2	8,95	Térreo
20	Acervo Fórum	3	67,00	Subsolo
21	Cantina	4	2781,16	Térreo
22	Depósito	11	46,43	Térreo
23	Depósito	11	48,07	Térreo
24	Depósito	11	45,44	Térreo
25	Portaria 2: Acesso Av. Ayrton Senna da Silva	14	1,54	Térreo

A instituição dispõe de 45(quarenta e cinco) salas de aula que comportam as necessidades do número de alunos do curso levando em consideração a iluminação, ventilação, dentre outros fatores que possibilitam o conforto dos discentes. As salas de aula são equipadas com projetores multimídia, telas retráteis, acesso à internet para o melhor desenvolvimento das aulas em suas diversas modalidades.

Nº	BLOCO Nº	SALA	M2
1	Bloco 10 - Térreo	1	79,13
2	Bloco 10 - Térreo	2	79,54
3	Bloco 10 - Térreo	3	79,54
4	Bloco 10 - Térreo	4	102,50
5	Bloco 10 - Térreo	5	79,54
6	Bloco 10 - Térreo	6	79,13
7	Bloco 10 - Térreo	7	79,54
8	Bloco 10 - Térreo	8	95,54
9	Bloco 10 - 1º andar	9	79,54
10	Bloco 10 - 1º andar - P	10	102,50
11	Bloco 10 - 1º andar	11	79,54
12	Bloco 10 - 1º andar - P	12	102,50
13	Bloco 10 - 1º andar	13	79,54
14	Bloco 10 - 1º andar - P	14	102,50

15	Bloco 10 - 1º andar	15	102,50
16	Bloco 10 - 1º andar - P	16	102,50
17	Bloco 10 - 1º andar	17	79,54
18	Bloco 10 - 1º andar - P	18	102,50
19	Bloco 10 - 1º andar	19	79,54
20	Bloco 10 - 1º andar	20	95,54
21	Bloco 11 - térreo	1	93,50
22	Bloco 11 - térreo	2	93,07
23	Bloco 11 - térreo	3	93,07
24	Bloco 11 - térreo	4	93,07
25	Bloco 11 - térreo	5	93,07
26	Bloco 11 - térreo	6	45,95
27	Bloco 11 - térreo	7	45,95
28	Bloco 11 - térreo	8	44,94
29	Bloco 11 - térreo	9	93,24
30	Bloco 11 - térreo	10	93,07
31	Bloco 11 - térreo	11	91,98
32	Bloco 11 - térreo	12	92,47
33	Bloco 11 - 1º andar	13	91,30
34	Bloco 11 - 1º andar	14	93,24
35	Bloco 11 - 1º andar	15	70,63
36	Bloco 11 - 1º andar	16	101,93
37	Bloco 11 - 1º andar	17	78,05
38	Bloco 12 - 1º Andar	1	78,32
39	Bloco 12 - 1º Andar	2	79,21
40	Bloco 12 - 1º Andar	3	79,21
41	Bloco 12 - 2º Andar	4	79,21
42	Bloco 12 - 2º Andar	5	79,21
43	Bloco 12 - 2º Andar	6	79,21
44	Bloco 12 - 2º Andar	7	79,21
45	Bloco 12 - 2º Andar	8	79,21

Ainda contamos com espaços acadêmicos, para desenvolvimento de atividades por parte dos docentes e discentes:

Id	Espaço de Apoio Acadêmico	Bloco	Metragem	Posição
1	Recepção Professores / Coordenadores: Presencial / EaD	3	26,34	Térreo
2	Sala dos Professores: Presencial / EaD	3	78,54	Térreo
3	Sanitário Feminino: Professores / Coordenadores	3	3,01	Térreo
4	Copa: Professores / Coordenadores	3	5,76	Térreo
5	Sala dos Coordenadores: Presencial / EaD	3	99,63	Térreo
6	CPA: Comissão Própria de Avaliação	3	30,18	Subsolo
7	Sala Reunião: NDE / Colegiado / Estágio	3	15,19	Subsolo
8	Sanitário Masculino: Professores / Coordenadores	3	3,30	Subsolo
9	Sala de Professores em Tempo Integral	3	82,28	Subsolo
10	Biblioteca	5	2247,86	Térreo

11	APSI: Atendimento Psicopedagógico	10	103,87	Térreo
12	Empresa Junior	11	46,18	Térreo
13	ISE - Instituto Superior de Educação	11	46,18	Térreo
14	CPEX - Coordenação de Pesquisa e Extensão / Comitê de Ética em Pesquisa - CEP	12	39,07	Térreo
15	Sanitários: CPEX / CEP	12	7,66	1º Andar

Abaixo a descrição dos espaços de convivência e alimentação dispostos no campus:

- Espaço para alimentação: Cantina com 538,36m²
- Espaço de convivência: Biblioteca com 824,21 m²
- Espaço de convivência: Tenda central com 89,78 m²
- Espaço convivência conjugado: blocos 10 e 11 com 239,20 m²
- Espaço convivência: bloco 10 com 84,41 m²
- Espaço convivência: bloco 12 hall de entrada com 100,34m²

O Centro Universitário Amparense - UNIFIA possui um total de 37(trinta e sete) laboratórios de ensino distribuídos pelo campus, conforme relação abaixo:

Id	Laboratório	Bloco	Lab. Nº	Metragem	Posição
1	Quadra 1 - coberta	6	Laboratório 01	469,00	Térreo
2	Quadra 2 - descoberta	6	Laboratório 02	617,00	Térreo
3	Materiais de Educação Física	7	Laboratório 03	26,00	Térreo
4	Reagentes Químicos	7	Laboratório 04	9,00	Térreo
5	Laboratório de Análises Clínicas / Sala de Coleta	7	Laboratório 05	45,00	Térreo
6	Anatomia	7	Laboratório 06	71,00	Térreo
7	Laboratório Química Analítica	7	Laboratório 07	121,00	Térreo
8	Academia	7	Laboratório 08	140,00	1º andar
9	Sala de Dança	7	Laboratório 09	119,00	1º andar
10	Lutas / Ginástica Artística e Rítmica	7	Laboratório 10	140,00	1º andar
11	Microbiologia	7	Laboratório 11	13,00	Térreo
12	Policlínica UNISEPE	9	Laboratório 12	30,00	Térreo
13	Técnicas Dietéticas / Análise Sensorial	9	Laboratório 13	54,00	Térreo

14	Clínica de Estética e Cosmética	9	Laboratório 17	108,00	Térreo
15	Enfermagem	11	Laboratório 21	78,51	Térreo
16	Informática 1	10	Laboratório 14	102,50	1º andar
17	Desenho Técnico	10	Laboratório 23	104,00	1º andar
18	Clínica Escola de Psicologia	10	Laboratório 34	102,50	Térreo
19	Núcleo de Práticas Jurídicas	10	Laboratório 35	79,54	Térreo
20	Simulação de Juri	10	Laboratório 36	95,54	Térreo
21	Informática 2	11	Laboratório 15	54,00	Térreo
22	Informática 3	11	Laboratório 16	54,00	1º andar
23	Laboratório Multidisciplinar 1: Hardware / Redes	11	Laboratório 18	45,00	Térreo
24	Informática 4	11	Laboratório 19	71,50	1º andar
25	Laboratório Multidisciplinar 2: Química / Física	11	Laboratório 20	152,00	1º andar
26	Laboratório Multidisciplinar 3: Cito, Histo, Embrio / Paleontologia e Geologia	11	Laboratório 22	91,00	1º andar
27	Laboratório de Recursos Pedagógicos	11	Laboratório 28	70,63	1º Andar
28	Laboratório Multidisciplinar 6: Laboratório de Negócios / Processos Industriais	11	Laboratório 29	110,00	1º andar
29	Estúdio	11	Laboratório 32	45,00	Térreo
30	Laboratório de Projeto Integrador / Maquetes	11	Laboratório 33	45,00	Térreo
31	Laboratório Multidisciplinar 7: Informática 5 / Projeto Integrador / Robótica	12	Laboratório 24	103,00	1º andar
32	Laboratório Multidisciplinar 4: Ciências dos Materiais / Mecânica / Usinagem	12	Laboratório 25	78,00	Térreo
33	Laboratório Multidisciplinar 5: Automação / Medidas / Eletroeletrônica	12	Laboratório 26	79,00	Térreo
34	Laboratório de Materiais / Solos	12	Laboratório 27	80,00	Térreo
35	Laboratório de Hidráulica dos Conduitos Livres e Forçados/ Topografia	12	Laboratório 30	79,00	1º andar

36	Laboratório Multidisciplinar 8: Hidráulica / Pneumática / Metrologia	12	Laboratório 31	79,00	Térreo
37	Laboratório de Pós-Graduação Ibramed	12	Laboratório 37	55,00	2º Andar

A Instituição está sempre atenta a necessidade contínua de adaptação das edificações às normas de acessibilidade, à redução de consumo de água e energia e, sempre atento à implantação de novas tecnologias que requerem reforma da edificação ou de sua infraestrutura.

4.3. Espaço de trabalho para docentes em tempo integral

No que se refere na infraestrutura do Centro Universitário Amparense – UNIFIA o espaço de trabalho reservado para os docentes de tempo integral do curso, está localizado no bloco 3 que compreende o espaço de apoio acadêmico. A sala possui gabinetes individuais para os professores de tempo integral com computadores, armários, computadores com acesso à internet e rede wireless para notebook, além de impressora

4.4. Espaço de trabalho para o coordenador

O espaço de trabalho para o Coordenador do curso do Centro Universitário Amparense – UNIFIA, situa-se no bloco 3, em sala própria com gabinete individualizado para que o atendimento e recepção dos discentes, armário, mesa e cadeiras, computador e internet, ar-condicionado, mesa de reunião de coordenação, bem como para administrar a implantação e o funcionamento do curso. O espaço é compartilhado com os coordenadores da modalidade presencial.

4.5. Sala coletiva de professores

A sala coletiva de professores do Centro Universitário Amparense – UNIFIA situa-se no bloco 3, possuindo mesas de reunião, computadores com acesso à internet, ar-condicionado, impressora, geladeira, televisão, sofá, mesa de café, jogos de entretenimento, armários individuais para os docentes, o espaço compreende aproximadamente 78 metros quadrados. O espaço é compartilhado com os professores das modalidades presencial e EaD. Há uma copa com micro-ondas.

4.6. Salas de aula

O Centro Universitário Amparense – UNIFIA dispõe de 45 salas de aula que comportam as necessidades do número de alunos dos cursos, levando em consideração a iluminação, ventilação, dentre outros fatores que possibilitam o conforto dos discentes. As salas de aulas são equipadas com projetores multimídias, telas retráteis, acesso à internet para o melhor desenvolvimento das aulas em suas diversas modalidades. As salas possuem total

acessibilidade com carteiras para canhotos, assentos para obesos e lugar reservado para cadeirante.

4.7. Acesso dos alunos a equipamentos de informática

O Centro Universitário Amparense – UNIFIA possui 6(seis) laboratórios de informática, com um total de 138 (cento e trinta e oito) computadores conectados a internet e com os recursos necessários.

Os alunos utilizam um laboratório de informática para o desenvolvimento de atividades diversas. O laboratório de informática possui, além da quantidade suficiente de microcomputadores, possui mobiliário disposto a favorecer a utilização dos mesmos pelos discentes para a realização de pesquisas e confecção de atividades e textos solicitados, com acesso à internet com banda larga, acessibilidade motora.

4.8. Laboratórios didáticos de formação básica

Para o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense – UNIFIA, utiliza-se os seguintes laboratórios didáticos para a formação básica: Sala de Inovações Tecnológicas: no bloco 12, composta por lousa digital, projetor multimídia, carteiras e quadro para o desenvolvimento de atividades relacionadas ao uso de recursos tecnológicos, Sala de Metodologia Ativa: no bloco 12, composta por 4 lousas, 2 projetores multimídia, mesas redondas. Laboratório de Negócios: no bloco 11, composta por 1 lousa, 1 projetor multimídia, mesas redondas e computadores.

4.9. Laboratórios didáticos de formação específica

Para o curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Amparense – UNIFIA, utiliza-se os seguintes laboratórios didáticos para a formação básica: Laboratório de Informática; e Laboratório Multidisciplinar 6: Laboratório de Negócios / Processos Industriais

4.10. Biblioteca

A Biblioteca foi planejada para disponibilizar à comunidade acadêmica uma infra-estrutura facilitadora das atividades de consulta, pesquisa e estudo individual ou em grupo. Para tal, foi projetada em ambiente agradável, inteiramente em acordo com as normas de segurança, dispendo de iluminação e instalações adequadas e devidamente sinalizadas, além de um constante serviço de limpeza e segurança. Hoje conta com um prédio de 824,2m², dotado de ar condicionado na parte dos estudos e ventilados na parte do acervo. Conta com 7(sete) salas de estudo em grupo e 5 (cinco) salas de estudo individual, além de 53(cinquenta e três) mesas e 176 (cento e setenta e seis) cadeiras e, 35(trinta e cinco) computadores ligados em Internet, além de dispor de rede wireless.

Para Atendimento Educacional Especializado - AEE, a biblioteca dispõe de:

- **Hand Talk (Mãos que Falam)** é um aplicativo para dispositivos móveis que converte textos, imagens e áudio para a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Desenvolvido

em Alagoas, uma solução nacional para a inclusão social de deficientes auditivos, com uma proposta inovadora, ganhou *World Summit Award Mobile*, competição bianual promovida pela **ONU que reconhece aplicativos de relevância para toda a humanidade**. A importância do *Hand Talk* se dá por diferentes motivos, entre eles, destaca-se a dificuldade de entender português; ou seja, milhares de brasileiros com deficiência auditiva vivem em uma realidade repleta de palavras escritas que nem sempre fazem sentido. O aplicativo *Hand Talk* reconhece três tipos de informação - textos, imagens e sons - e traduz seu conteúdo para a língua de sinais com a ajuda de um carismático personagem chamado Hugo. Assim, quando um deficiente auditivo recebe um SMS, pode traduzi-lo para LIBRAS.

- **ProDeaf** é um conjunto de softwares capazes de traduzir texto e voz de português para Libras - a Língua Brasileira de Sinais - com o objetivo de permitir a comunicação entre surdos e ouvintes. Essa solução foi desenvolvida para que as empresas possam promover acessibilidade e inclusão social a seus clientes e colaboradores. O aplicativo usa um simpático personagem 3D para apresentar as interpretações em Libras, permitindo a plena compreensão do conteúdo em sua língua primária.
- **Software NDVA (NonVisual Desktop Access)** que é um leitor de tela para a inclusão de inclusão digital de deficientes visuais. Com computador disponibilizado em cabine específica composto de teclado em braile, fone e microfone e mouse.
- O **DOSVOX** é um sistema para microcomputadores da linha PC que se comunica com o usuário através de síntese de voz, viabilizando, deste modo, o uso de computadores por deficientes visuais, que adquirem assim, um alto grau de independência no estudo e no trabalho. O sistema realiza a comunicação com o deficiente visual através de síntese de voz em Português, sendo que a síntese de textos pode ser configurada para outros idiomas. O que diferencia o DOSVOX de outros sistemas voltados para uso por deficientes visuais é que no DOSVOX, a comunicação homem-máquina é muito mais simples, e leva em conta as especificidades e limitações dessas pessoas. Ao invés de simplesmente ler o que está escrito na tela, o DOSVOX estabelece um diálogo amigável, através de programas específicos e interfaces adaptativas. Isso o torna insuperável em qualidade e facilidade de uso para os usuários que vêm no computador um meio de comunicação e acesso que deve ser o mais confortável e amigável possível.

4.11. Condições de acessibilidade

Garantir condições de acessibilidade a alunos portadores de necessidades especiais envolve desde preparar os espaços físicos para a passagem de cadeirantes, por exemplo, até a eliminação de barreiras na comunicação da instituição com o público. As dimensões de acessibilidade destacadas abaixo foram descritas e adaptadas pelo Inep no documento Referenciais de acessibilidade na educação superior e a avaliação in loco do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes).

O Centro Universitário Amparense, considerando a necessidade de assegurar aos portadores de deficiência física e sensorial condições básicas de acesso ao ensino superior, de mobilidade e de utilização de equipamentos e instalações, adota como referência a Norma NBR 9050 da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), que trata da

Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências e Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos.

4.11.1. Acessibilidade Arquitetônica

Atende, ainda, à Portaria MEC nº 3.284, de 7 de novembro de 2003. Neste sentido, no que se refere aos alunos com deficiência física, a Instituição apresenta as seguintes condições de acessibilidade:

- Livre circulação dos estudantes nos espaços de uso coletivo (eliminação de barreiras arquitetônicas);
- Vagas reservadas em estacionamentos nas proximidades dos blocos de salas de aulas, laboratórios e biblioteca;
- Rampas com corrimãos, facilitando a circulação de cadeirantes e/ou mobilidade reduzida;
- Portas de salas de aulas, laboratórios e sanitários adaptados com espaço suficiente para permitir o acesso de cadeirantes;
- Barras de apoio nas paredes dos sanitários exclusivo para cadeirantes;
- Plataforma elevatória no bloco 12, para acesso às salas de aula e laboratórios;
- Piso tátil em sua totalidade de área construída;
- Sinalização sonora nos sanitários de deficientes;

Em relação aos alunos portadores de deficiência auditiva, o Centro Universitário Amparense está igualmente comprometido, ao proporcionar intérpretes de Língua de Sinais, especialmente quando da realização de provas ou sua revisão, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este não tenha expressado o real conhecimento do aluno; flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando o conteúdo semântico; aprendizado da língua portuguesa, principalmente, na modalidade escrita, (para o uso de vocabulário pertinente às matérias do curso em que o estudante estiver matriculado) e informações aos professores para que se esclareça a especificidade linguística dos surdos.

4.11.2. Acessibilidade atitudinal

Refere-se a percepção do outro sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. Todos os demais tipos de acessibilidade estão relacionados a essa, pois é a atitude da pessoa que impulsiona a remoção de barreiras.

4.11.3. Acessibilidade pedagógica ou metodológica

Ausência de barreiras nas metodologias e técnicas de estudo. Está relacionada diretamente à concepção subjacente à atuação docente: a forma como os professores concebem conhecimento, aprendizagem, avaliação e inclusão educacional irá determinar a remoção das barreiras pedagógicas.

4.11.4. Acessibilidade digital

Direito de eliminação de barreiras na disponibilidade de comunicação, de acesso físico, de tecnologias assistivas, compreendendo equipamentos e programas adequados, de conteúdo e apresentação da informação em formatos alternativos.

4.12. Manutenção, Conversação e Expansão dos Equipamentos

A manutenção e a conservação dos equipamentos, dependendo de sua amplitude, são executadas por funcionários da Instituição ou através de contratos com os fornecedores dos equipamentos.

A atualização dos equipamentos é feita a partir de uma análise periódica dos professores e técnicos de laboratórios, os quais devem verificar a necessidade de se adquirir novos equipamentos e/ou atualizar os existentes.

Os equipamentos de informática são atualizados com base em *up-grades* periódicos e a substituição é realizada com base nos softwares que se apresentam mais atualizadas.

A aquisição de novos equipamentos é conduzida sob a orientação do técnico responsável pelos laboratórios.

Os laboratórios contam com técnicos especializados nas respectivas áreas, que respondem por toda manutenção básica dos equipamentos, inclusive com suprimento e assistência.

4.12.1. Manutenção Corretiva

Executada conforme demanda, inicialmente com técnicos próprios e num segundo momento, através de empresas terceirizadas.

4.12.2. Manutenção Preventiva

A cada seis meses, todos os equipamentos sofrem manutenção preventiva, que consiste, basicamente, em limpeza e revisão, os fornecedores de equipamentos apresentam um quadro da vida útil dos principais componentes que serão, periodicamente, substituídos para evitar o custo do desgaste de peças.