

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIMETROCAMP**



**PROJETO PEDAGÓGICO  
DO CURSO DE RECURSOS HUMANOS**

**Campinas, 29 de junho de 2023.**

#### **DADOS DA MANTENEDORA**

Nome: Centro Universitário UniMetrocamp - Wyden

CNPJ: CNPJ 04.298.309/0001-60

Endereço: Alameda Santos, n. 2.326 – Cerqueira César

CEP 01418-200

Cidade: São Paulo/SP

#### **DADOS DA IES**

Nome: Centro Universitário UniMetrocamp

Endereço: Rua Dr. Sales de Oliveira, 1661, Vila Industrial, Campinas/SP, Cep

CEP: 13.035-500

Cidade: Campinas/SP

Fone: 0800-7715001

Endereço Eletrônico: wyden.com.br/unimetrocamp

Reitor e Pró-Reitor Administrativo e Financeiro: Leandro Mendes Lopes

Pró-Reitor de Graduação e Pós-Graduação: Alberto Alexandre Carreras Guerra

Pró-Reitora de Pesquisa, Extensão e Internacionalização: Luciana Maria de Hollanda

Pró-Reitora de Educação a Distância: Alyne Bezerra Facanha Virino Ricarte

#### **ATOS LEGAIS – AUTORIZATIVOS DA IES**

Renovação: Portaria n° 205, de 25/06/2020, DOU n° 128, Seção 1, Pág. 45, de 07/07/2020.

Reconhecimento: Portaria n° 516, de 15/10/2013, DOU n° 201, Seção 1, Pág. 22, de 16/10/2013.

Redenciamento: Portaria MEC n° 1.463 de 07/10/2011, publicada no DOU de 10/10/2011.

Credenciamento: Portaria MED n° 4.008 de 30/12/2002, publicada no DOU de 31/12/2002.

Código MEC 2279,

Conceito Institucional (CI) 4 (2017),

Índice Geral de Cursos (IGC) 3 (2019) e

IGC contínuo 2.5925 (2019)

#### **DADOS DO CURSO**

Curso: Gestão de Recursos Humanos

Grau: Tecnólogo

Modalidade: Presencial

Regime Acadêmico: Semestral

Documento de conclusão: Diploma de Tecnólogo em Recursos Humanos

Certificação Intermediária: Sim

Endereço de Funcionamento: Rua Doutor Sales de Oliveira, nº1661 – Vila Industrial - Campinas – SP

Código e-MEC: 2279

#### **ATOS LEGAIS – AUTORIZATIVOS DO CURSO (A preencher – IES)**

Renovação de Reconhecimento de Curso Portaria 205 data do documento 25/06/2020, publicação 07/07/2020

Renovação de Reconhecimento de Curso Portaria 269 de 03/04/2017

Data da publicação 04/04/2017

Renovação de Reconhecimento de Curso Portaria 704 de 18/12/2013

Data da publicação 19/12/2013

Reconhecimento de Curso Portaria 118 de 21/02/2011 data da publicação 22/02/2011

Autorização Portaria 3.250 de 18/10/2004 data da publicação 19/10/2004

Conceito Institucional (CI) 4 (2017),

Índice Geral de Cursos (IGC) 3 (2019) e

IGC contínuo 2.5925 (2019)

ENADE 3

CPC 3

CC 5

IDD 3

Número de vagas anuais (por turno): 100

#### **INTEGRALIZAÇÃO**

Número de disciplinas total obrigatórias: 20 disciplinas obrigatórias

Período de integralização do curso (Máximo): 8 semestres

## SUMÁRIO

<b>1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 HISTÓRICO E MISSÃO DA IES .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.1.1 A HISTÓRIA DA IES: SUA CRIAÇÃO E TRAJETÓRIA ...</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.1.2 MISSÃO DA IES.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.2.1 CONCEPÇÃO DO CURSO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.2.2 MISSÃO DO CURSO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.2.3 VISÃO DO CURSO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.2.4 ÁREA DE ATUAÇÃO – INSERÇÃO REGIONAL .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.3.1 POLÍTICAS DE ENSINO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.3.2 POLÍTICAS DE PESQUISA.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.3.3 POLÍTICAS DE EXTENSÃO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.4 GESTÃO ACADÊMICO-ADMINISTRATIVA .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.5 PRESSUPOSTOS E PRINCÍPIOS DIDÁTICO-METODOLÓGICO</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.6 OBJETIVOS DO CURSO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.6.1 GERAL.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.6.2 ESPECÍFICOS.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.7 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO E A FORMAÇÃO COM BASE EM COMPETÊNCIAS</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.8 REQUISITOS DE ACESSO .....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.9 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>1.9.1 ESTRUTURA CURRICULAR.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>

- 1.9.2 COMPATIBILIDADE DA CARGA HORÁRIA TOTAL (EM HORAS-RELÓGIO)**Erro! Indicador não definido.
- 1.9.3 ATIVIDADE PRÁTICA SUPERVISIONADA – RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 3, 02.7.2007, D.O.U 3.7.2007)** ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.9.4 CONTEXTUALIZAÇÃO**..... Erro! Indicador não definido.
- 1.9.5 FLEXIBILIDADE**..... Erro! Indicador não definido.
- 1.9.6 INTERDISCIPLINARIDADE**..... Erro! Indicador não definido.
- 1.9.7 ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA** ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.9.8 ARTICULAÇÃO DA TEORIA COM A PRÁTICA** ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.9.9 MECANISMOS DE FAMILIARIZAÇÃO COM A MODALIDADE A DISTÂNCIA**Erro! Indicador não definido.
- 1.9.10 ELEMENTOS INOVADORES DA ESTRUTURA CURRICULAR**Erro! Indicador não definido.
- 1.10 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PERFIL DE FORMAÇÃO** ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.11 EMENTÁRIO** ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.12 CONTEÚDOS CURRICULARES** ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.12.1 EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA, EDUCAÇÃO AMBIENTAL, EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS E DISCIPLINA de LIBRAS**Erro! Indicador não definido.
- 1.12.2 ELEMENTOS DIFERENCIADORES DO CURSO DENTRO DA ÁREA PROFISSIONAL E INDUTORES DO CONTATO COM CONHECIMENTO RECENTE E INOVADOR**Erro! Indicador não definido.
- 1.13 METODOLOGIA**..... Erro! Indicador não definido.
- 1.13.1 CONCEPÇÃO E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**Erro! Indicador não definido.
- 1.13.2 INOVAÇÃO METODOLÓGICA E APRENDIZAGEM DIFERENCIADA DENTRO DA ÁREA** Erro! Indicador não definido.
- 1.14 ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO** ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.14.1 NATUREZA E FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO**..... Erro! Indicador não definido.
- 1.14.2 INTERLOCUÇÃO INSTITUCIONALIZADA DA IES COM O AMBIENTE DE ESTÁGIO (GERAÇÃO DE INSUMOS PARA ATUALIZAÇÃO DE PRÁTICAS DE ESTÁGIO)**.. Erro! Indicador não definido.

- 1.14.3 INSTITUCIONALIZAÇÃO, PROMOÇÃO E REGISTRO ACADÊMICO Erro! Indicador não definido.
- 1.14.4 CRIAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE PRODUTOS PARA A ARTICULAÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO DA RELAÇÃO TEORIA E PRÁTICA – ATIVIDADES EXITOSAS E INOVADORAS Erro! Indicador não definido.
- 1.15 ATIVIDADES COMPLEMENTARES ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.15.1 CONCEPÇÃO E FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO. Erro! Indicador não definido.
- 1.15.2 REGULAÇÃO, GESTÃO E APROVEITAMENTO. .... Erro! Indicador não definido.
- 1.16 APOIO AO DISCENTE ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.16.1 ACOLHIMENTO E PERMANÊNCIA ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.16.2 ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA E INSTRUMENTAL. Erro! Indicador não definido.
- 1.16.3 MONITORIA ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.16.4 NIVELAMENTO E REFORÇO ACADÊMICO ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.16.5 INTERMEDIÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS Erro! Indicador não definido.
- 1.16.6 APOIO PSICOPEDAGÓGICO ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.16.7 PARTICIPAÇÃO INTERCÂMBIOS NACIONAIS OU INTERNACIONAIS Erro! Indicador não definido.
- 1.16.8 PROMOÇÃO DE OUTRAS AÇÕES EXITOSAS OU INOVADORAS Erro! Indicador não definido.
- 1.18 OFERTA DE DISCIPLINAS NA MODALIDADE A DISTÂNCIA Erro! Indicador não definido.
- 1.19 ATIVIDADES DE TUTORIA ..... Erro! Indicador não definido.
- 1.19.1 MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA, DOMÍNIO DE CONTEÚDO, DE RECURSOS E DOS MATERIAIS DIDÁTICOS..... Erro! Indicador não definido.
- 1.19.2 AVALIAÇÃO PERIÓDICA PELOS ESTUDANTES E PELA EQUIPE PEDAGÓGICA Erro! Indicador não definido.
- 1.19.3 CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES NECESSÁRIAS ÀS ATIVIDADES DE TUTORIA Erro! Indicador não definido.
- 1.19.4. ALGUMAS PRÁTICAS CRIATIVAS E INOVADORAS DE INCENTIVO À PERMANÊNCIA DOS ALUNOS Erro! Indicador não definido.
- 1.20 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM Erro! Indicador não definido.

1.21 AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM.....	Erro! Indicador não definido.
1.22 MATERIAL DIDÁTICO .....	Erro! Indicador não definido.
1.22.1 ABRANGÊNCIA E COERÊNCIA TEÓRICA, ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA E ADEQUAÇÃO BIBLIOGRÁFICA.....	189
1.22.2 LINGUAGEM INCLUSIVA E RECURSOS INOVADORES..	Erro! Indicador não definido.
1.23 AVALIAÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
1.23.1 PROCEDIMENTOS DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM .....	ENSINO- Erro! Indicador não definido.
1.23.2 GESTÃO DO CURSO E ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA	198
1.24 NÚMERO DE VAGAS.....	Erro! Indicador não definido.
1.24.1 FUNDAMENTAÇÃO: ESTUDOS E PESQUISA.....	Erro! Indicador não definido.
1.24.2 ADEQUAÇÃO: CORPO DOCENTE (E TUTORIA) E CONDIÇÕES FÍSICAS	Erro! Indicador não definido.
2. CORPO DOCENTE E TUTORIAL .....	Erro! Indicador não definido.
2.1 NÚCLEO DOCENTE – NDE .....	Erro! Indicador não definido.
2.2 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR .....	Erro! Indicador não definido.
2.2.1 CONSTITUIÇÃO E RESPONSABILIDADE .....	Erro! Indicador não definido.
2.2.2 PLANO DE AÇÃO E PROCESSOS FORMALIZADOS .....	Erro! Indicador não definido.
2.2.3. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DOCENTE.....	Erro! Indicador não definido.
2.3 COORDENADOR DO CURSO .....	Erro! Indicador não definido.
2.3.1 ATUAÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
2.3.2 REGIME DE TRABALHO DO COORDENADOR DO CURSO .....	238
2.4 CORPO DOCENTE E TUTORIAL .....	238
2.4.1 TITULAÇÃO.....	241
2.4.2 REGIME DE TRABALHO .....	241
2.4.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL.....	241
2.4.4 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR .....	242

2.4.5	EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA .....	242
2.4.6	EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	243
2.4.7	ATUAÇÃO DO COLEGIADO DOCENTE .....	245
2.4.8	TITULAÇÃO E FORMAÇÃO DO CORPO DE TUTORES DO CURSO.....	245
2.4.9	EXPERIÊNCIA DO CORPO DE TUTORES EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	246
3.	INFRAESTRUTURA.....	Erro! Indicador não definido.
3.1	ESPAÇO DE TRABALHO PARA DOCENTES EM TEMPO INTEGRAL.....	Erro! Indicador não definido.
3.2	ESPAÇO DE TRABALHO PARA O COORDENADOR .....	Erro! Indicador não definido.
3.3	SALA COLETIVA DE PROFESSORES .....	Erro! Indicador não definido.
3.4	SALAS DE AULA .....	Erro! Indicador não definido.
3.5	ACESSO DE ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA .....	273
3.6	BIBLIOTECA .....	Erro! Indicador não definido.
3.6.1	INSTALAÇÕES E FUNCIONAMENTO .....	Erro! Indicador não definido.
3.6.2	BIBLIOGRAFIA BÁSICA POR UNIDADE CURRICULAR.....	Erro! Indicador não definido.
3.6.3	BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR POR UNIDADE CURRICULAR.....	Erro! Indicador não definido.
3.7	LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA .....	275
	ANEXOS.....	Erro! Indicador não definido.
	EMENTAS .....	Erro! Indicador não definido.
	REFERÊNCIAS.....	Erro! Indicador não definido.

## **APRESENTAÇÃO**

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Unimetrocamp Wyden é resultado de um trabalho participativo e democrático de vários atores da comunidade acadêmica em busca de uma educação de qualidade que resulte em nosso propósito: educar para transformar.

A concepção do curso, a proposta metodológica e sua estrutura curricular são fundamentadas no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia - CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 de maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

A elaboração desse projeto pedagógico teve como principais pressupostos a evolução cultural da sociedade, o papel socioeducativo, cultural, político e ambiental da instituição de ensino alinhado a seu PDI e o perfil do egresso a partir das competências demandadas para o profissional do futuro e desejáveis pelo mercado de trabalho.

É um documento de extrema importância, pois reflete a realidade do curso e a ação educativa da IES em sua totalidade. Sua finalidade é garantir o cumprimento das premissas estabelecidas pelas diretrizes curriculares, o modelo de aprendizagem e a estrutura física, funcional e, também, pedagógica que legitimará nosso papel social como instituição de ensino.

## **PUBLICIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES**

A IES torna pública as informações sobre o curso Recursos Humanos e seus resultados nos mais diversos canais de comunicação que utiliza para interagir com a comunidade acadêmica, sociedade e órgãos reguladores.

Os relatórios anuais com os resultados do curso e da IES são distribuídos aos gestores, coordenador do curso e membros do Núcleo Docente Estruturante, bem como disponibilizados na Biblioteca e Sala dos Professores. Além disto, um documento com os principais resultados fica disponível no site da IES em atendimento à legislação.

Todas estas informações são apresentadas nas reuniões para gestores, coordenadores, docentes, colaboradores e líderes de turmas. Já os Relatórios de Autoavaliação Institucional da IES, incluindo os dados do curso de Recursos Humanos, são postados, anualmente, no sistema e-MEC no prazo previsto pela legislação vigente.

## **1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA**

### **1.1 HISTÓRICO E MISSÃO DA IES**

#### **1.1.1 A HISTÓRIA DA IES: SUA CRIAÇÃO E TRAJETÓRIA**

O Centro Universitário UniMetrocamp - Wyden, código MEC 2279, CI 4 (2017), IGC 3 (2019) e IGC contínuo 2,5925 (2019), é mantida pelo Grupo Ibmecc Educacional S.A. (código MEC 1233), uma pessoa jurídica de direito privado com fins lucrativos e constituída sob a forma de sociedade por ações em 2009. Com sede à Alameda Santos, n. 2.326, Cerqueira César, São Paulo/SP, CEP 01418-200, o Grupo está registrado na Junta Comercial de São Paulo (JUCESP) sob o NIRE 35300184149 e inscrito no CNPJ sob o número 04.298.309/0001-60.

O mantenedor foi fundado em 1999, como Ibmecc Educacional S.A. Sua origem remonta à criação do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (Ibmecc) pela antiga Bolsa de Valores do Rio de Janeiro, em 1970. Desde então, a trajetória da instituição tem sido pontuada por atitudes pioneiras, como a oferta do primeiro MBA em Finanças do País em 1985, em uma sala do Museu de Arte Moderna (MAM).

Pouco tempo depois, em 1987, o Instituto amplia suas operações para São Paulo e, em 1991, para Belo Horizonte, sempre oferecendo cursos de MBA, programas in company e cursos de extensão.

Em meados da década de 1990, o sucesso dos cursos de pós leva a instituição a criar a sua primeira faculdade. Em 1995, a Faculdade de Economia e Finanças passa a oferecer o curso de graduação

em Ciências Econômicas e, logo a seguir, em Administração. Em 1998, é criada a Faculdade de Economia e Administração do Ibmec, em São Paulo, que, logo em seguida, passa a ofertar também o curso Ciências Econômicas. Como prova inequívoca de excelência, os dois cursos sempre obtiveram conceito “A” na avaliação do MEC.

Em 1999, o Ibmec Educacional S.A. surge como uma empresa independente para se dedicar exclusivamente ao segmento de educação do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais. A sigla torna-se, então, marca registrada. Um ano depois, no Rio de Janeiro, é lançado o curso de Pós-graduação stricto sensu (mestrado profissionalizante) em Administração. Em Belo Horizonte, ainda sob a manutenção da filial mineira do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais, a Faculdade Ibmec é criada, oferecendo o curso de graduação em Administração e, um ano depois, o de graduação em Ciências Econômicas.

Em 2001, o Ibmec Educacional S.A. assume as faculdades de São Paulo, do Rio e de Belo Horizonte e lança o mestrado profissional em Economia e o curso de pós-graduação lato sensu em Direito Empresarial da instituição.

Nesse mesmo ano, o Ibmec cria em São Paulo o Instituto Brasileiro de Tecnologia Avançada (IBTA), com o objetivo de manter cursos de graduação tecnológica de curta duração, por meio do Centro de Educação Tecnológica IBTA, na capital paulista, em São José dos Campos e em Campinas.

Em 2004, há uma diversificação do portfólio de cursos do Ibmec, com o lançamento dos CBA's (Certificate in Business Administration), voltados para profissionais em início de carreira, nas áreas de Gestão de Negócios, Marketing e Finanças. Em abril, a filial de São Paulo é doada ao Instituto Veris, um instituto sem fins lucrativos, e, em 2009, deixa de usar a marca Ibmec.

Em agosto de 2005, o Ibmec adquire a Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, mantida pelo Instituto de Ensino Superior do Rio de Janeiro, também conhecida como Faculdade de Direito Evandro Lins e Silva.

O ano de 2006 marca o início de nova fase de expansão, seja com unidades próprias, seja com parcerias, o que também refletiu no portfólio de cursos. Uma conquista importante foi a inauguração da nova sede das unidades Ibmec do Rio de Janeiro, localizada no Edifício Standard, um dos mais importantes exemplares do estilo art déco do centro do Rio de Janeiro. O novo edifício, que possui 10 mil m<sup>2</sup> e salas de aula equipadas com tecnologia de última geração, foi tombado pelo Instituto Estadual do Patrimônio Cultural (Inepac).

A Faculdade de Economia e Finanças Ibmec do Rio e as Faculdades Ibmec de Minas e de São Paulo, mantidas pelo Ibmec Educacional, e as faculdades IBTA, mantidas pelo Instituto Brasileiro de Tecnologia Avançada, são incorporadas sob uma nova denominação social: Veris Educacional S.A. O

curso de Direito passa a fazer parte do portfólio do Ibmecc. O nome da mantida, por sua vez, é alterado para Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas Ibmecc.

A Faculdade de Economia e Finanças é autorizada a oferecer o curso de pós-graduação lato sensu a distância MBA Executivo em Gestão Bancária. Surge o Ibmecc Online, para atuar na área de educação executiva, com programas de Executive MBA (EMBA), Cursos de Curta Duração e Soluções Corporativas.

A Veris amplia a oferta de graduação, com as aquisições da Faculdade Inea (Escola Superior de Administração de Empresas), em São José dos Campos, e da Faculdade Uirapuru, com sede em Sorocaba.

Em 2008, o Ibmecc chega ao Distrito Federal. Mais um MBA da marca é lançado, na área de Gestão de Projetos. A Veris adquire a Faculdade Integrada Metropolitana de Campinas (Metrocamp), de Campinas, e o Instituto Manchester Paulista de Ensino Superior (Imapes), de Sorocaba.

Nesse mesmo ano, o Ibmecc obteve autorização para o oferecimento do Curso de Graduação em Ciências Contábeis. O curso iniciou suas atividades acadêmicas no primeiro semestre de 2009, apresentando uma proposta inovadora de ensino. Os novos profissionais formados pelo curso têm um perfil diferenciado, pois além de conhecimento avançado em Contabilidade, detêm habilidades gerenciais nas áreas de Sistema de Informações, Planejamento Tributário, Finanças Corporativas e Gestão de Negócios.

O ano de 2009 é um marco histórico, com a criação do Grupo Ibmecc Educacional S.A., nova denominação social da Veris Educacional, reunindo a Faculdade de Economia e Finanças Ibmecc e a Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas Ibmecc, do Rio de Janeiro, a Faculdade Ibmecc, de Minas Gerais, e a Veris Faculdades, uma unificação das marcas IBTA, Metrocamp, Inea, Uirapuru e Imapes, localizadas em diferentes cidades do estado de São Paulo.

Em 2011, o Grupo Ibmecc vende sua participação na faculdade Uirapuru e, no ano seguinte, no Imapes, nas faculdades IBTA de São Paulo e São José dos Campos e na Faculdade Inea, para priorizar o crescimento das marcas Ibmecc e Metrocamp, com a ampliação do portfólio de cursos. A marca Veris Faculdades deixa de existir e, das faculdades IBTA, somente a unidade de Campinas, em São Paulo, permanece sob a manutenção do Grupo.

Em dezembro de 2015, o mantenedor, e conseqüentemente suas mantidas (a Faculdade Metrocamp e a Faculdade IBTA Campinas, com sede nessa cidade, a Faculdade de Economia e Finanças Ibmecc e a Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas Ibmecc, no Rio de Janeiro, e Faculdade Ibmecc, em Belo Horizonte, e a Faculdade Ibmecc Distrito Federal), passaram a integrar o DeVry Educational Group, uma

das maiores organizações educacionais dos Estados Unidos, com mais de 83 anos de tradição, dando origem à DeVry Brasil. Ao longo desses anos, a rede vem sendo ampliada e atualmente seis instituições a compõem: ÁREA1 (Salvador), Faculdade Integral Diferencial - FACID (Teresina/PI), Faculdade Nordeste - FANOR (Fortaleza/CE), Centro Universitário do Vale do Ipojuca (Caruaru/PE), Faculdade Boa Viajem - FBV (Recife/PE) e Faculdade Ruy Barbosa - FRB (Salvador/BA). Encontram-se, ainda, em processo de credenciamento outra instituição, em São Luís/MA, e a Faculdade Ibmecc São Paulo.

Em 2017 o grupo Devry Educational Group passa a se chamar Adtalem Global Education, enquanto que no Brasil da Devry Educacional do Brasil, passa a se chamar Adtalem Educacional do Brasil.

No ano seguinte, em 2018, por uma decisão estratégica, a Adtalem alterou a composição do nome DeVry, presente em suas Instituições de Ensino, para Wyden, dando origem ao atual nome do Centro Universitário.

No ano seguinte, em 2018, por uma decisão estratégica, a Adtalem alterou a composição do nome DeVry, presente em suas Instituições de Ensino, para Wyden, dando origem ao atual nome do Centro Universitário e abrangendo outras instituições educacionais no país: UniFanor, localizada em Fortaleza/Ceará; UniRuy, localizada em Salvador/Bahia; UniFBV, em Recife, e UNIFAVIP, em Caruaru, localizadas no estado de Pernambuco; FACI, localizada em Belém/Pará; FACIMP, em Imperatriz/Maranhão; FACID, em Teresina/Piauí; Faculdade Martha Falcão, localizada em Manaus/Amazonas; Damásio Educacional, localizada em São Paulo capital; IBMEC, localizadas nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Belo Horizonte e Campinas (com a marca UniMetrocamp).

Em 2019 a Adtalem Educacional do Brasil teve seus ativos dispostos à venda e, em abril de 2020, a mantenedora Grupo Ibmecc Educacional S.A foi incorporada à organização educacional Yduqs. A YDUQS é uma Holding, que com a recepção de novas instituições e marcas, se consolida como um dos maiores grupos de educação superior do Brasil em número de alunos. Constituída em 31 de março de 2007 como sociedade anônima de capital aberto, a YDUQS Participações (ex-Estácio Participações), e listada no Novo Mercado da B3 sob o código de negociação "YDUQ3" e suas ADRs negociadas no mercado norte-americano sob o código "YDUQY", possui um padrão de governança corporativa diferenciado.

Além de uma extensa rede de unidades próprias, as marcas contam com redes de polos EAD, presentes em todos os estados. Atualmente a holding possui mais de 1.000 polos de EAD, está presente em mais de 700 cidades brasileiras e conta com mais de 700 mil alunos. A YDUQS é uma organização de alcance nacional e que atende a perfis muito diversos.

Por fazer parte da Adtalem Brasil, o Grupo Ibmecc Educacional S/A e seus gestores, estudantes, professores e funcionários técnico-administrativos do UniMetrocamp Wyden tinham acesso a diversas

possibilidades de interações acadêmicas, de gestão, tecnológicas, culturais, de responsabilidade social e governança, com cada uma das instituições vinculadas ao grupo.

Posteriormente, o grupo Yduqs, que tem como principal marca a Rede Estácio adquiriu a Adtalem Brasil, em 2020, com implementação das atividades efetivamente em 2021, colocando em prática muitos conceitos e disposições relevantes, que antes estavam apenas num plano abstrato, permitindo uma considerável evolução das práticas, seja dentro ou fora de sala de aula.

- **ENADE** – Exame Nacional de Desempenho: 3 (2018)
- **CPC** – Conceito Preliminar de Curso: 3 (2018)
- **CC** – Conceito de Curso: 5 (2009)
- **IDD** – Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado 3 (2018)

### 1.2.2 Pilares Acadêmicos

As atividades acadêmicas de Ensino, Pesquisa e Extensão preveem a participação efetiva dos corpos docente e discente, tendo como referência a missão, os objetivos e as metas, definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN's) e no perfil do egresso desejado.

#### 1.2.2.1 Inovação

Para a Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento, a inovação é a implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas (OCDE, 2004, p. 55).

Ainda de acordo com a OCDE, para serem considerados como inovação, os novos produtos ou processos devem ter como base atividades científicas, tecnológicas, organizacionais, financeiras e comerciais. Tidd, Bessant e Pavitt (2008) complementam a definição elencando quatro categorias dentro da inovação:

- Inovação de Produto: mudanças nos produtos e serviços que uma empresa oferece;
- Inovação de Processo: mudanças nas formas em que os produtos e serviços são criados e entregues;
- Inovação de Posição: mudanças no contexto em que produtos e serviços são introduzidos;
- Inovação de Paradigma: mudanças nos modelos mentais subjacentes que orientam que a empresa faz.

Em relação à forma como a inovação acontece e o que deve ser feito para que ela se desenvolva com fluidez, é preciso ressaltar que, de uma perspectiva gerencial, o processo de inovação consiste em motivar e coordenar as pessoas para que estas desenvolvam e implementem novas ideias por meio do relacionamento interpessoal, fazendo as adaptações necessárias para atingir os resultados desejados no contexto de mudanças institucionais, organizacionais e sociais (VAN DE VEN; ANGLE; POOLE, 2000).

Isso significa que a inovação não deve ser vista como um acontecimento isolado e, sim, como um processo orientado à concatenação, de forma articulada, de diversas atividades e entes envolvidos nesse desafio (NAGANO; STEFANOVITZ; VICK, 2014). A ideia é centrar a cultura da inovação acadêmica na instituição através de políticas voltadas para inovação, estimulando alunos, docentes e colaboradores a desenvolverem iniciativas disruptivas e empreendedoras dentro e fora do ambiente universitário.

Sendo assim, a inovação é mais do que um conceito, é uma filosofia estrutural da organização, aplicada à prática diária, às lógicas de tomada de decisão em seus patamares estratégicos, táticos e operacionais. Pressupõe revisar metodologias, ferramentas, processos e produtos, mesmo que tenham reconhecido desempenho superior. Exige mudar a perspectiva com a qual observamos o fazer do UniMetrocamp Wyden e a atuação de sua comunidade acadêmica. É uma força motriz que nos impulsiona à excelência integral.

#### **1.2.2.2 Excelência Profissional**

O UniMetrocamp Wyden tem o compromisso de transformar jovens em profissionais preparados para assumir desafios, inovar e mudar o mercado. Para atingir esse objetivo, o nosso Centro Universitário trabalha dia a dia para proporcionar uma experiência de ensino de excelência global. Acreditamos que não basta ter conhecimentos atuais, amplos e densos. É indispensável a atitude, o comportamento, um pensar e agir integral direcionado para o alto desempenho, ético, sustentável, inovador e sistêmico. Para tanto, traçamos estratégias de ensino-aprendizagem que, atualmente, englobam aulas dinâmicas, workshops com líderes do mercado, espaço para inovação, jornadas internacionais, orientação de carreira, tecnologias educacionais de ponta, vivências mercadológicas e acadêmicas aprofundadas.

Mais do que acreditar na educação, investimos na consistência do nosso ensino. A resposta a esse trabalho não poderia ser outra: os cursos do UniMetrocamp Wyden estão entre os melhores do país, segundo o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) e o Guia do Estudante.

Durante os anos de atuação, o Centro Universitário sempre esteve alinhado às tendências internacionais em educação, em suas diversas áreas de atuação. Integra os conhecimentos de fronteira, em suas dimensões teóricas e mercadológicas. O corpo docente é formado por profissionais que atuam

no mercado, como executivos e consultores de grandes organizações, nacionais e internacionais, empreendedores e profissionais autônomos que possuem formação acadêmica de primeira linha em instituições de relevo, bem como produção acadêmica destacada e consistente. Os alunos, por consequência, são estimulados, por exemplo e por metodologia de ensino, a buscarem o seu potencial máximo, tendo por eixo transversal um pensamento sustentável.

### **1.2.2.3 Sustentabilidade**

Os atores sociais estratégicos – Estado, iniciativa privada e sociedade civil organizada – ao buscarem soluções mais eficientes e duradouras para as demandas das comunidades e do capital, estão quebrando paradigmas. Parte-se do pressuposto de que os interesses do mercado e os da sociedade podem ser convergentes e complementares, agregando competitividade e sustentabilidade aos territórios, então produtivos e harmônicos. Para isso, trabalha-se em rede, empodera-se o cidadão comum; valoriza-se a cultura local, acrescentando cores globais; capacita-se a coletividade para atuar em uma dimensão mais cognitiva/simbólica e a empresa a agir a partir de princípios de ação mais sustentáveis.

As demandas sociais e ambientais entram na lista de prioridades da organização à medida que haja um conjunto de interesses em cena a serem negociados com os agentes locais, para que a empresa possa operar. Quanto mais denso o capital social do território, maior será a necessidade de articular diferentes interesses para que os resultados para a empresa e para o território sejam produzidos. Logo, as questões políticas, sociais e econômicas tendem a caminhar simultaneamente nas discussões e interações entre os atores sociais de uma região.

Portanto, a Sustentabilidade, para o UniMetrocamp Wyden, é parte integrante de uma linha de pensamento oriunda dos grupos de trabalho interdisciplinares promovidos pela ONU para designar o que é desenvolvimento sustentável: “desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de gerações futuras atenderem suas próprias necessidades (Comissão de Brundtland, 1987)”. Tal proposta exige destacar as noções de tempo e corresponsabilidade sobre os impactos (positivos e negativos) causados (intencionalmente ou não) pela organização, em seu fazer produtivo, sobre todos os agentes sociais em seu território de atuação. Sendo assim, as organizações são estimuladas a redesenhar processos, práticas, discurso e valores para que sejam sustentáveis. Exige um pensamento sistêmico, com base no *Triple Bottom Line*, de toda a sua cadeia de valor. Implica ter:

1. posicionamento socioambiental;

2. fornecedores e insumos sustentáveis;
3. infraestrutura e práticas sustentáveis: consumo de papel, energia, arquitetura etc.;
4. redução do consumo de insumos e consequente redução de custos.

Entendendo o seu papel dentro da sociedade, o UniMetrocamp Wyden é uma instituição atenta à sustentabilidade econômico-financeira e socioambiental. Como desdobramento de sua missão, no âmbito dos cursos, diversas ações educativas são voltadas para priorizar o desenvolvimento econômico e social, a preocupação com o meio ambiente e a preservação da memória e do patrimônio artístico-cultural local e regional.

A integração entre a comunidade acadêmica e a sociedade é promovida por meio de atividades de extensão institucionais ou frutos de convênios e parcerias com instituições públicas e privadas e entidades do terceiro setor.

#### **1.2.4 Inserção regional**

O Centro Universitário UniMetrocamp - Wyden está inserido no panorama socioeconômico e socioambiental da cidade, procurando contribuir para o crescimento do município e do estado. Sua sede conta com instalações novas e amplas e está situada em local privilegiado.

A inserção da IES vai ao encontro das propostas de desenvolvimento local e regional ao destinar recursos e esforços que favoreçam a qualidade da educação para todos, reconhecendo a diversidade cultural e recuperando uma visão multissetorial para enfrentar os problemas econômicos e sociais, inspirada em valores humanos fundamentais e enfatizando o plano ético.

A oferta de profissionais da área jurídica é uma necessidade sentida pelas empresas públicas e privadas, órgãos dos diversos poderes e escritórios da região, que atendam a exigência de construir e integrar conhecimentos da área, para que se adaptem, como futuros profissionais, a um mercado abrangente, exigente e competitivo. O Curso de Direito do UniMetrocamp Wyden atende à demanda de jovens egressos do ensino médio na região, bem como de profissionais mais experientes que buscam, por muitas vezes, uma segunda graduação, disponibilizando seus meios humanos e sua infraestrutura para a formação de profissionais atuantes no contexto regional.

O UniMetrocamp busca transformar os alunos em profissionais através da interação empresa-escola, baseando-se em atividades práticas focadas na solução de problemas reais das empresas. Assim, busca-se sempre integrar os estudos desenvolvidos pelos discentes às práticas das empresas brasileiras e prover aos alunos a oportunidade de experimentação da prática da gestão em organizações reais, dentro de um contexto nacional e regional.

Compreendendo a importância de efetivamente contribuir para o desenvolvimento regional, inserindo-se no processo como agente de mudanças, e imbuída de seu compromisso social para com o crescimento intelectual e a formação profissional do indivíduo e da população na qual se insere, a IES aderiu ao Programa Universidade para Todos (PROUNI) tão logo esse foi divulgado pelo Ministério da Educação, em 2005. Vale mencionar também que muitos alunos são beneficiários do Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), o que acarreta um maior acesso ao ensino e à estrutura do UniMetrocamp. Além disso, são oferecidos descontos nos cursos para servidores e funcionários de diversas empresas e instituições públicas ou privadas conveniadas. Vale ressaltar que alguns desses convênios podem ser utilizados também pelos dependentes dos respectivos funcionários.

No quadro a seguir, as empresas e instituições conveniadas e as respectivas porcentagens de desconto:

Nome da Empresa	% Desconto
3M do Brasil Ltda	10%
A Raymond Brasil Ltda.	20%
AC Educacional Locação de Bens Móveis Ltda EPP	10%
ACOMAC - Associação dos Comerciantes de Material de Construção	10%
Actaris Itron	10%
Adcon Assessoria Contábil e Administrativa	10%
ADP Brasil LTDA	20%
Aeroportos Brasil Viracopos S.A.	20%
Algar Tecnologia e Consultoria S.A	20%
ALSTOM Energias Renováveis LTDA	20%
AMBEV S.A	20%
AMMO Varejo LTDA	20%
Amsted	10%
Andaimes Metax Equipamentos LTDA	20%
APAE	10%
Ascenty Data Center Locação e Serviços S. A.	20%
ASSETJ Associação dos Servidores do Tribunal da Justiça	10%
ASSINFRA	10%
Associação das Empresas de Transporte Coletivo Urbano de Campinas	10%

Associação dos Analistas de Comércio Exterior AACE	20%
Associação dos Funcionários Robert Bosch do Brasil	10%
Associação para o Acesso ao Ensino	20%
BANN QUÍMICA	10%
BAYER S.A	20%
BELLEZZA Comércio de Cosméticos LTDA	20%
Bloco Ranger Indústria Comércio e Serviço de Engenharia Eirelli	20%
Brasiliense Comissária de Despachos Ltda.	10%
Bravo Armazéns Gerais LTDA	20%
Broto Legal	10%
BRB- Banco de Brasília S/A	20%
Cabrera Associados Independentes Consultoria Contábil e Tributária	10%
Camozzi do Brasil LTDA	20%
Carrefour	10%
Casa Ronald - APACC	10%
CCC Centro de Ciência e Cultura	10%
CEASA Campinas	10%
Centro de Educação Infantil Idade	10%
Ci&T Software S/A.	10%
CIESP Campinas	10%
CLARO S/A	20%
Club Med Indaiá LTDA	10%
Colégio Integral	10%
Companhia de Habitação Popular de Campinas - COHAB	15%
Companhia Excelsior de Seguros	20%
Companhia Paulista de Força e Luz	10%
Complexo Educacional Anglo Campinas Ltda	10%
Conemp Consultoria Empresarial de Administração Serviços LTDA	20%
Connectcom Teleinformática Comércio e Serviços Ltda.	10%
Coorstek do Brasil Materiais Avançados LTDA	20%

CPS Educacional - Escola de Educação Básica, Superior e Cursos Livres Ltda	10%
CRV Informática Comércio Ltda	10%
CTEC- Comércio de Livros Cursos Técnicos LTDA-EPP	20%
CTIS Tecnologia S. A.	20%
Curso e Colégio Benjamin C. Americ. Ltda	10%
Dotsoft Tecnologia de Sistema LTDA	20%
Escola 14 Bis	10%
Federação Nacional das Associações do Pessoal da CEF	20%
FOXCONN Indústria e Eletrônicos Ltda.	5%
Fundação Centro Médico de Campinas	20%
Fundação CPQD	20%
Fundação dos Economiários Federais - FUNCEF	20%
Fundação ItauClube	10%
Galleria Shopping	10%
GEA Westfalia Separator do Brasil Indústria de Centrífugas Ltda.	20%
GEA Equipamentos e Soluções S/A	20%
Georadar Levantamentos Geofísicos S/A	20%
Gran Sapore BR Brasil S/A	10%
GREMDEC - Grêmio Recreativo, Esportivo, Cultural e de Formação dos Empregados, Familiares e Colaboradores da EMDEC	15%
Habicamp	10%
Honda	10%
Hopi Hari	10%
Hotéis Royal Palm Plaza LTDA	20%
Hunter Consulting Group LTDA - EPP	20%
IBM Brasil Indústria, Máquinas e Serviços Ltda.	10%
Ícaro Technologies Serviços e Comércio LTDA	20%
ICEC Instit. Comunitária de Educ. e Cultura	10%
Infosys Tecnologia do Brasil LTDA	20%
Instituto de Desenvolvimento Gerencial	20%

Instituto de Previdência Social do Município de Campinas – CAMPREV	15%
IOS Informática Organização e Sistemas S. A.	20%
ITRON	10%
J Fonseca Construtora Ltda.	10%
Karcher Indústria e Comércio Ltda	20%
KLEFFMANN GROUP	10%
Laboratórios Servier do Brasil Ltda.	20%
Líder Táxi Aéreo S/A- Air Brasil	20%
Link Data Informática e Serviços LTDA	20%
Magneti Marelli	10%
Manserv Investimento e Participações S. A.	20%
Masterclin Serviços Administrativos	20%
Matera Systems Informática S/A	20%
Melfood Comércio de Alimentos Ltda.	10%
MicroAssist Informática Ltda	10%
MrBey	10%
MRV Engenharia e Participações S.A.	10%
MTF Transportes e Terminais LTDA	20%
Navegar Informática LTDA	20%
Neo Consultoria e Assessoria em Informática Ltda	10%
Nextel Telecomunicações Ltda	10%
Nortel Suprimentos Industriais S/A	10%
NUBE - Núcleo Brasileiro de Estágios	10%
OAB	10%
Ôba Hortifruti	5%
Ofertax Serviços de Internet S.A.	10%
OI S.A	20%
Original Brasil Importação, Comércio e serviços de informática Ltda	10%
Paulo Neves	10%
Penso Tecnologia Ltda.	10%
Perfil Informática Comércio e Manutenção	20%

Petronas Lubrificantes Brasil S.A.	20%
Poupa Tempo	10%
Prefeitura Municipal de Campinas	10%
Pricewater House Coopers Auditores Independentes - PWC	20%
Queiroz Galvão Óleo e Gás S.A.	10%
Radix Engenharia e Desenvolvimento de Software Ltda.	20%
Samsung	10%
Seplag	10%
SETEC - Serviços Técnicos Gerais	10%
SH Equipamentos de Acesso Ltda.	15%
Shehrazade Modas e Artefatos	20%
Sherwin-Williams do Brasil Ind. E Com. LTDA	20%
Sindforte	10%
Sindicato dos Empregados em Estabelecimento Bancário de Campinas e Região	10%
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São José dos Campos e Região	15%
Sindicato dos Jornalistas	15%
Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo	10%
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São José dos Campos e Região	15%
Sintetel - Sindicato dos trabalhadores em telecomunicações no Estado de São Paulo	10%
Sociedade de Medicina e Cirurgia de Campinas	15%
Sociedade Educacional Valinhense Ltda	10%
Softway S/A	10%
Sonda Procwork Informática Ltda.	10%
SSI Soluções e Serviços de Informática	10%
Stoque Soluções Tecnológicas Ltda	20%

Trigo Suprimentos	20%
TUV Reinland do Brasil LTDA	10%
Unimed São José dos Campos Cooperativa de Trabalho Médico	10%
Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP	20%
Urbanizadora Municipal S/A (Urbam)	20%
Veirano Advogados e Associados	20%
Vinci Gestora de Recursos LTDA	20%
World School	10%
ZTE do Brasil Comércio, Serviços e Participações Ltda.	10%

Vale destacar que inserção regional também se efetiva pela oferta de cursos de excelência e, notadamente, por meio de uma relação direta com as empresas, as instituições financeiras e organismos governamentais, de ações de extensão e de empresas juniores criadas e mantidas por seus alunos ou de ações e programas resultantes de parcerias com empresas públicas e privadas, como é o caso do Juizado Especial Cível, além de por intermédio da área de soluções corporativas (B2B), que desenvolve programas educacionais customizados ou do portfólio para grupos de duas ou mais organizações que tenham interesses semelhantes.

#### **1.2.5 Responsabilidade social e ambiental**

No que se refere às ações voltadas para a responsabilidade ambiental, o UniMetrocamp contrata a Ambicamp, uma empresa de referência na área de prestação de serviços de destinação de resíduos. Com a periodicidade de duas vezes por ano (abril e outubro), são recolhidos todos os resíduos contaminantes (reagentes químicos) separados ao longo desse período no entorno do UniMetrocamp Wyden.

Como empresa prestadora de serviços de limpeza urbana do sistema integrado de limpeza pública do município de Campinas, o UniMetrocamp Wyden possui parceria com o Consórcio Renova Ambiental, que, em uma periodicidade quinzenal, faz a coleta de todo o lixo contaminante, tais como seringas, agulhas, restos mortais de cadáver e animais.

É significativo citar uma ação desenvolvida na IES, visto que todas as torneiras dos banheiros do UniMetrocamp possuem um redutor de consumo de água.

Além disso, vale ressaltar que o UniMetrocamp Wyden contrata a Medicar Emergências Médicas, que, como uma empresa prestadora de serviços de atendimento pré-hospitalar em casos de

emergências, está disponível para todo o público interno da IES, como membros da sociedade civil, pacientes, discentes, colaboradores e docentes.

No que se refere à responsabilidade social, o UniMetrocamp Wyden possui atendimentos à sociedade em setores como o Juizado Especial Cível, o Núcleo de Prática Jurídica, a Clínica de Fisioterapia, a Clínica-Escola de Nutrição, o Laboratório de Análises Clínicas e o Núcleo de Atendimento Contábil e Fiscal.

O Juizado Especial Cível tem por finalidade desenvolver atividades que assegurem o exercício experimental das atividades jurídicas e forenses. Os alunos do Curso de Direito desenvolvem atividades de conciliação e formulação de acordos, mediante orientação e avaliação dos advogados orientadores. Atualmente, o Posto de Atendimento ao Cidadão (PAC Metrocamp) conta com o número de 05 (cinco) estagiários conciliadores que ingressam na função mediante concurso interno, que concede aos aprovados uma bolsa de 100%, visto que o resultado de suas atribuições contém atividades científicas também, com relatório de iniciação científica. Os alunos desempenham funções de aprendizado interno do Juizado, desde atendimento ao público, contato com as partes, com o processo e os expedientes inerentes ao feito, até a participação em audiências de conciliação e instrução.

O PAC UniMetrocamp Wyden atende à demanda jurídica da região em que está instalado, região esta antes carente em acesso ao Poder Judiciário, atuando sob a supervisão direta do Poder Judiciário, através da MM. Juíza Corregedora e é reconhecidamente um dos mais eficientes dentre os existentes em Campinas, apresentado o maior número de atendimentos diários. O trabalho realizado pelos alunos no Juizado Especial Cível reafirma o compromisso da IES com a defesa dos Direitos Fundamentais e de Cidadania, além da formação social do aluno do UniMetrocamp Wyden. São realizados aproximadamente 5.000 atendimentos por ano.

Já a Clínica de Fisioterapia iniciou as suas atividades no início de 2010, com novas instalações e equipamentos. Mantém tradição forte dentro da comunidade de nossa cidade, prestando frequentes atendimentos aos munícipes que necessitam de atenção fisioterápica. Ela conta com setores específicos para atendimento das mais diversas especialidades fisioterapêuticas, como neurologia adulto, pediatria, cardiopulmonar e vascular, ortopedia, terapia manual, saúde da mulher e piscina terapêutica. O espaço físico novo foi devidamente projetado para receber a comunidade e fornecer treinamento aos alunos, com instalações, equipamentos e recursos humanos destinados ao ensino teórico e prático das áreas relacionados à fisioterapia.

A clínica conta com uma sala de espera climatizada, com cerca de 20 cadeiras para os pacientes e um amplo balcão de recepção, onde trabalham duas recepcionistas. A clínica de fisioterapia

faz parte da clínica integrada de saúde, onde também funciona um moderno laboratório de análises clínicas e uma clínica-escola de nutrição, o que proporciona um atendimento diferenciado aos pacientes que nos procuram. Todos os ambientes apresentam boa iluminação e ventilação e têm dimensão e mobiliário compatível com as necessidades de toda a comunidade. Em média, são realizados aproximadamente 10.000 atendimentos por ano.

Como desdobramento de sua missão no âmbito dos cursos do UniMetrocamp Wyden, diversas ações educativas são voltadas para priorizar o desenvolvimento econômico e social, a defesa do meio ambiente e a preservação da memória e do patrimônio artístico-cultural local e regional.

A integração entre a comunidade acadêmica e a sociedade é promovida por meio de atividades de extensão institucionais ou frutos de convênios e parcerias com instituições públicas e privadas e entidades do terceiro setor. Os cursos organizam, dentro da lógica pedagógica de seus projetos, diversas atividades de cunho social, com o propósito de envolver o aluno com a realidade de sua região, bem como despertar nele próprio um processo de mudança e consciência social e cidadã. Tais ações são trabalhadas e apresentadas na semana Mostra de Responsabilidade Social.

#### **1.2.6 Internacionalização**

A internacionalização da educação superior já é um fenômeno global. Uma das modalidades mais tradicionais da internacionalização universitária, a mobilidade estudantil, vem crescendo significativamente. Calcula-se que o número de estudantes beneficiados por intercâmbios internacionais dobrará, atingindo oito milhões em 2025. Este processo propicia aos estudantes acesso a uma diversidade cultural inédita. Os intercâmbios muitas vezes geram projetos permanentes e contatos duradouros, e a formação de poderosas redes de estudantes e ex-estudantes internacionais e consequente aumento do financiamento para tais atividades. Para atingir tais objetivos, instituições universitárias têm estabelecido e ampliado programas internacionais, estimulando que seus estudantes cumpram parte de sua formação fora da instituição, redefinindo muitas vezes suas missões para incluir a dimensão internacional e estabelecendo metas de recrutamento de acadêmicos internacionais, ao mesmo tempo em que desenvolve programas e práticas compatíveis com as demandas de estudantes internacionais.

No UniMetrocamp Wyden, os instrumentos de internacionalização básicos são:

- a) Convênios entre instituições, possibilitando colaborações acadêmico-técnico-científicas entre pesquisadores, docentes e pessoal técnico-administrativo;
- b) Intercâmbio de alunos entre instituições de países diferentes, para cursar disciplinas, para

realizar estágios diversos, e para outras atividades de formação e treinamento;

c) Intercâmbio na área científica, tecnológica e de inovação, especialmente de membros do corpo docente e técnico. Esta atividade possui expressivo potencial de possibilitar acesso a órgãos internacionais de fomento à pesquisa.

Os principais objetivos institucionais da internacionalização são o desenvolvimento de projetos compartilhados de pesquisa, a participação no desenvolvimento industrial, econômico e social dos países; e o aprimoramento do ensino ofertado e da formação do seu egresso. A internacionalização poderá ocorrer sob várias formas, tais como: estágio em empresas estrangeiras sediadas no país, maior mobilidade docente e parcerias estratégicas voltadas à pesquisa e à inovação.

### 1.1.2 MISSÃO DA IES

A UniMetrocamp Wyden tem como missão, visão e valores:

#### **MISSÃO**

Empoderar nossos alunos para que possam atingir seus objetivos educacionais e de carreira.

#### **VISÃO**

Tornar-se, em todo o Brasil, um dos principais provedores de Educação Superior de alta qualidade, oferecendo padrão acadêmico internacional através de cursos de classe mundial, focados na carreira e no sucesso profissional de seus alunos.

#### **VALORES “TEACH”**

Os valores que permeiam o UniMetrocamp Wyden estão direcionados a uma integração educacional, que promove uma articulação pedagógica entre docentes, técnicos administrativos e direção, que têm a possibilidade de compreender a real função da terminologia ensinar (TEACH):

(T) Trabalho em equipe: colocamos nossa equipe em primeiro lugar, apreciamos diversos pontos de vista, assumimos intenções como positivas, colaboramos e comunicamo-nos abertamente.

(E) Energia: movemo-nos rapidamente, aprendemos com nossos erros, construímos um espírito positivo e sempre buscamos um caminho melhor.

(A) Propriedade: temos sentimento de propriedade e iniciativa, demonstramos coragem quando nos pronunciamos e agimos com integridade em tudo o que fazemos.

(C) Comunidade: trabalhamos com um senso compartilhado de responsabilidade e propósito, e enriquecemos colegas, alunos e a ampla comunidade que servimos.

(H) Heart: servimos nossos alunos e uns aos outros com paixão, respeito, cuidado e acolhimento.

## HISTÓRICO

O Centro Universitário Metrocamp Wyden - Unimetrocamp Wyden, código MEC nº 2279, Conceito Institucional (CI) 4 (2017), Índice Geral de Cursos (IGC) 3 (2019) e IGC contínuo 2.5925 (2019), foi criada no ano de 2002, sob a manutenção da Sociedade Metropolitana de Educação, Cultura e Tecnologia, foi credenciada pelo MEC através da Portaria nº 4.008, de 30/12/2002, publicada no DOU de 31/12/2002.

Em seu início, em 2003, a Metrocamp, atendendo a demanda da região metropolitana em que estava inserida, ofereceu uma gama de 12 cursos de graduação: bacharelados em Sistemas de Informação, Engenharia de Computação, Relações Públicas, Publicidade e Propaganda, Direito, Administração, Ciências Contábeis, Educação Física, Fisioterapia e as licenciaturas em Pedagogia, Normal Superior e Educação Física. Completava seu portfólio 13 cursos de pós-graduação lato sensu. Seus cursos eram distribuídos em dois campi: no bairro Swift/São Leopoldo Mandic e no Jardim Paraíso/Coração de Jesus, todos em Campinas.

A Metrocamp, em 2004, para ampliar sua oferta de cursos, conforme previsto em seu PDI, investiu em novos espaços, equipamentos e laboratórios e montou uma clínica na área da saúde, para dar suporte na formação dos alunos. Passou a ocupar também o prédio situado à Avenida Júlio de Mesquita Filho, em Campinas, inaugurando seu 3º campus – Cambuí/Progresso – que passou a ser a sede da Instituição. Procurando atender a expansão de seus cursos, efetuou obras, investiu em sua infraestrutura, alugou novos prédios amplos e bem localizados, assim como adquiriu um maior número de equipamentos de informática, acervos bibliográficos, aplicativos e ampliou os laboratórios e clínicas para alicerçar ainda mais a formação dos alunos.

Em 2006, outro campus foi agregado à Instituição – Ponte Preta/Dom Barreto – para sediar os cursos de pós-graduação oferecidos. Nessa época, a Metrocamp contava com 19 cursos de graduação, incluindo em seu portfólio, além dos inicialmente oferecidos, os cursos de licenciatura: Letras: Português-Inglês, Ciências Biológicas e Matemática; os bacharelados de Nutrição, Ciências Biomédicas, Engenharia de Controle e Automação e Engenharia Civil.

Em fevereiro de 2009, a Metrocamp inaugurou um novo campus à rua Doutor Sales de Oliveira, 1.661, Vila Industrial, Campinas, CEP 13035-270, sua atual sede. O UniMetrocamp Wyden atualmente oferece 36 cursos de graduação, sendo os seguintes bacharelados: Administração, Arquitetura e Urbanismo, Ciências Biomédicas, Ciência da Computação, Ciências Contábeis, Publicidade de Propaganda, Relações Públicas, Dança, Direito, Educação Física, Enfermagem, Engenharia Civil, Engenharia de Computação, Engenharia de Controle e Automação, Engenharia Elétrica, Engenharia

Mecânica, Engenharia de Produção, Fisioterapia, Farmácia, Nutrição, Psicologia, Sistemas de Informação; as licenciaturas de Pedagogia e Educação Física e os cursos tecnológicos em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Design Gráfico, Gastronomia, Gestão da Qualidade, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Financeira, Logística, Marketing, Produção Audiovisual, Redes de Computadores, Estética e Cosmética e Jogos Digitais. Também apresenta em seu portfólio 39 cursos de pós-graduação lato sensu e 10 cursos livres, de curta duração.

Em dezembro de 2015, o mantenedor, e conseqüentemente suas mantidas passaram a integrar o DeVry Educational Group, uma das maiores organizações educacionais dos Estados Unidos, com mais de 83 anos de tradição, dando origem à DeVry Brasil.

Em 2016 a instituição solicitou ao MEC a unificação das mantidas Faculdade Integrada Metropolitana de Campinas, código MEC nº 2279, e a Faculdade IBTA Campinas, código MEC nº 3169, Índice Geral de Cursos (IGC) 3 (2013) e IGC contínuo 2,28317 (2013), também mantida pelo Grupo Ibmecc Educacional S.A.

Em 2017 o grupo DeVry Educational Group passa a se chamar Adtalem Global Education, enquanto no Brasil da DeVry Educacional do Brasil, passa a se chamar Adtalem Educacional do Brasil.

Em 2018, com a maturidade das instituições e sua grande capacidade de oferta de cursos levou por um caminho natural ao Credenciamento do Centro Universitário DeVry Metrocamp por meio da Portaria nº 158 do dia 28 de fevereiro de 2018, publicado no D.O.U no dia 01 de março de 2018.

No mesmo ano, a Adtalem alterou a composição do nome DeVry para Wyden, resultando na alteração da nomenclatura da mantida, pela Portaria nº 005 de 21 de março de 2018, tornando-se Centro Universitário Metrocamp Wyden, sigla UniMetrocamp Wyden. Em 2019 o Centro Universitário Metrocamp Wyden foi credenciado como Centro Universitário EAD e obteve nota máxima no MEC (5).

Diante do novo cenário de forte sinergia entre os modelos acadêmicos de sucesso da Adtalem e da YDUQS, é notório todo o suporte metodológico, tecnológico e inovador advindo

do novo pleito. Assim sendo, as políticas acadêmicas para o ensino, pesquisa e extensão do UniMetrocamp Wyden passaram a ser objeto de cooperação mútua do saber entre os mantenedores, buscando-se, assegurar, acima de tudo, a qualidade do ensino para seus alunos, bem como os aspectos locais regionais porque perpassa toda a construção dos saberes de seus projetos pedagógicos.

## **1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO**

### **1.2.1 CONCEPÇÃO DO CURSO**

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia (CST) em Recursos Humanos acompanha o momento socioeconômico e histórico que vivemos em sociedade. Essas mudanças culturais que permeiam o cenário da educação influenciam diretamente o comportamento das pessoas e suas formas de aprender. Estudantes altamente conectados exigem novos modelos de aprendizagem que integram a sala de aula presencial com atividades assíncronas e conteúdos digitais que favorecem a aprendizagem a qualquer hora e lugar. A interação social, agora promovida também pela tecnologia, possibilita a aprendizagem em rede multicultural – uma demanda da nova geração que chega às instituições de ensino superior.

Por essa razão, a concepção deste curso privilegia estratégias disruptivas de aprendizagem que conectam a expertise do ensino presencial com a inteligência do ensino híbrido e digital, tornando a sala de aula mais interativa e colaborativa. Além disso, a construção deste projeto pedagógico teve como premissas: o perfil do egresso e as competências desejáveis pelo mundo do trabalho, as diretrizes curriculares nacionais, a autorrealização pessoal, bem como o propósito, de nossos discentes.

As bases fundamentais para a concepção do curso apresentam sinergia com o racionalismo de Kant e o culturalismo sócio-histórico de Hegel. Em função disso, as metodologias e didáticas são orientadas pelo humanismo construtivista de visão democrática e social de Ausubel, Dewey, Piaget e Vygotsky, se coadunam com estudantes altamente conectados que exigem novos modelos de aprendizagem e integram o ensino presencial com o digital.

A matriz curricular do curso foi concebida como um conjunto integrado que busca promover aprendizagens significativas e seus conteúdos são apenas um dos meios para o desenvolvimento de competências que ampliam a formação dos alunos e seu compromisso com a transformação da sociedade a sua volta.

A articulação entre teoria e prática ocorre por meio de metodologias ativas de aprendizagem, o que permite o desenvolvimento dos diferentes eixos da competência relacionados à área de atuação do profissional. A inovação pedagógica acontece nas aulas quando o conhecimento passa a ser socialmente construído por meio da conversação e da atividade prática aplicada em torno de situações problemas que os alunos vivenciarão em sua rotina profissional.

Essa demanda crescente por aprendizado contínuo com foco em empregabilidade, desenvolvimento de competências, no próprio contexto do mundo atual e no surgimento de novas tecnologias, potencializando a jornada de aprendizagem dos alunos e a colaboração nos diferentes canais, foram pressupostos que pautaram a concepção do curso de RH, vez que seu projeto pedagógico considera

a operacionalização da inversão da sala como ferramenta potencializadora do processo de ensino-aprendizagem.

É esse circuito que envolve aprender, conhecer e fazer que permite o desenvolvimento das competências exigidas pelo mundo do trabalho. O curso de RH, portanto, incorpora, em seu projeto pedagógico, um modelo de aprendizagem cujas principais premissas acompanham a evolução cultural da sociedade e suas formas de aprender.

A organização do currículo obedece aos princípios de flexibilização, interdisciplinaridade, acessibilidade metodológica, a contextualização, a relação teoria e prática, bem como a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, que são descritos em campo específico deste documento.

A matriz curricular tem como referência o perfil do egresso e foi desenhada com os componentes curriculares necessários, regulares e extensionistas, para se preparar futuros líderes capazes de lidar com os novos desafios do mercado atual e do mundo moderno, que exige cada vez mais dos Gestores Financeiros habilidades socioemocionais e atitudes centradas na empatia, prontidão e no poder da adaptabilidade.

Criar, conectar e compartilhar conhecimento será fundamental para sobreviver neste novo ambiente de trabalho. Por essa razão, o modelo de aprendizagem desenvolve a interação e o pensamento colaborativo, construindo, assim, novas conexões entre os conhecimentos existentes e desenvolvendo as mais variadas “skills”. Divididas em dois grandes grupos: *hardskills* e *softskills*, elas se completam e tornam-se indispensáveis para o ser humano e profissional do futuro que estamos formando.

Ao longo de cada semestre, o aluno percorre uma trilha de aprendizagem que o ajudará no seu processo de formação: os programas de reforço pedagógico são desenhados para que os alunos possam acompanhar sua jornada e saber onde e como podem melhorar no desenvolvimento de suas competências.

As Atividades Acadêmicas Complementares estimulam o discente a participar de experiências diversificadas que contribuem para sua formação acadêmica, enriquecem o processo de ensino-aprendizagem; complementam a formação ética, social e profissional e fortalecem as relações dos alunos com a sociedade.

A oportunidade de inclusão de atividades extensionistas nas matrizes dos cursos, considerando a indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão, fortalece ainda mais a promoção da transformação social. Prática essa que sempre foi um pilar consistente e recorrente nas rotinas acadêmicas da IES. Trata-se de garantir nossa identidade institucional - missão, visão e valores – ao território de inserção em diálogo com os atores que compõem a sociedade: empresas, organizações sociais, entidades governamentais, públicos vulneráveis, movimentos sociais entre outros.

As certificações concedidas ao aluno durante o curso aumentam sua empregabilidade e certificam o desenvolvimento das competências, aproximando-os do mercado de trabalho. O caráter inovador do curso apresenta-se, ainda, em nosso ambiente de aprendizagem virtual, elaborado, exatamente, para ajudar nesse processo: melhorar a jornada de aprendizagem e a experiência de nossos alunos e professores, permitindo o desenvolvimento de competências em rede de forma múltipla, rápida, intuitiva, criativa no contexto da transformação digital.

O modelo de aprendizagem deste curso baseado em competências tem os alunos como protagonistas e os professores como orientadores e todos participam, juntos, desse circuito de aprendizagem para além da sala de aula.

Num mundo assim, a última coisa que um professor precisar dar a seus alunos é informação. Eles já têm informação demais. Em vez disso, as pessoas precisam de capacidade para extrair um sentido da informação, perceber a diferença entre o que é importante o que não é, e acima de tudo combinar os muitos fragmentos de informação num amplo quadro do mundo  
(HARARI, 2018, p. 322)

Assim, espera-se contribuir para a formação dos discentes, entregando líderes à sociedade, Estado e organizações capazes de lidar com as incertezas que o Século XXI têm nos trazido como desafio.

### **1.2.2 MISSÃO DO CURSO**

Formar líderes gestores, com influência social e habilidades para gerir recursos e conectar pessoas em torno de um propósito e capacidade de inovação que permitirá a combinação equilibrada entre as competências técnicas, tecnologias avançadas e habilidades socioemocionais centradas na empatia e adaptabilidade para lidar com os novos desafios do mercado atual e alcançar os resultados desejados pelas organizações em suas múltiplas dimensões.

O curso de CST em Recursos Humanos tem a visão de ser um curso de referência na formação de profissionais estratégicos para atuar na gestão de pessoas e no desenvolvimento organizacional, tanto no Brasil quanto no exterior, sendo um vetor do crescimento econômico.

### **1.2.3 VISÃO DO CURSO**

A visão do curso de Recursos Humanos é transformar a gestão das organizações por meio da inovação, estudos de riscos e tornar-se referência na formação de profissionais estratégicos para atuar na gestão de pessoas, tanto no Brasil quanto no exterior. Além disso, busca ser um vetor do desenvolvimento econômico, sendo reconhecido pelas competências desenvolvidas pelos seus graduados e pelo valor econômico agregado às instituições.

### **1.2.4 ÁREA DE ATUAÇÃO – INSERÇÃO REGIONAL**

As Instituições nascem, são marcadas e influenciam o contexto em que atuam, razão pela qual a implantação do UniMetrocamp Wyden em Campinas (SP) exigiu o estudo dos dados que caracterizavam a Região Metropolitana de Campinas (RMC), para que se compreendesse as bases sobre as quais deveria erigir seu Projeto Institucional e, sobretudo, justificasse a existência de seus cursos.

A RMC possui localização privilegiada, sendo cortada pelas rodovias Anhanguera, Bandeirantes e Dom Pedro I, além de contar com o Aeroporto Internacional de Viracopos; assim, estudos buscam fortalecer a tese de que a Região tem potencialidades comuns e infraestrutura com enorme tendência a sua constituição como um novo e crescente polo econômico e cultural. A maioria das cidades é contígua ou muito próximas, o que tem facilitado a comunicação, seja para a formação profissional, seja para a empregabilidade ou geração de negócios e serviços.

Trata-se de uma região rica e densamente povoada, que constitui polo regional de uma macrorregião metropolitana formada por dezenas de cidades de médio e grande porte, com características bem definidas.

A unidade e a identidade dessa região são a qualidade na educação, na inovação tecnológica, na produção de conhecimento científico básico, na atenção à saúde e na formação de quadros qualificados para o mundo do trabalho, os quais impulsionam sua atividade produtiva e cultural.

Campinas tem sido o polo máximo de atração para a formação das cidades da região, para concentração humana e empreendimento nas atividades da indústria, dos serviços e dos agronegócios. As características geográficas e a proximidade dos povoamentos foram gerando identidades culturais marcantes nas cidades que se constituíam em torno de Campinas, líder e sede natural da região metropolitana legalmente constituída.

A Região Metropolitana de Campinas (RMC) é constituída por 21 cidades, todas emancipadas há muito tempo e, conforme a estimativa populacional do IBGE em 2021, chegou a marca de 3,3 milhões de habitantes, distribuídos em 3.791 km<sup>2</sup>. É a décima maior região metropolitana do Brasil e a segunda maior região metropolitana de São Paulo, fazendo parte do Complexo Metropolitano Expandido (Fonte: Wikipedia).

Municípios da Região Metropolitana de Campinas

### Municípios da Região Metropolitana de Campinas



Fonte: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Regi%C3%A3o\\_Metropolitana\\_de\\_Campinas](https://pt.wikipedia.org/wiki/Regi%C3%A3o_Metropolitana_de_Campinas)

O crescimento demográfico e as atividades econômicas desses municípios ocorreram de forma semelhante e integrada. Os municípios são de médio e grande porte, nos quais se equilibram as atividades industriais, comerciais, rurais e de serviço. Primordialmente, a atividade rural se desenvolveu de forma intensa e contribuiu fortemente para as demais atividades econômicas da região, em função das riquezas geradas pela cultura do café. Nos dias de hoje, é marcante o crescimento das atividades da indústria e do comércio, ambas alicerçadas na área de serviços, que cresce exponencialmente.

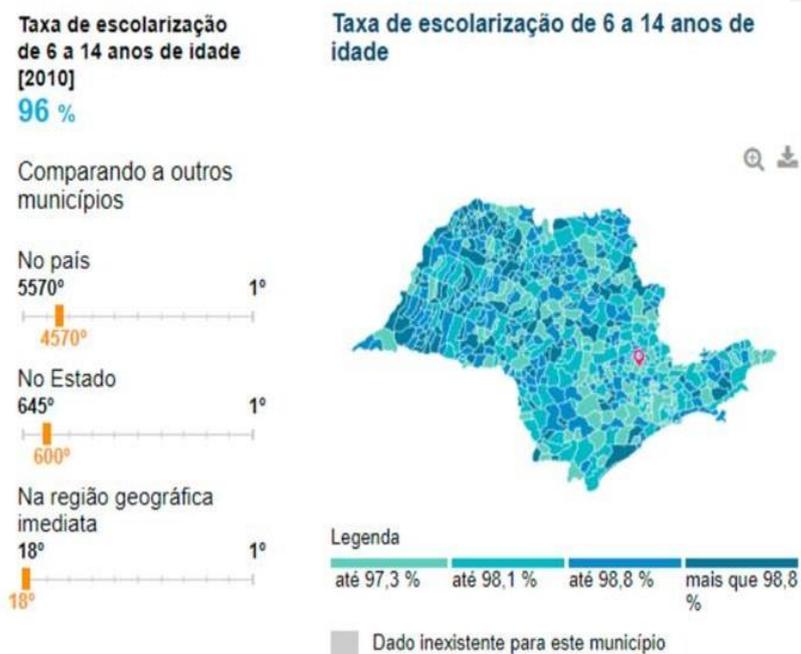
O UniMetrocamp Wyden tem a missão de participar da integração dessa região, atuando no desenvolvimento de pessoas e de organizações, respeitando sua cultura e meio ambiente e colaborando para seu crescimento autossustentável.

De acordo com o IBGE (2021), a cidade de Campinas possui uma população estimada de 1.223.237 pessoas, em uma extensão territorial de 794,571 km<sup>2</sup>, e registrou 35.272 matrículas de alunos em ensino médio. No que se refere à saúde, a taxa de mortalidade infantil média nascida é de 7.54 para 1.000 nascidos vivos. As internações devido a diarreias são de 0.3 para cada 1.000 habitantes. Comparado com todos os municípios do estado, fica nas posições 395 de 645 e 332 de 645, respectivamente. Quando comparado a cidades do Brasil todo, essas posições são de 3637 de 5570 e 3907 de 5570, respectivamente.

Em relação à educação, o município de Campinas apresenta as seguintes características:

Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade [2010]	<b>96 %</b>
IDEB – Anos iniciais do ensino fundamental (Rede pública) [2019]	<b>6,5</b>
IDEB – Anos finais do ensino fundamental (Rede pública) [2019]	<b>5,2</b>
Matrículas no ensino fundamental [2020]	<b>126.984</b> matrículas
Matrículas no ensino médio [2020]	<b>35.272</b> matrículas
Docentes no ensino fundamental [2020]	<b>6.750</b> docentes
Docentes no ensino médio [2020]	<b>2.845</b> docentes
Número de estabelecimentos de ensino fundamental [2020]	<b>314</b> escolas
Número de estabelecimentos de ensino médio [2020]	<b>155</b> escolas

**Fonte:** <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/campinas/panorama>



**Fonte:** <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/campinas/panorama>

O mercado de trabalho da RMC é um dos melhores do país, apresentando uma das maiores taxas de criação de vagas do Brasil, segundo dados do Ministério do Trabalho de 2013. A região é uma das mais dinâmicas no cenário econômico brasileiro e representava, em 2013, 1,8% do PIB (produto interno bruto) nacional e 7,81% do PIB paulista, ou seja, cerca de 105,3 bilhões de reais. Além de possuir uma forte economia, a região também apresenta uma infraestrutura que proporciona o desenvolvimento de toda a área metropolitana. A RMC também é conhecida como Vale do Silício Brasileiro.

Regiões Comparativas	PIB per capita <sup>[5]</sup>
'Região Metropolitana de Campinas'	R\$ 37.183,64
Estado de São Paulo	R\$ 32.454,91
Brasil	R\$ 31.506,83

Fonte: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Regi%C3%A3o\\_Metropolitana\\_de\\_Campinas](https://pt.wikipedia.org/wiki/Regi%C3%A3o_Metropolitana_de_Campinas)

O comércio local movimentava cerca de R\$ 20 bilhões anualmente. Campinas é a 9ª praça comercial do país, dentre as cidades com mais de um milhão de habitantes, sendo a 1ª entre as não capitais (ACIC/ Atlas do Mercado Brasileiro, 2015). A RMC foi a oitava em criação de vagas formais de trabalho entre as dez maiores do país.

A geomorfologia da região é cientificamente conhecida, assim como as formações vegetais e a fauna existente. A região dispõe de mananciais de água constituídos pelos rios Atibaia, Jundiá, Capivari e Jaguari, além de outros cursos d'água que neles desembocam.

Os estudos buscaram fortalecer a tese de que a Região Metropolitana de Campinas (RMC) tem potencialidades comuns e infraestrutura com enorme tendência à sua constituição como um novo e crescente polo econômico e cultural. A maioria das cidades é contígua ou muito próximas, o que tem facilitado a comunicação, seja para a formação profissional, seja para a empregabilidade ou geração de negócios e serviços.

As atividades de turismo (muitas das cidades são patrimônios históricos e estâncias turísticas) congregam a região como um todo. O acervo de museus, parques temáticos, igrejas antigas, seus eventos e festas típicas, a rede de hotéis e restaurantes são fatores de integração e facilitação para a preservação desses valores.

A região possui municípios com alto grau de organização social, agregados em lutas por interesses comuns para o fortalecimento de sua infraestrutura, geração de empregos, ampliação da base econômica, defesa do meio ambiente, política fiscal, atratividade a empresas, turismo, melhoria das ofertas de vagas e na

qualidade das escolas públicas e privadas. A política de regionalização incorpora esses valores e traços culturais comuns, além de estimular a busca conjunta por recursos externos, racionalizando os esforços e os custos das intervenções nos problemas semelhantes, além de buscar soluções integradas para os problemas sociais e de infraestrutura.

O conjunto dessas cidades exerce influência histórica sobre outras dezenas de cidades que se situam fora do perímetro da região metropolitana, mas têm interação sistêmica e tradicional com a cidade de Campinas. Essa característica é reforçada na atividade empresarial, mas tem seu ponto forte no processo educacional, uma vez que o UniMetrocamp Wyden recebe alunos de todas essas cidades, em quantidade significativa.

A população da região cresce para um total de cerca de 4 milhões de habitantes, se forem computadas as cidades próximas à região metropolitana de Campinas, como Jundiaí, Piracicaba, Rio Claro, Itu, Salto, Sorocaba, Louveira, Limeira, Capivari, Bragança Paulista, entre outras.

O UniMetrocamp Wyden tem a missão de participar da integração dessa região, atuando no desenvolvimento de pessoas e de organizações, respeitando sua cultura e meio ambiente e colaborando para seu crescimento autossustentável.

Diante desse cenário, o UniMetrocamp Wyden tem tido condições de promover a formação profissional, tanto inicial como continuada, para atender as expectativas de mão de obra qualificada, contribuindo para melhor desenvolvimento e condições de trabalho. Ciente da necessidade de formar profissionais voltados para as necessidades da região, continua idealizando e implementando cursos com o objetivo de inovar na concepção do perfil dos seus egressos, consciente de seu papel e de suas responsabilidades na contribuição para o crescimento da região e para o fortalecimento de suas raízes históricas.

Nos Projetos Pedagógicos de Cursos em execução, busca-se a excelência acadêmica, capaz de imprimir uma formação competente para a prática profissional, além de uma visão crítica e ética, alicerçada em disposição para a investigação e para o estudo continuado. Os projetos buscam garantir a integração entre a teoria e a prática, a inserção no contexto regional e o serviço comunitário.

O papel do UniMetrocamp Wyden é o de colaborar na implementação de políticas públicas que realmente intervenham na difícil problemática regional e o de empreender ações que complementem o papel do Estado na concepção e incremento de soluções viáveis para a oferta de oportunidades de acesso à educação superior, à educação continuada e à participação em torno das ações de caráter comunitário. Sendo assim, pretende continuar exercendo papel de liderança na geração e transmissão de conhecimentos, impulsionando seu projeto por meio da participação nos estudos e na busca de soluções integradas para a região. Desse modo, continuará deixando traços marcantes na história e cultura dessa região, em compromisso com a sua preservação e desenvolvimento, visando a qualidade de vida da população, o respeito ao meio ambiente e à formação, em nível superior, de profissionais que atuem de forma efetiva no aprofundamento dessas questões.

O município conta com uma população de 1.164.099 habitantes (estimativa Censo IBGE 2015) residindo em uma área de 794,744 km<sup>2</sup>, dividida em cinco regiões, são elas:

- região Leste com 248.939 habitantes e uma área de 340,327 km<sup>2</sup> (região com maior área - região verde do mapa - ocupando quase a metade da extensão do município)
- região Noroeste com 133.086 habitantes e uma área de 63,330 km<sup>2</sup> (região com a menor área - região cinza no mapa)
- região Norte com 212.342 habitantes e uma área de 165,955 km<sup>2</sup> (região com a segunda maior área – região amarela no mapa)
- região Sudoeste com 253.061 habitantes e uma área de 99.606 km<sup>2</sup> (região é a segunda mais populosa no município e apresenta alta densidade demográfica)
- região Sul com 316.671 habitantes e uma área de 120 km<sup>2</sup> (região mais populosa do município).

O gráfico acima traz a quantidade de habitantes por faixa em valores absolutos, permitindo analisar que a maioria da população possui entre 20 e 59 anos, havendo também um número alto de crianças e adolescentes entre 5 e 14 anos. Considerando as tendências do país de modo geral, o gráfico apresentado deve mostrar uma alteração significativa no próximo sendo do IBGE, porque há uma tendência que a população idosa aumente em razão do aumento da expectativa de

vida do brasileiro. Assim a diferença existente entre a população jovem e a população idosa deve diminuir ao comparar os dados de um censo para o outro, o que já ocorreu no censo do IBGE 2000 para o 2010, no entanto, o crescimento da população idosa tem-se acentuado nos últimos anos, sendo, na realidade uma tendência geral e com certeza isso trará muitos impactos para as políticas públicas e para o perfil da população no município.

O curso de RH é fundamental para a região metropolitana de Campinas, que é um importante polo de desenvolvimento econômico do estado de São Paulo, com uma grande diversidade de empresas e indústrias em setores como tecnologia, saúde, agronegócio, entre outros. Nesse contexto, o curso de RH é essencial para formar profissionais capacitados a gerir e coordenar as operações de forma estratégica e eficiente.

A justificativa para a implementação do curso de Tecnólogo em Recursos Humanos na Região de Campinas é respaldada por diversos aspectos que evidenciam sua importância e relevância para a região. A seguir, apresento uma adaptação dos elementos considerados para essa justificativa:

**Importância do curso para a região:** O curso de Tecnólogo em Recursos Humanos desempenha um papel crucial no desenvolvimento econômico e social da região de Campinas. A área de Recursos Humanos é essencial para o bom funcionamento das empresas, englobando processos como seleção, treinamento, gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional. Ao oferecer uma formação específica nesse campo, o curso contribui diretamente para o aprimoramento e a eficiência das práticas de gestão de pessoas na região.

**Dados demográficos locais:** Por meio do levantamento de dados demográficos da região, utilizando informações do IBGE, é possível compreender a extensão da demanda por profissionais qualificados em Recursos Humanos. Considerando os municípios no entorno da Instituição de Ensino Superior (IES), verifica-se uma população expressiva, o que indica uma necessidade contínua de formação profissional nessa área estratégica.

Necessidades econômicas, sociais, ambientais, culturais e educacionais da região e relação específica com o curso: A região de Campinas apresenta necessidades multifacetadas em diferentes aspectos. Do ponto de vista econômico, a gestão de pessoas é fundamental para o sucesso das empresas locais, contribuindo para a produtividade, motivação e engajamento dos colaboradores. Socialmente, o curso contribui para a geração de empregos e a formação de profissionais capacitados, fortalecendo o mercado de trabalho regional. Além disso, a área de Recursos Humanos também tem impacto na sustentabilidade das organizações, promovendo práticas responsáveis e equilíbrio entre as dimensões social, ambiental e econômica. O curso também enriquece cultural e educacionalmente a região, ao capacitar os estudantes com conhecimentos atualizados e práticas inovadoras na área de gestão de pessoas.

Número de cursos superiores na região e quantidade de alunos matriculados: Ao analisar o panorama educacional da região, nota-se que há uma pluralidade de cursos superiores disponíveis. No entanto, é importante destacar que a oferta de um curso específico em Recursos Humanos é fundamental para atender às demandas específicas desse setor. Além disso, a quantidade de alunos matriculados nos cursos existentes mostra a necessidade de ampliar as opções de formação em Recursos Humanos na região.

Possíveis alunos para o curso: Os possíveis alunos para o curso de Tecnólogo em Recursos Humanos são diversificados, englobando desde estudantes do ensino fundamental e médio até aqueles que já estão cursando o ensino superior na região. Ao despertar o interesse dos jovens desde cedo e oferecer uma formação de qualidade, o curso contribui para a formação de profissionais capacitados e preparados para ingressar no mercado de trabalho.

Descrição das áreas de atuação profissional proporcionadas pelo curso: O curso de Tecnólogo em Recursos Humanos oferece uma formação abrangente, preparando os alunos para atuarem em diversas áreas profissionais. Essas áreas incluem recrutamento e seleção, gestão de talentos, treinamento e desenvolvimento, gestão de benefícios, relações trabalhistas, entre outras. Os profissionais formados nesse curso podem se destacar em cargos de analistas, supervisores e gestores de Recursos Humanos em empresas de diversos setores.

Instituições ou empresas da região que poderão absorver os egressos do curso e as funções necessárias: Há várias instituições e empresas na região de Campinas que demonstram interesse em absorver profissionais formados em Recursos Humanos. Entre essas instituições, incluem-se empresas de diversos setores, como indústrias, comércio, serviços e organizações do setor público. Essas organizações requerem profissionais com habilidades em gestão de pessoas, recrutamento, desenvolvimento de políticas e práticas de RH, entre outros. A formação no curso de Tecnólogo em Recursos Humanos prepara os alunos para suprirem essas demandas específicas.

Região de abrangência pretendida pelo curso: O curso de Tecnólogo em Recursos Humanos tem como região de abrangência não apenas a cidade de Campinas, mas também os municípios vizinhos e bairros próximos à IES. Essa abrangência ampla visa alcançar um número maior de estudantes interessados na formação em Recursos Humanos, abrindo oportunidades para aqueles que residem nas proximidades e desejam ingressar nessa área promissora.

Detalhamento do número de vagas (100 vagas): A justificativa do número de vagas anuais do curso deve estar em consonância com a quantidade de docentes disponíveis e as condições de infraestrutura da instituição. Levando em consideração esses aspectos, além da demanda por profissionais qualificados na região, foi estabelecido o número de 100 vagas anuais para o curso de Tecnólogo em Recursos Humanos. Essa quantidade visa atender a uma demanda considerável de estudantes interessados e garantir uma formação de qualidade, com adequada relação entre alunos e docentes, além de disponibilidade de salas de aula, laboratórios e bibliografia atualizada.

A justificativa para a implementação do curso de Tecnólogo em Recursos Humanos na Região de Campinas é sustentada pela relevância dessa área de atuação para a região, pelas demandas econômicas, sociais, ambientais, culturais e educacionais existentes, bem como pela necessidade de formação de profissionais qualificados nessa área. A oferta desse curso visa atender às demandas específicas da região, promovendo o desenvolvimento socioeconômico local e suprimindo a carência de profissionais capacitados em Recursos Humanos.

✓	
✓	<b>Área Territorial</b>
✓	794,571km <sup>2</sup> [2020]
✓	
✓	<b>População estimada</b>
✓	1.223.237pessoas [2021]
✓	
✓	<b>Densidade demográfica</b>
✓	1.359,60hab/km <sup>2</sup> [2010]
✓	
✓	<b>Escolarização 6 a 14 anos</b>
✓	96% [2010]
✓	
✓	<b>IDHM Índice de desenvolvimento humano municipal</b>
✓	0,805 [2010]
✓	
✓	<b>Mortalidade infantil</b>

✓ 7,54óbitos por mil nascidos vivos [2019]
✓ 
✓ <b>Receitas realizadas</b>
✓ 6.119.036,57R\$ (×1000) [2019]
✓ 
✓ <b>Despesas empenhadas</b>
✓ 5.524.987,50R\$ (×1000) [2019]
✓ 
✓ <b>PIB per capita</b>
✓ 54.710,07R\$ [2019]
✓ Notas e fontes

(Fonte: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/campinas.html>)

o curso de Tecnólogo em Recursos Humanos na Região de Campinas é respaldada por diversos aspectos que evidenciam sua importância e relevância para a região. A seguir, apresento uma adaptação dos elementos considerados para essa justificativa:

Importância do curso para a região: O curso de Tecnólogo em Recursos Humanos desempenha um papel crucial no desenvolvimento econômico e social da região de Campinas. A área de Recursos Humanos é essencial para o bom funcionamento das empresas, englobando processos como seleção, treinamento, gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional. Ao oferecer uma formação específica nesse campo, o curso contribui diretamente para o aprimoramento e a eficiência das práticas de gestão de pessoas na região.

Dados demográficos locais: Por meio do levantamento de dados demográficos da região, utilizando informações do IBGE, é possível compreender a extensão da demanda por profissionais qualificados em Recursos Humanos. Considerando os municípios no entorno da Instituição de Ensino Superior (IES), verifica-se uma população expressiva, o que indica uma necessidade contínua de formação profissional nessa área estratégica.

Necessidades econômicas, sociais, ambientais, culturais e educacionais da região e relação específica com o curso: A região de Campinas apresenta necessidades multifacetadas em diferentes aspectos. Do ponto de vista econômico, a gestão de pessoas é fundamental para o sucesso das empresas locais, contribuindo para a produtividade, motivação e engajamento dos colaboradores. Socialmente, o curso contribui para a geração de empregos e a formação de profissionais capacitados, fortalecendo o mercado de trabalho regional. Além disso, a área de Recursos Humanos também tem impacto na sustentabilidade das organizações, promovendo práticas responsáveis e equilíbrio entre as dimensões social, ambiental e econômica. O curso também enriquece cultural e educacionalmente a região, ao capacitar os estudantes com conhecimentos atualizados e práticas inovadoras na área de gestão de pessoas.

Número de cursos superiores na região e quantidade de alunos matriculados: Ao analisar o panorama educacional da região, nota-se que há uma pluralidade de cursos superiores disponíveis. No entanto, é importante destacar que a oferta de um curso específico em Recursos Humanos é fundamental para atender às demandas específicas desse setor. Além disso, a quantidade de alunos matriculados nos cursos existentes mostra a necessidade de ampliar as opções de formação em Recursos Humanos na região.

Possíveis alunos para o curso: Os possíveis alunos para o curso de Tecnólogo em Recursos Humanos são diversificados, englobando desde estudantes do ensino fundamental e médio até aqueles que já estão cursando o ensino superior na região. Ao despertar o interesse dos jovens desde cedo e oferecer uma formação de qualidade, o curso contribui para a formação de profissionais capacitados e preparados para ingressar no mercado de trabalho.

Descrição das áreas de atuação profissional proporcionadas pelo curso: O curso de Tecnólogo em Recursos Humanos oferece uma formação abrangente, preparando os alunos para atuarem em diversas áreas profissionais. Essas áreas incluem recrutamento e seleção, gestão de talentos, treinamento e desenvolvimento, gestão de benefícios, relações trabalhistas, entre outras. Os profissionais formados nesse curso podem se destacar em cargos de analistas, supervisores e gestores de Recursos Humanos em empresas de diversos setores.

Instituições ou empresas da região que poderão absorver os egressos do curso e as funções necessárias: Há várias instituições e empresas na região de Campinas que demonstram interesse em absorver profissionais formados em Recursos Humanos. Entre essas instituições, incluem-se empresas de diversos setores, como indústrias, comércio, serviços e organizações do setor público. Essas organizações requerem profissionais com habilidades em gestão de pessoas, recrutamento, desenvolvimento de políticas e práticas de RH, entre outros. A formação no curso de Tecnólogo em Recursos Humanos prepara os alunos para suprirem essas demandas específicas.

Região de abrangência pretendida pelo curso: O curso de Tecnólogo em Recursos Humanos tem como região de abrangência não apenas a cidade de Campinas, mas também os municípios vizinhos e bairros próximos à IES. Essa abrangência ampla visa alcançar um número maior de estudantes interessados na formação em Recursos Humanos, abrindo oportunidades para aqueles que residem nas proximidades e desejam ingressar nessa área promissora.

Detalhamento do número de vagas (100 vagas): A justificativa do número de vagas anuais do curso deve estar em consonância com a quantidade de docentes disponíveis e as condições de infraestrutura da instituição. Levando em consideração esses aspectos, além da demanda por profissionais qualificados na região, foi estabelecido o número de 100 vagas anuais para o curso de Tecnólogo em Recursos Humanos. Essa quantidade visa atender a uma demanda considerável de estudantes interessados e garantir uma formação de qualidade, com adequada relação entre alunos e docentes, além de disponibilidade de salas de aula, laboratórios e bibliografia atualizada.

Em síntese, a justificativa para a implementação do curso de Tecnólogo em Recursos Humanos na Região de Campinas é sustentada pela relevância dessa área de atuação para a região, pelas demandas econômicas, sociais, ambientais, culturais e educacionais existentes, bem como pela necessidade de formação de profissionais qualificados nessa área. A oferta desse curso visa atender às demandas específicas da região, promovendo o desenvolvimento socioeconômico local e suprimindo a carência de profissionais capacitados em Recursos Humanos.

### **1.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO**

No Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, consolidam-se as definições de missão, diretrizes e proposições políticas da IES e o Plano de Gestão, evidenciando os princípios, os desafios a serem enfrentados e definidos com base na análise situacional realizada e na visão dos diversos cenários possíveis, concentrando seu pensamento estratégico nos problemas, e não nos setores, e em políticas claramente direcionadas para a vida acadêmica em toda a sua amplitude.

Com essa perspectiva, a gestão pretende que a IES, em todos os seus setores, seja capaz de desenvolver seu projeto institucional por meio de um processo de planejamento contínuo e participativo, que seja culturalmente incorporado ao seu cotidiano, de maneira que possa articular e desenvolver o máximo de sua qualificação técnica, formal com o máximo de sua missão de instituição de educação superior, produzindo, difundindo e fazendo avançar as fronteiras do conhecimento universal, sem descuidar do avanço e transformação da realidade local, da coletividade da região. Portanto, todos os que integram a comunidade acadêmica devem participar desse processo de gestão que pretende ser inovador, integrador e participativo.

Essa prática consolida-se por meio das reuniões entre aqueles que atuam diretamente na gestão do curso: Coordenador, Núcleo Docente Estruturante (NDE) e Colegiado Docente. Nessa agenda, discutem-se os resultados do curso, as oportunidades de melhoria e com base nesses insumos, são desenhadas as propostas de ação corretiva que potencializam a aprendizagem dos alunos.

A avaliação periódica do projeto pedagógico do curso também ocorre de forma cíclica semestralmente. No âmbito institucional, verifica-se a eficácia do projeto pedagógico e sua capacidade de desenvolver o perfil de egresso desejável e os objetivos de aprendizagem previamente delineados.

O acompanhamento efetivo dos egressos do curso e seu ingresso no mercado de trabalho são indicadores importantes para essa análise. Além disso, no nível micro, avalia-se, no âmbito da sala de aula, se os objetivos de cada aula e da disciplina estão sendo atendidos a partir da metodologia proposta.

O *feedback* dos alunos em relação ao modelo de aprendizagem, as pesquisas de satisfação do aluno, o Net Promoter Score - NPS do curso e os resultados das avaliações somativas, acompanhados por painéis compartilhados com a comunidade acadêmica, análise das provas do ENADE são usados como informação e ajudam no direcionamento da gestão da aprendizagem. Assim, o desenvolvimento do currículo torna-se parte da cultura organizacional do curso com atualizações constantes dos instrumentos e ferramentas pedagógicas, reestruturação dos Planos de Ensino e Planos de Aula para que contemplem conhecimentos inovadores indispensáveis à sua formação.

No mesmo sentido, o Projeto Pedagógico Institucional - PPI preconiza que os cursos oportunizem aos estudantes uma sólida formação, com a capacidade de análise e articulação de conceitos e argumentos, de interpretação e valorização dos fenômenos sociais e ambientais, aliadas a uma postura reflexiva e visão crítica que fomente a capacidade de trabalho em equipe, favoreça a aptidão para a aprendizagem autônoma e dinâmica, além da qualificação para a vida, o trabalho e o desenvolvimento da cidadania.

O PPI tem como foco o perfil humano de um profissional com competência técnica e política, com pensamentos humanísticos, capacitado para a compreensão dos principais temas, problemas, que o leve à análise e reflexão crítica da realidade social em que se insere.

A base ética na formação do profissional adota valores de respeito ao ser humano, e cultiva a responsabilidade social, a justiça, a integridade, o respeito às leis e regulamentos, qualidades e princípios inerentes e indispensáveis à formação do

cidadão. Logo, existe um grau de articulação entre o PDI e o PPI para as políticas de ensino, pesquisa e extensão da IES.

Nessa linha de pensamento, o Projeto Pedagógico do Curso de RH expressa uma proposta curricular que aponta para a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, configurando-se como um processo educacional único e integrado, garantindo, assim, a formação de um sujeito egresso crítico, reflexivo, criativo, propositivo e com as competências que o tornarão capaz de intervir na sociedade em que está inserido, transformando sua realidade.

Nas seções a seguir, serão apresentadas as formas como o curso potencializa as políticas institucionais, especialmente no que se refere ao ensino, pesquisa e extensão.

### **1.3.1 POLÍTICAS DE ENSINO**

Na IES, as ações acadêmico-administrativas estão relacionadas com a política de ensino para os cursos de graduação e consideram a atualização curricular sistemática, a oferta de componentes curriculares inovadores na modalidade a distância, a existência de programas de monitoria, de nivelamento, transversais a todos os cursos, de mobilidade acadêmica com instituições brasileiras ou internacionais, contando com a promoção de ações inovadoras, como o uso de metodologias ativas e a utilização de novas tecnologias, a partir da opção por um currículo que integre o ensino presencial ao digital. Esse contexto implica uma revisão da proposta curricular dos cursos de graduação da IES, do ponto vista das demandas socioculturais e políticas.

A formação do sujeito, neste sentido, passa, necessariamente, pela rediscussão de papéis sociais e sua relação com uma sociedade marcada pela globalização, pela intensa integração dos mercados e por profundas desigualdades sociais, além de trazer imensos desafios à formação de profissionais, determinando a necessidade de prepará-los para enfrentar as incertezas da sociedade contemporânea.

A política da IES para o ensino de Graduação está orientada para o enfrentamento dessa realidade, buscando disponibilizar oportunidades educacionais a uma parcela expressiva da população, independentemente da origem econômica,

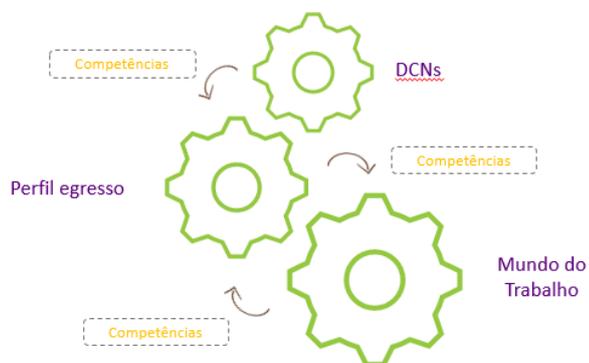
racial, cultural e de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras, oferecendo uma formação ampla, voltada para a aplicação dos conhecimentos aprendidos na resolução de problemas do cotidiano.

O ensino da Graduação está a serviço de uma formação generalista e plural, o que significa que a preparação para as habilitações profissionais específicas está assentada em conhecimentos sólidos e abrangentes, relacionados às diversas áreas do saber, fortalecendo o compromisso com uma educação transformadora e socialmente atuante. Busca-se ensinar criticamente os conhecimentos, os métodos e as técnicas da ciência, de modo a assegurar o domínio de um campo específico do saber científico e profissional, apreendido a partir de suas articulações com o contexto social.

Nessa perspectiva, o curso de RH incorpora em seu projeto pedagógico um modelo de aprendizagem inovador e conectado com o futuro cujas principais premissas acompanham a evolução cultural da sociedade e suas formas de aprender, bem como prioriza o desenvolvimento de competências relacionadas à área de atuação do profissional de acordo com o mercado de trabalho. São essas competências alinhadas às diretrizes curriculares nacionais que nortearam a construção da estrutura curricular descrita neste PPC.

Como o modelo de aprendizagem do curso é baseado em competências, priorizam-se não somente os conhecimentos que devem ser adquiridos pelos alunos, mas as habilidades e atitudes necessárias ao seu aprendizado e que serão fundamentais para que o discente esteja apto a vivenciar uma experiência mais completa em sua vida social, política, ética e profissional.

Na figura abaixo, observam-se as principais variáveis que nortearam a construção deste projeto pedagógico: o perfil do egresso desejável pelo mundo de trabalho, as competências necessárias para o profissional dentro da sociedade atual e as diretrizes curriculares nacionais.



Nesse modelo de aprendizagem, as competências são desenvolvidas pelos alunos durante o curso e cada componente curricular contribui para a formação do egresso. A construção da matriz do curso, totalmente alinhada ao PDI, incorpora elementos inovadores na sua própria composição, uma vez que acompanha as principais tendências do cenário da educação, o perfil do aluno na atualidade e atividades extensionistas que fortalecem ainda mais a promoção da transformação social.

Para esse público altamente conectado e que tem preferência por conteúdos visuais na hora de estudar, o que caracteriza o perfil do discente, foram disponibilizados conteúdos digitais na sala de aula virtual vinculados aos componentes curriculares, garantindo, assim, mais autonomia ao nosso aluno no processo de ensino-aprendizagem.

A metodologia de aprendizagem favorece, ainda, essa autonomia a partir de uma situação-problema, o que estimula a curiosidade dos discentes e incentiva sua participação e discussão com foco na solução dos problemas. Para cada encontro, nos planos de aula, definem-se estratégias de aprendizagem diferentes que favorecem abordagens mais curtas e *feedbacks* constantes aos alunos. Nos componentes curriculares extensionistas, há o Plano de Aprendizagem, que detalha os objetivos sociocomunitários das atividades, a justificativa social, o público impactado, a área

temática da atuação e as linhas de extensão e pesquisa que estarão conectadas com a sala de aula e o processo de ensino.

Essas estratégias que levam o discente a ser sujeito do processo ensino-aprendizagem, como defende o PDI, buscam a articulação teoria/prática, a diversificação dos cenários de aprendizagem e o uso de metodologias ativas, todas devidamente registradas nos planos de ensino, planos de aula, planos de aprendizagem, principais ferramentas e elementos do cotidiano docente para planejamento da sua atividade pedagógica.

A interação em sala de aula, mediada pelo professor, permite que os alunos se posicionem criticamente diante das situações que são apresentadas em sala, levando em consideração sua realidade e contexto em que vivem, bem como o atendimento às demandas locais regionais da comunidade. A escolha metodológica, portanto, favorece a formação de profissionais com uma visão ampla e crítica da realidade local e regional alinhada às premissas do PDI.

Nessa mesma linha, os componentes curriculares estimulam o desenvolvimento da competência trabalho em equipe, estabelecida no PDI, ao propor a discussão em grupo dos temas tratados em sala de aula. Essa instrumentação é proposta nos planos de aula e planos de aprendizagem que propõem o desenvolvimento de trabalhos coletivos, com ênfase na resolução de problemas e da ação colaborativa, e pelo estímulo ao uso da tecnologia por meio de ferramentas digitais para registro das atividades realizadas e interação a qualquer hora ou lugar.

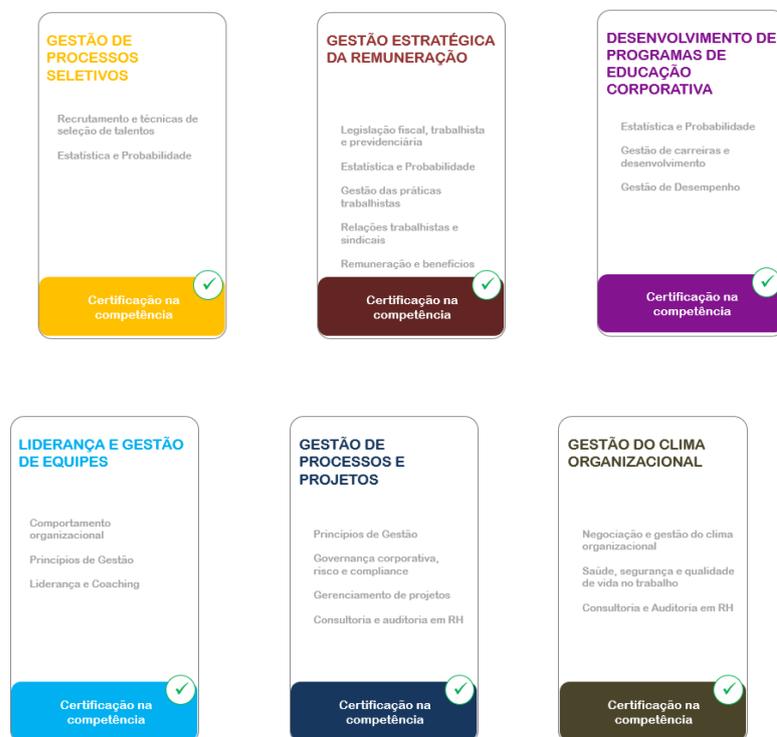
Em continuidade, a política de valorização da diversidade, meio-ambiente e promoção dos direitos humanos é operacionalizada no curso de diversas formas: de forma transversal nos componentes curriculares regulares e extensionistas, nas atividades dos laboratórios de prática que atendem à comunidade e na oferta de atividades acadêmicas complementares que incentivam a formação da competência ética e cidadã.

As certificações também ajudam a operacionalizar, no curso, o desenvolvimento de competências demandadas pelo mundo de trabalho e são uma alternativa para estudantes mostrarem em que se diferenciam dos demais candidatos na hora de disputar uma vaga nas organizações. Nos modelos de ensino mais

tradicionais, os diplomas apresentam o grau do aluno, mostram as estruturas curriculares percorridas e as notas obtidas, mas não informam quais competências são desenvolvidas. Por isso, as certificações contribuem para comprovar competências adquiridas ao longo do curso.

Na figura abaixo, são apresentadas as principais certificações às quais os alunos farão jus, uma vez cumpridas, com aprovação, as disciplinas de cada trilha:

### GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS





Seguindo ainda, o projeto pedagógico do curso tem como pressuposto as relações entre homem, sociedade e cultura, definidas no PDI, e observadas no PPC por meio da filosofia pedagógica embasada no Interacionismo social, desenvolvimento cognitivo-emocional e humanístico que se operacionaliza nas estratégias didáticas definidas nos planos de ensino, de aula e de aprendizagem, além da articulação entre a graduação e a pós-graduação.

Como exemplos, reuniram-se algumas práticas que permitem o desdobramento efetivo em sala de aula dessas políticas: articulação do tema de aprendizagem com a realidade do aluno e o seu cotidiano; associações com a utilização de casos reais/fictícios para despertar as competências desejáveis, além da curiosidade, engajamento e autonomia discente; uso de ferramentas digitais que fazem parte do dia a dia do aluno; realização de atividades práticas efetivas para que os alunos compreendam o propósito daquele tema de aprendizagem na sua vida profissional; variabilidade de recursos pedagógicos nos planos de aula; troca de experiências entre professores veteranos e professores novatos, bem como dos professores dos últimos períodos e dos períodos iniciais, para que o curso possa ser pensado pela comunidade acadêmica como um todo e não, dentro de um contexto disciplinar. Ressalta-se, ainda, que os membros do Núcleo Docente Estruturante têm como competência analisar propostas de Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* na área do curso, garantindo alinhamento entre ambos.

A articulação entre Ensino e Pesquisa ocorre por meio das situações-problema de cada plano de aula, engajando o aluno nas linhas de pesquisa definidas para o curso cujas temáticas estão amplamente integradas com as ementas e objetivos de aprendizagem, e convidando-o a atuar de forma investigativa e questionadora. O próprio conteúdo digital, apresentado no campo “Aprenda +” diversos links, faz isso também, quando chama o aluno para pesquisar e estudar conteúdos complementares sempre que ele desejar.

Da mesma forma, completando a tríade entre Ensino, Pesquisa e Extensão, a integração do Ensino com a Extensão ocorre de forma perene, ao longo do curso, nos componentes curriculares extensionistas que integram a matriz do curso, nos laboratórios de formação didática específica, local em que os discentes têm a oportunidade de aplicar os conhecimentos desenvolvidos em sala e atender a comunidade de forma a cumprir o seu compromisso com a transformação social do mundo em que vive.

### **1.3.2 POLÍTICAS DE PESQUISA**

Há diversos mecanismos permanentes no âmbito da IES para fomentar a cultura de pesquisa em seus cursos, entre eles, a abertura de editais regulares de Iniciação Científica, divulgados no primeiro semestre do ano e de Pesquisa Produtividade, publicado logo do início do segundo semestre do ano corrente.

A atividade de pesquisa, no curso, objetiva estimular o espírito crítico e investigativo que, efetivamente, fortaleça a formação do aluno, além de gerar riqueza e bem-estar para a sociedade. Simultaneamente, faz-se necessário que a sociedade se beneficie dos resultados das pesquisas realizadas e que os alunos e professores tirem proveito prático dos trabalhos realizados.

Isso leva a uma proposta de pesquisa com foco no aspecto aplicado, o que apresenta consonância com o perfil do egresso que se deseja formar, além de atividades com potencial para ativar a economia e gerar a transformação social. Ademais, busca-se a aproximação da atividade de pesquisa com o setor empresarial, garantindo a inovação, a aplicabilidade efetiva e o diálogo real com a sociedade.

Os resultados dos projetos, bem como a prática sistemática da atividade de pesquisa do curso, estão alinhados com os mecanismos de apoio à pesquisa disponibilizados pelo Ministério de Ciência e Tecnologia, Fundações de Amparo à Pesquisa e dos Fundos Setoriais.

Abaixo, estão detalhados os programas existentes e como eles dialogam com o curso: Iniciação Científica e Pesquisa de Produtividade.

### **Iniciação Científica**

A Iniciação Científica tem como objetivo despertar a vocação científica dos alunos de graduação, estimular e desenvolver o pensamento científico, aptidão criativa, capacidade crítica, buscar soluções inovadoras, bem como desenvolver a aprendizagem de técnicas e métodos de pesquisas, além de conscientizar o aluno em relação a questões sociais e éticas inerentes à pesquisa científica.

A ideia é estimular os professores/pesquisadores a envolver estudantes no processo de investigação científica, desenvolvimento tecnológico e inovação no âmbito das linhas e dos grupos de pesquisa institucionalizados e auxiliar no desenvolvimento de pessoas que atuem em sua comunidade e se dediquem ao fortalecimento da capacidade produtiva em diferentes realidades.

A política de Pesquisa Institucional da IES materializa-se na graduação por regulares editais de candidaturas para o Programa de Iniciação Científica, com remuneração específica para os orientadores e concessão de bolsa aos alunos participantes. Todos os projetos são submetidos ao Comitê Institucional de Iniciação Científica, composto pelo Coordenador de Pesquisa, Extensão e Internacionalização e professores da unidade, são avaliados pelo mesmo Comitê e publicizados em diversos meios de comunicação, garantindo, assim, a transparência no processo de seleção.

Com o objetivo de promover a troca entre estudantes e professores, é realizada, anualmente, a Jornada de Iniciação Científica, parte integrante do Seminário de Pesquisa da IES, evento aberto a toda comunidade acadêmica, no qual são submetidos trabalhos de graduação, cujos resumos sofrem avaliação cega por três membros do Comitê Editorial. Os alunos que participam da IC apresentam os resultados de seus trabalhos na jornada e elaboram relatório semestrais individuais,

que são avaliados pelo Comitê de IC e devolvidos ao professor orientador e alunos, permitindo-lhes, desta forma, repensar questões teórico-metodológicas, identificar oportunidades de melhoria e aperfeiçoando, assim, os trabalhos realizados.

Em especial, o curso de Recursos Humanos promove juntamente com outros cursos da área de gestão a Semana Acadêmica da Área de Gestão , cujo calendário fixo anual permite a participação dos alunos e demais atores da sociedade; e a Semana de Iniciação Científica, momento em que os alunos compartilham sua produção científica com a comunidade acadêmica da IES nas linhas de pesquisa definidas para o curso, alinhadas ao PDI, que defendem um forte compromisso a formação de profissionais com elevado nível de consciência crítica, ética e responsabilidade para atuarem cientificamente e tecnicamente integrados com o meio ambiente e com o desenvolvimento social, econômico, local, regional e nacional.

Nessas semanas, professores, pesquisadores, alunos e expoentes do mercado são convidados a trocar experiências, a partir de palestras, *workshops* e oficinas sobre a temática escolhida de acordo com a linha de pesquisa estabelecida para o curso. Dessa forma, a sociedade pode beneficiar-se da capacidade de pesquisa já instalada no curso conforme estabelecido nas políticas do PDI.

A própria escolha metodológica, que incentiva a curiosidade do aluno por meio da problematização, está alinhada ao PDI da IES, já que traz a investigação para dentro da sala de aula, tornando-se parte da cultura de aprendizagem do curso.

Com o objetivo de memorizar e sistematizar a produção desse conhecimento, a Revista Eletrônica do curso de Administração é o local onde são publicados os artigos científicos produzidos pelos alunos e professores dos cursos da área de negócios da IES ao longo de sua trajetória acadêmica.

### **Pesquisa Produtividade**

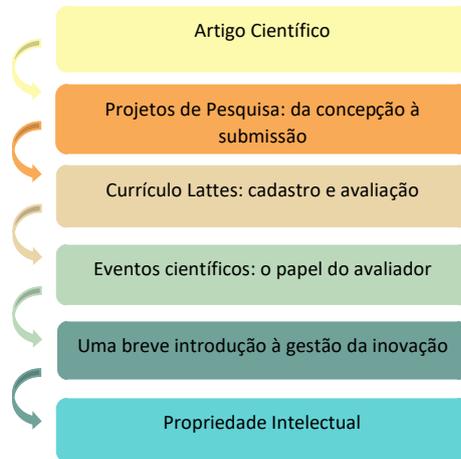
O Programa Pesquisa Produtividade tem como objetivo estimular o desenvolvimento de projetos de pesquisa e incentivar a produção científica entre os docentes dos cursos de graduação. Trata-se de um Programa que se realiza com recursos próprios nos moldes do auxílio de Produtividade em Pesquisa do CNPq.

O programa remunera, mediante submissão via edital, docentes para realização de pesquisa científica. Os projetos são examinados pelo Comitê Nacional de Pesquisa Produtividade composto por professores doutores ou de notório saber em cada Centro de Conhecimento. Esse comitê interage com todos os participantes do Programa e promove a necessária integração entre Graduação e Pós-graduação.

São oferecidos aos pesquisadores retorno individual e personalizado, pois cabe ao comitê um papel pedagógico nesse processo. Assim, oportunizam-se, constantemente, aos pesquisadores uma compreensão mais profunda sobre questões metodológicas, teóricas e deontológicas que garantem excelência na pesquisa.

A Instituição estimula a divulgação da atividade de pesquisa e interação com outros pesquisadores mediante o fomento para as publicações científicas nos periódicos e congressos das respectivas áreas. Além disso, no âmbito interno, publica-se, semanalmente, o Boletim de Pesquisa, que apresenta as produções acadêmicas de professores da IES, além de divulgar oportunidades na área da pesquisa local, nacional e mundialmente.

O Boletim é enviado aos professores por e-mail institucional e disponibilizado no portal da instituição. Dessa forma, publicizamos as atividades de pesquisa na comunidade acadêmica, memorizando a produção científica e disseminando essa prática entre os docentes. Estimula-se, ainda, a participação dos professores nos treinamentos em Pesquisa, disponibilizados na universidade corporativa da IES, a fim de estimular o aprimoramento docente em sua produção científica. Nesse contexto, há uma trilha intitulada Iniciação Científica e Pesquisa com 6 (seis) cursos oferecidos de forma gratuita para todos os nossos docentes. A trilha contempla os treinamentos listados a seguir:



A participação dos professores nesses treinamentos permite mais qualidade às atividades realizadas, desenvolvimento de projetos de pesquisa alinhados às premissas institucionais estabelecidas no PDI.

### 1.3.3 POLÍTICAS DE EXTENSÃO

As atividades de Extensão permitem a troca de saberes sistematizados, acadêmicos e populares, tendo como consequência a produção do conhecimento resultante do confronto com a realidade brasileira e regional, a democratização do conhecimento acadêmico e a participação efetiva da comunidade na Instituição. Um dos principais objetivos da Extensão é a troca sem hierarquia de saberes, o que permite uma relação dialética de aprendizagem, seja IES/comunidade ou comunidade/IES. Assim, a lógica assistencialista cede lugar a uma extensão que busca empoderar todos os atores envolvidos neste processo.

Opera-se, também, nas atividades de Extensão um novo conceito de 'salas de aula', que não mais se limita ao espaço físico tradicional de ensino-aprendizagem.

'Salas de aula' são todos os espaços, dentro e fora das IES, em que se apreende e se constrói o processo histórico-social em suas múltiplas determinações e facetas.

As atividades de Extensão constituem aportes decisivos à formação do estudante pelo contato direto com as grandes questões contemporâneas, o que permite o enriquecimento da experiência discente em termos teóricos e metodológicos, ao mesmo tempo em que reafirma e materializa os compromissos éticos e solidários das IES.

As práticas extensionistas do curso estão pautadas pelas seguintes diretrizes institucionais:



A extensão, dessa forma, visa uma intervenção social, em estreito diálogo com a comunidade do entorno por meio da articulação entre teoria e prática de duas formas: Extensão curricular obrigatória e Extensão Continuada.

### **Extensão Curricular Obrigatória**

O novo marco legal propõe a ressignificação da extensão como uma ação pedagógica situada, um percurso socio formativo em cenários diversificados, um *ethos*

de aprendizagens experienciais em articulação com a pesquisa. Rompe, assim, com a perspectiva voluntarista, assistencial, prescritivo-transferencista, eventual e inorgânica da extensão, sinalizando novos desafios aos docentes, em especial no que se refere a metodologias de trabalho.

As vivências extensionistas articuladas ao currículo do curso de Recursos Humanos fortalece a nova lógica de aprender, proposta pelo curso, por meio da produção, aplicação e sistematização de conhecimentos em contextos reais em estreita relação e compromisso com as demandas da sociedade.

Pensar a curricularização da extensão no curso de Recursos Humanos em cumprimento ao Plano Nacional de Educação (Lei n. 13.005, 2014), bem como a Resolução CNE/CES nº 7/2018, foi um proposta para além de uma exigência meramente legal, mas, sim, como uma oportunidade de inovação curricular com impacto social. Trata-se de uma concepção acadêmico-social de extensão, protagonizada por alunos sob orientação docente em diferentes cenários de práticas, com a participação da sociedade (atores/coletivos/organizações sociais, empresas, entidades governamentais etc.). Ela é norteada por objetivos acadêmicos relacionados ao perfil profissiográfico do curso e por objetivos sociocomunitários conexos às demandas loco regionais.

Propõe-se um currículo em ação, em contato direto com as questões contemporâneas, que se materializam em experiências reais de aprendizagem resultantes da problematização-produção-aplicação-sistematização de conhecimentos. Essa dinâmica advém da vinculação dos processos sociais, políticos, econômicos e culturais aos componentes curriculares, da priorização e institucionalização de linhas de trabalho transversais no currículo, do desenvolvimento de metodologias de trabalho dialógicas e participativas, da indissociabilidade extensão-pesquisa-ensino e, em especial, do enriquecimento da experiência discente em termos teóricos, metodológicos e práticos.

Neste contexto, nos planos de aprendizagem dos componentes curriculares extensionistas, apresenta-se uma proposta de trabalho socialmente referenciada que se materializa em currículos atravessados pela “experienciação” de situações-problema reais que emergem do território de inserção da IES. Em outros termos, tem uma natureza socioformativa (sociedade + formação ou formação na sociedade),

**Comentado [DMGY1]:** DI, favor inserir como hiperlink:

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm)>. Acesso em: 12 dez jun. 2022.

**Comentado [U2R1]:** LXD, acrescente na seção Referências.

**Comentado [DMGY3]:** DI, favor inserir como hiperlink:

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 7 de 18 de dezembro de 2018. Estabelece as Diretrizes da Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014 que aprova o plano Nacional da Educação – PNE 2014-2024 e dá outras providências. Disponível em: <<http://mec.gov.br>> Acesso em: 12 dez jun. 2022.

**Comentado [U4R3]:** LXD, acrescente na seção Referências.

ênfatizando o desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades, atitudes e valores) técnicas e socioemocionais por meio de vivências em contexto, quer seja, a produção de mudanças nos demais setores da sociedade (e na própria instituição de ensino) a partir da construção e aplicação de conhecimentos.

Essa ação pedagógica situada, conexa ao território e aos grupos populacionais, propõe-se ao diálogo e pacto social com vistas ao equacionamento de demandas reais (objetivos sociocomunitários e/ou socioprodutivos). Nessa perspectiva, a práxis extensionista, no curso, é direcionada pela apreensão e problematização da realidade, pela teorização que referencie respostas apropriadas aos desafios diagnosticados, pela ação colaborativa concertada por meio de planos de aprendizagem (encontro de saberes e práticas sociais e acadêmicas), pela avaliação das aprendizagens construídas e da resolutividade das atividades desenvolvidas e pela sistematização de experiências.

A ação extensionista articulada ao currículo é planejada a partir da leitura da realidade (indicadores sociais, políticos, econômicos, culturais, ambientais) e da priorização de necessidades socialmente relevantes, como, por exemplo, retratam alguns indicadores:

- ✓ Sustentabilidade de micro e pequenos empreendimentos e organizações sociais.
- ✓ Competitividade e processos ágeis de gestão.
- ✓ Empreendedorismo e inovação.
- ✓ Promoção e defesa de direitos: educação, saúde, assistência social, meio ambiente.
- ✓ Educação para o consumo, endividamento e direitos do consumidor.
- ✓ Acessibilidade, diversidade e inclusão.
- ✓ Desenvolvimento e aplicação de soluções tecnológicas.
- ✓ Políticas públicas: transparência, controle social e avaliação.
- ✓ Mediação de conflitos.
- ✓ Riscos ambientais: prevenção de desastres em meios urbanos, gestão de resíduos sólidos.
- ✓ Cultura e patrimônio imaterial.
- ✓ Planejamento urbano e rural.
- ✓ Empregabilidade e qualidade de vida no trabalho.

✓ Violência e direitos humanos.

Assim, os alunos, orientados pelos docentes, aprendem fazendo, integrando teoria-prática, pesquisando soluções, desenvolvendo ações cooperativamente, avaliando resultados, bem como se autoavaliando.

No curso de RH, o percurso extensionista cursado pelo aluno contemplará componentes curriculares obrigatórios. São eles: COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL; GERENCIAMENTO DE PROJETOS e RECRUTAMENTO E TÉCNICAS DE SELEÇÃO DE TALENTOS.

A partir desta proposta e adotando-se a metodologia de aprendizagem baseada em projetos, nos encontros iniciais do componente curricular extensionista, há a apresentação da proposta de trabalho, públicos potenciais para o desenvolvimento do trabalho, suas fases (diagnóstico e teorização, planejamento para desenvolvimento do projeto, execução, sistematização de aprendizados e resultados alcançados), bem como o processo avaliativo (etapas, entregáveis, roteiro de trabalho e critérios de avaliação).

Durante todo o ciclo extensionista, a teorização estará presente na produção dos acadêmicos, nas discussões em sala de aula, na curadoria de materiais feita pelos docentes (e ampliada pelos acadêmicos a partir de suas reflexões teóricas ante à especificidade dos desafios que enfrentarão em seus projetos), e na sistematização das aprendizagens.

Esta prática permitirá a existência de projetos distintos em sala de aula, uma vez que a partir do eixo orientador estabelecido e seus objetivos, cada grupo de trabalho ao se vincular com os públicos escolhidos, identificará suas demandas, estabelecendo objetivos específicos e metas, bem como construindo sua estratégia de trabalho a partir da natureza e singularidade desses públicos (faixa etária, escolaridade, etnia, perfil socioeconômico, outras informações que identifiquem as partes envolvidas).

Portanto, como se observa, o componente curricular extensionista se converte, ainda, em um projeto aplicado e as competências são construídas na experiência.

Com relação à educação, o vocábulo inovação tem sido adotado como sinônimo de mudança e reestruturação educacional (modificação de propostas

curriculares e ruptura de práticas educacionais), redefinição da relação professor-aluno e do processo avaliativo, reconfiguração e diversificação de cenários de aprendizagem, metodologias ativas, tecnologias aplicadas à educação, transformação digital, gestão acadêmico-administrativa ágil etc. Além destes pontos, o projeto extensionista do curso é considerado inovador porque tem como o desenvolvimento das regiões de inserção da IES, aliado à formação do egresso com base no perfil desejável pelo mundo do trabalho.

É uma proposta de educação como instrumento de enfrentamento aos desafios do mundo contemporâneo e de resolutividade de problemas emergentes da realidade em permanente mutação; do que advém a ampliação do conceito de inovação enquanto cocriação de soluções alternativas e equânimes, desenvolvidas na interação com a comunidade, para problemas de interesse coletivo, visando à inclusão social.

A orientação visando à transformação social também transforma a própria IES em um processo permanente de retroalimentação. Aproxima ainda mais do universo laboral e das questões contemporâneas, incrementa a articulação da graduação e pós-graduação, gera organicidade na gestão acadêmico-administrativa (indissociabilidade no currículo exige indissociabilidade nos processos de gestão acadêmica), desconstrói pedagogias de subalternização de saberes, rompe a invisibilidade de coletivos populares, promove a diversidade sociocultural, defende a pluralidade de territórios de conhecimentos. A curricularização da extensão, portanto, ao ressignificar a práxis educativa, contribui para uma instituição de ensino socialmente inovadora e com efetivo impacto social.

### **Extensão Continuada**

A extensão continuada abrange os projetos de extensão de caráter orgânico-institucional, estruturante, regular e continuado, vinculados diretamente aos cursos de graduação e aos laboratórios específicos de formação didática. Por essa razão, ocorrerem de forma contínua e são estruturadas a partir das necessidades de cada disciplina.

Com o objetivo de desenvolver a consciência do aluno e a formação da competência sustentável e incentivar a construção de ambientes plurais e diversos nos

espaços de trabalho, são realizadas Rodas de Conversa com a comunidade sobre a importância da acessibilidade nas organizações.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, em conformidade com o PDI, desenvolve atividades de extensão, oferecendo possibilidades de extensão para a comunidade acadêmica por meio do seu laboratório de práticas de gestão – NAC – Núcleo de Apoio à Carreira, cuja atuação está detalhada no parágrafo seguinte.

O Núcleo de Apoio à Carreira - NAC tem como objetivo contribuir na formação do egresso a partir da aplicação prática dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos durante sua trajetória acadêmica, permitindo o desenvolvimento de competências, tais como: Negociação; Comunicação; Liderança; Visão Sistêmica; Raciocínio Lógico, Crítico e Analítico; Trabalho em equipe; Foco no processo e no resultado.

As competências serão desenvolvidas através da participação (supervisionada por um Professor Responsável) em atividades de:

- **Orientação de carreira** - realizadas através de aplicação de ferramentas de mapeamento de perfil, conversas/entrevistas direcionadas para identificação de pontos fortes e fragilidades que careçam de um trabalho mais específico;
- **Elaboração de currículos** - desenvolvidos em conjunto entre o aluno atuante pelo Núcleo de Apoio à Carreira-NAC (do Laboratório de Práticas de Gestão-LPG) e o aluno-cliente;
- **Participação em Processos Seletivos** - preparação do aluno-cliente para participação em processos seletivos através de conversas/minipalestras de orientação sobre vestuário, comportamento, vocabulário e postura, e ainda experiências vivenciais simuladas em dinâmicas de grupo e entrevistas para seleção;

- **Ações de Responsabilidade Social e Sustentabilidade** – executadas em parcerias com outros cursos oferecidos pela IES, contribuindo para o desenvolvimento da consciência coletiva no cuidado com o outro e com o meio ambiente;
- **Atuação** para empresas parceiras do setor público e/ou privado, realizando eventos de treinamento e desenvolvimento;
- **Desenvolvimento de Pesquisas** que possam oportunizar o preenchimento de lacunas referentes às áreas do conhecimento das atividades do NAC.

O NAC oportuniza ao aluno participante, o contato direto com a realidade de organizações públicas, privadas e/ou do Terceiro Setor, através destas atividades descritas e realizadas de forma gratuita para a empresa parceira, pois são consideradas como oportunidades de aplicação prática da teoria aprendida ao longo do curso.

A experiência proporcionada pela atuação no Laboratório de Práticas de Gestão, especificamente no Núcleo de Apoio à Carreira – NAC, permitirá que o aluno amplie as possibilidades de qualificação para o mercado, consolide o processo de desenvolvimento de competências, e amplie suas possibilidades de contribuir com a sociedade ao apresentar-se como alguém habilitado para o exercício profissional na carreira que escolheu para se formar.

O NAC contribui para o processo da educação inclusiva, ao ser oferecido em um espaço físico que atende à acessibilidade de qualquer aluno.

Interessante ressaltar que alguns projetos de extensão desenvolvidos pela comunidade acadêmica são originados a partir da análise da matriz curricular e suas disciplinas, a partir das competências exigidas, dos objetivos de aprendizagem definidos para cada uma delas e de lacunas apresentadas pelos alunos durante o processo avaliativo, tornando a extensão parte importante da tríade ensino, pesquisa e extensão e da gestão da aprendizagem.

Seguindo ainda, algumas disciplinas possuem, em seus Planos de Aula, Atividades Verificadoras de Aprendizagem, que demandam atividades de atendimento à própria comunidade, exemplificando, mais uma vez, como ocorre essa integração.

As atividades desenvolvidas no curso estão em conformidade com o PDI que defende a ideia de que a Extensão é um processo educativo, cultural e científico, além de viabilizar a relação transformadora entre a Instituição e a sociedade. O curso conta, ainda, com Regulamento Institucional de Extensão aprovado pelo Conselho Superior da IES que se encontra em anexo.

#### **1.4 GESTÃO ACADÊMICO-ADMINISTRATIVA**

A gestão acadêmico-administrativa do curso é realizada pelo Coordenador de Curso com a participação ativa do Núcleo Docente Estruturante e decisões colegiadas pelo corpo docente.

O Coordenador é selecionado com base em sua experiência na educação superior, titulação, formação e atuação na área do curso, além de competências adequadas para atuar como gestor. São requisitos mínimos para investidura no cargo: Graduação aderente à área do curso, Pós-graduação *Stricto sensu*; Experiência profissional de atuação na área no mínimo de três anos. Além disso, o Coordenador precisa ser respeitado, academicamente, pelos colegas do curso e estar alinhados aos valores institucionais.

O Coordenador do Curso RH é o responsável pela determinação e cumprimento das diretrizes acadêmicas do curso com o objetivo de atender às exigências do Ministério da Educação (MEC) e às políticas da IES, assegurando a qualidade do ensino por meio do acompanhamento da qualificação e desempenho do corpo docente e da adequação da infraestrutura necessária. Atua como base fundamental do curso, esclarecendo dúvidas, determinando procedimentos e controlando a execução das diretrizes estabelecidas.

O Coordenador do Curso é mais que um(a) mediador(a) entre alunos, professores e Instituição; reconhece as necessidades da área em que atua e toma decisões que possam beneficiar a comunidade acadêmica; gerencia e executa o PPC; acompanha o trabalho dos docentes e está comprometido com a missão, a visão e os valores da IES; está atento às mudanças impostas pelo mercado de trabalho a fim de sugerir adequação e modernização do curso; atua como gestor de equipes e processos,

pensando e agindo estrategicamente e colaborando com o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos e o crescimento da Instituição.

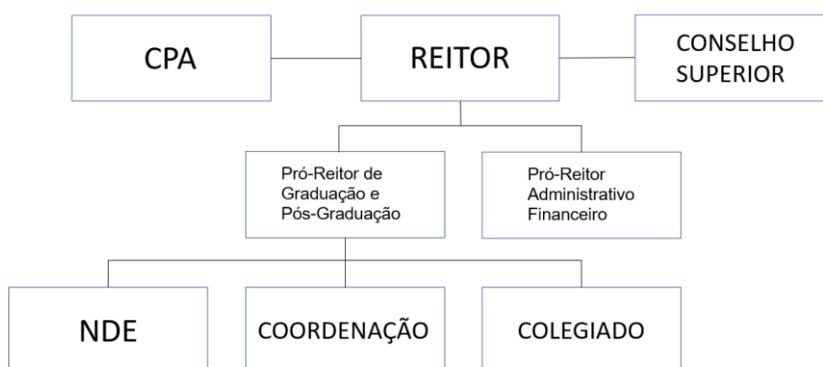
O NDE é um órgão composto por um grupo de docentes que atuam no processo de concepção, consolidação e contínua atualização do projeto pedagógico do curso de acordo com a legislação vigente.

Os membros do NDE são selecionados com base em sua experiência na educação superior, titulação, atuação na área do curso, disponibilidade para participar do calendário de reuniões semestrais e ser respeitados entre os pares pela trajetória acadêmica.

Seus membros participam ativamente deste processo e do acompanhamento dos resultados acadêmicos de alunos, professores e do desempenho do próprio curso que se tornam informações importantes para a definição de novas estratégias e ações com foco na melhoria contínua.

A gestão do curso tem ainda como compromissos básicos norteadores de suas ações a articulação das atividades de ensino, pesquisa e extensão e a busca constante da qualidade acadêmica.

Para tanto, foi planejada uma estrutura acadêmica e administrativa que favorece a agilidade e organicidade dos processos de gestão, voltada para o cumprimento da missão do curso e articulada às políticas mais amplas de gestão propostas na IES, como se observa na estrutura organizacional:



A gestão e organização do curso têm como base a democratização do saber e a formação ético-cidadã. Por essa razão, realiza-se um processo permanente de acompanhamento e gestão dos resultados e posterior reflexão coletiva dos desafios e oportunidades de melhoria mapeados para a construção coletiva das ações corretivas.

### **1.5 PRESSUPOSTOS E PRINCÍPIOS DIDÁTICO-METODOLÓGICOS**

Os princípios epistemológicos que orientam este PPC, em consonância com o PDI/PPI, são aqueles emanados de uma visão racionalista/idealista, humanista e social. Desde Sócrates até hoje, o problema do ser e de sua formação tem preocupado as mentes mais eruditas. A maiêutica de Sócrates é o método que, por meio de questionamentos, incita o educando a pensar por si mesmo e a buscar a sua autorrealização (apud PESSANHA, 1987, p. 8).

O educando como vetor de sua própria formação perpassa também pelos escritos de Immanuel Kant (1724-1804). Para ele, a educação é o maior problema ao qual o homem pode se dedicar. Considerando-a como arte, julgava que a educação é também um processo que possibilita ao homem atingir sua liberdade. Para isso, seria necessário obedecer aos imperativos categóricos e dentre eles à máxima que afirma: “Aja sempre de modo que possa desejar que a máxima ou o princípio determinante de sua ação torne-se uma lei universal” (apud OZMON; CRAVER, 2004). O racionalismo/idealismo de Kant “se concentra em processos de pensamento e na relação entre a mente e os objetos, por um lado, e em ideais morais universais por outro.” (apud OZMON; CRAVER, p. 36-37).

Hegel (1770-1831), outro filósofo da linha racionalista/idealista, contribuiu para educação com o pensamento de que, “para ser verdadeiramente educado, o indivíduo deve passar pelos vários estágios da evolução cultural da humanidade” (apud OZMON; CRAVER, 2004), fornecendo base para o pensamento de que o social/cultural é vetor de formação.

O que se propõe é uma conjunção de pensamentos, tanto de Kant quanto de Hegel. Enquanto um vê a educação como um processo individual, o outro a vê como um processo cultural, influenciado pelo movimento de forças históricas. Logo, o processo educacional depende tanto de vetores individuais quanto culturais, sociais e

históricos. Caberá ao educador e a educando uma convergência de ações e ideais. Tanto o discente quanto o docente têm de desenvolver o desejo de construir um homem e uma sociedade melhor, mais consciente, justa, feliz e autorrealizada profissionalmente.

Em razão disso, os racionalistas/idealistas e humanistas veem a função dos atores do processo educativo e de ensino-aprendizagem como eminentemente relevantes. O professor deve ser orientado para, à semelhança de Sócrates, estimular o aluno/educando a pensar e a construir a sua vida voltada para a realização pessoal e liberdade responsável. Já o estudante, visto como uma pessoa de enorme potencial de crescimento, moral e cognitivamente, deve desenvolver o desejo de aperfeiçoar-se e buscar o melhor de si no convívio com os outros.

Partindo da visão do homem como sujeito de sua própria formação sem deixar de levar em conta o papel da sociedade e da cultura nessa mesma formação, podem-se apreender os aspectos positivos dessa filosofia, quais sejam:

- ✓ elevado nível cognitivo de educação;
- ✓ preservação e promoção da aprendizagem cultural;
- ✓ preocupação com a moralidade e desenvolvimento do caráter;
- ✓ valorização do professor;
- ✓ ênfase na autorrealização;
- ✓ importância do aspecto humano e pessoal da vida;
- ✓ enfoque abrangente, sistemático e holístico.

Esses pressupostos fundamentam o trabalho metodológico da IES e de seus teóricos da aprendizagem de linha cognitivista-construtivista, humanista e social. São eles: David Ausubel, Jean Piaget e Lev Vygotsky.

Por esses autores, a base teórica origina-se, principalmente, como já foi mencionado, da concepção educacional kantiana, para quem a “pedagogia [é] calcada na autodeterminação crítica do indivíduo, instigando o pensar, para que em todas as circunstâncias da vida, o sujeito possa eleger o que é correto, justo e bom.” (RIBEIRO & ZANCANARO, 2011).

Para Ausubel (apud MOREIRA, 1999), o foco central é a aprendizagem significativa, que

[...] é um processo por meio do qual uma nova informação relaciona-se com um aspecto relevante da estrutura de conhecimento do indivíduo, ou seja, esse processo envolve a interação da nova informação com uma estrutura de conhecimento específica, a qual Ausubel define como conceito subsunçor [...] existente na estrutura cognitiva do indivíduo (MOREIRA, 1999).

Para esse teórico, a melhor maneira de verificar a aprendizagem significativa é formular questões e problemas de um jeito novo (MOREIRA, 1999, p. 156). Por essa abordagem, o professor precisa executar tarefas fundamentais (Id. p. 162), tais como:

- ✓ Identificar a estrutura conceitual e proporcional da matéria de ensino e organizá-la adequadamente;
- ✓ Identificar os subsunçores (bagagem do aluno em termos de conceitos, proposições, ideias claras) que o aprendiz deve ter para poder aprender significativamente;
- ✓ Diagnosticar aquilo que o aluno já tem;
- ✓ Ensinar, utilizando recursos e princípios que facilitem, para o aluno, a aquisição do novo conhecimento.

John Dewey, por sua vez, construiu o conceito de educação progressiva, voltado para uma sociedade mais justa social e economicamente: a verdadeira democracia depende de uma educação que tenha como compromisso formar para o pluralismo e a integração social. A aprendizagem, portanto, deve decorrer da experiência partilhada e permanente.

Para Dewey (apud BRANCO, 2014, p.788), a unidade fundamental filosófica que sustenta a educação progressiva “encontra-se na ideia de que há uma relação íntima e necessária entre os processos da experiência atual e a educação. O ato de aprender envolve uma reorganização da experiência do *self* que é pessoal e subjetiva, podendo ser afetada pelas condições objetivas em que ocorre.” (BRANCO, 2014, p. 789).

A isso Dewey chama de *princípio da interação* segundo o qual as condições atuais são determinantes da qualidade das experiências presentes, mas também das futuras.

O aprendiz, por essa teoria, deve se identificar com a atividade (experiência) encontrando um sentido para ela e desenvolvendo as tarefas como o contínuo de uma mesma situação em desenvolvimento. Isso deverá favorecê-lo, fazendo-o compreender a si mesmo e ao mundo e buscando “a constituição de uma personalidade plenamente integrada como resultado da integração das experiências. A autodisciplina é a consequência natural da atenção contínua requerida por esse tipo de atividade” (BRANCO, 2014, p. 789).

Os professores precisam conhecer profundamente os seus alunos e criar um ambiente favorável à aprendizagem. O educando deve ser o centro do processo educacional e ver a experiência como um processo social além de aprender a desenvolver suas capacidades e atuar como grupo.

Teórico do desenvolvimento cognitivo, Piaget é considerado o pioneiro do enfoque construtivista. O Construtivismo nasceu como uma reação à pedagogia tradicional, em que o educando é passivo no processo de aprendizagem. Contrária a essa ideia, a proposta construtivista vê o aprendiz como um ser ativo que “responde aos estímulos externos agindo sobre eles para construir e organizar o seu próprio conhecimento, de forma cada vez mais elaborada.” (GOMES, 2021, n. p.). O professor é o mediador desse conhecimento, sendo sua função “a de criar situações favorecedoras de aprendizagem. A construção do conhecimento pelos alunos é fruto de sua ação, o que faz com que eles se tornem cada vez mais autônomos intelectualmente.” (GOMES, 2021, n. p.).

Enquanto Piaget entende a *equilibração*<sup>1</sup> como um princípio básico do desenvolvimento cognitivo, Lev Vygotsky (MOREIRA, 1999) “parte da premissa que esse desenvolvimento não pode ser entendido sem referência ao contexto social e cultural no qual ele ocorre.”

---

<sup>1</sup>Equilibração representa uma das quatro forças que moldam o desenvolvimento humano, segundo Piaget e se traduz como uma “tendência em manter um equilíbrio entre assimilação (resposta que utiliza a aprendizagem prévia) e acomodação (mudança de comportamento em resposta ao ambiente)” (DAMASCENO, 2021, p. 15).

Essa compreensão da aprendizagem está ancorada nos pressupostos segundo os quais a aprendizagem é caracterizada pelas múltiplas relações que o sujeito estabelece com o meio, pela mediação da linguagem. Para Vygotsky, a linguagem sintetiza toda a experiência humana ao longo da história e se materializa em diferentes formas.

Linguagem e pensamento, no decorrer do desenvolvimento do indivíduo, articulam-se. Conforme a linguagem se desenvolve, modifica-se o pensamento e esse, uma vez modificado, também interfere no desenvolvimento da linguagem.

Com a apropriação dos conceitos científicos, o pensamento (que se realiza pela palavra) adquire densidade, já que essa apropriação exige o desenvolvimento de capacidades cognitivas superiores, tais como: abstração, memória lógica, análise e síntese. É ela que permite ao sujeito um modo mais sofisticado de pensar, ampliando sua consciência sobre o real.

A construção do pensamento e da linguagem envolve não só o desenvolvimento do aspecto cognitivo (como querem Vygotsky, Ausubel, Dewey e Piaget), mas também o afetivo-emocional, gerado pela motivação.

O processo cognitivo tem como base a emoção, uma vez que parte de desejos e necessidades. Toda atividade do ser humano, assim, implica a consideração de duas variáveis: inteligência e afetividade.

O desenvolvimento da inteligência implica, portanto, desenvolvimento afetivo. A afetividade e a inteligência são interdependentes, não havendo autonomia de uma sobre a outra. Com base nessas concepções, a IES considera o processo educativo centrado no aluno e na aprendizagem, implementando um fazer pedagógico comprometido com as dimensões cognitiva, social e afetiva.

Com base nesses pressupostos filosóficos, a IES adota o Aura: o modelo de ensino-aprendizagem do Curso de RH, escolhido para representar o atual momento que vivemos em nossa instituição e no mundo, uma metodologia única e inovadora que conecta a *expertise* do presencial com a inteligência do digital, tornando a nossa sala de aula mais interativa, colaborativa e o aluno protagonista de seu aprendizado.

O Aura é fundamentado no desenvolvimento de competências relacionadas à área de atuação do profissional e às diretrizes curriculares nacionais que norteiam a

construção da estrutura curricular. Logo, no processo de ensino e aprendizagem, priorizam-se não somente os conhecimentos que devem ser adquiridos pelos alunos, mas as habilidades e atitudes necessárias à aprendizagem efetiva.

A IES entende que a aprendizagem de seus alunos não se limita apenas a ter conhecimento sobre um determinado conteúdo, pois isso representa uma limitação ao aprendizado. Para uma formação completa, o Aua busca desenvolver habilidades e atitudes que serão necessárias para que o discente esteja apto a vivenciar uma experiência mais completa em sua vida social, política, ética e profissional.

Por esse motivo, pensar o processo de ensino-aprendizagem, levando em consideração apenas a dimensão do conhecimento, não desenvolveria os discentes para que pudessem atuar nos mais diferentes âmbitos, desde o sociopolítico até o moral e profissional. O conhecimento é apenas um dos eixos necessários e o tripé capaz de promover a aprendizagem efetiva envolve, também, o desenvolvimento de habilidades e atitudes.

Nesse modelo de ensino-aprendizagem, os alunos serão capazes de realizar a aplicação real e eficaz do saber contextualizado durante as aulas por meio de práticas acadêmicas. As competências, portanto, serão desenvolvidas diante dos desafios que serão colocados aos discentes ao longo da jornada de aprendizagem do semestre.

Para os propósitos deste PPC, de acordo com Scott Parry (apud EBOLI, 2004, p. 52), define-se uma competência a partir da tríade: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes:

- ✓ Conhecimentos: relacionam-se à compreensão de conceitos e técnicas. É o saber fazer.
- ✓ Habilidades: representam aptidão e capacidade de realizar e estão associadas à experiência e ao aprimoramento progressivo. É o poder fazer.
- ✓ Atitudes: referem-se à postura e ao modo como as pessoas agem e procedem em relação à fato, objetos e outras pessoas de seu ambiente. É o querer fazer.

Logo, o Conhecimento é o saber adquirido, ou seja, todos os conteúdos necessários para que o indivíduo possa compreender a atividade que exercita. O conhecimento pode ser adquirido de diferentes formas e é relacionado ao saber. Por exemplo:

*Ler um livro sobre Planejamento Estratégico ajuda a saber quais as diferentes técnicas que podem ser usadas para elaboração de um Planejamento Estratégico.*

*Um vídeo sobre estratégia pode ensinar a teoria necessária para que um Administrador possa conhecer quais são as escolas do pensamento estratégico.*

Por sua vez, a Habilidade é o saber fazer, a capacidade prática ou aptidão para exercitar determinada atividade. Está vinculada à aplicação do conhecimento adquirido, à experiência e o desenvolvimento prático. Pode-se citar como exemplo:

*Construir o Planejamento estratégico de determinada empresa  
Definir o posicionamento estratégico da organização*

Já a Atitude é o querer fazer, a vontade que o indivíduo tem para realizar a atividade. Está relacionada ao seu modo de agir perante os desafios que tem para colocar em prática seus conhecimentos e habilidades. Sem a vontade necessária para fazer algo, os conhecimentos e habilidades não são colocados em prática, como se observa abaixo:

*Procurar, incessantemente, por dados do mercado e informações sobre inúmeros concorrentes são atitudes positivas para a competência “Análise estratégica”*

Assim, o curso pretende desenvolver essas três dimensões do aprendizado humano, garantindo aos alunos as competências exigidas à sua formação profissional e à vida em sociedade. Para tornar a presente filosofia educacional uma realidade, a compreensão deste PPC é a de que a melhor estratégia para que as competências (conhecimento + habilidade + atitude) sejam desenvolvidas é aproximar a experiência do aluno à experiência real do cotidiano social, político, ético e profissional com o qual ele conviverá após a sua formação.

Afinal, dele será exigido tomar iniciativa e assumir responsabilidades diante de situações profissionais com as quais se deparará no mercado de trabalho e em sua área

de atuação. Percebe-se, aqui, um sentido de competência ligada à ação como inteligência prática na medida em que existe a real aplicação de conhecimentos conceituais e filosóficos adquiridos de acordo com as atividades realizadas diariamente pelas pessoas em seu trabalho, o que garante um sentido dinâmico de aprendizagem e transformação na vida do aluno, alinhado à missão da instituição, que é educar para transformar.

Como se observa, no modelo de ensino-aprendizagem Aura, a competência do indivíduo não se limita ao seu estoque de conhecimentos teóricos. A proposta é desenvolver as competências, a partir de sua tríade, para ampliar a visão do educando, tornando-o qualificado para saber agir, mobilizar-se, transferir aos outros o que aprendeu, compartilhando conhecimento para engajar-se, ampliar sua visão de mundo e assumir novas responsabilidades.

Sabe-se que, no processo de aprendizagem, algumas metodologias tendem a desenvolver um lado das competências em detrimento do outro. Uma leitura pode desenvolver o conhecimento teórico sobre o assunto, mas não, a habilidade e atitude sobre este. Por sua vez, a repetição pode ajudar na habilidade, mas não, no conhecimento e atitude. Já uma experiência vivenciada inspira a atitude, mas pode ser insuficiente para o conhecimento e habilidade necessários ao aluno.

Logo, a jornada de aprendizagem dos discentes ao longo do percurso curricular deve valorizar diferentes estratégias de ensino e experiências práticas para que estes possam refletir sobre a experiência (DEWEY *apud* BRANCO, 2014) de forma esclarecida (KANT *apud* OZMON; CRAVER, 2004). É por essa razão que este PPC entende que o corpo docente, ao escolher a estratégia de ensino que será utilizada em sala, compreenda, primeiro, quais são as competências que devem ser desenvolvidas durante o semestre e como estas auxiliarão os discentes em seu percurso acadêmico, tornando a aprendizagem significativa (AUSUBEL *apud* MOREIRA, 1999). O aluno deve se identificar com a experiência, encontrando um sentido para ela e desenvolvendo as tarefas como o contínuo de uma mesma situação em desenvolvimento. Nesse processo, os novos conhecimentos adquirem significado para o sujeito e os conhecimentos prévios adquirem novos significados ou maior estabilidade cognitiva.

O modelo de ensino-aprendizagem promove intensa integração entre teoria e prática por meio de metodologias ativas de aprendizagem. As atividades de pesquisa

e extensão, bem como as atividades acadêmicas complementares e os estágios, são também promotores desta articulação entre teoria e prática. Já em sala de aula, ao vivenciarem uma experiência real nas atividades realizadas, nossos alunos podem, de forma colaborativa, resolver os problemas com quais lidarão, diariamente, em sua vida profissional.

A concepção teórica que embasa as metodologias ativas é o interacionismo social (PIAGET *apud* LEFRANÇOIS, 2015; VYGOTSKY *apud* MOREIRA, 1999). Essa concepção entende o sujeito como um ser ativo, que constrói e se apropria de seus conhecimentos particulares a partir dos elementos e estímulos fornecidos por outras pessoas e pelo meio em que vive. De acordo com essa teoria, cabe ao professor estimular e oferecer várias opções de aprendizado e caminhos a fim de que o aluno construa seus conhecimentos por meio de um planejamento didático e pedagógico que facilite a aprendizagem.

Em suas concepções, esses autores concebem o aprendizado como possibilidade decorrente da interação social que o aluno vivencia. Nas metodologias ativas de aprendizagem, o aprendizado se dá a partir de problemas e situações reais e simuladas; os mesmos que os alunos vivenciarão depois na vida profissional, mas que serão confrontados, de forma antecipada, durante o curso.

Considerando a ênfase do desenvolvimento ativo, o curso priorizará, enquanto estratégia, o estudo de roteiros práticos, estudos de caso, relatos de alunos de experiência adquiridas ao longo da vida, vez que se trata de educação de adultos, exploração de cenários e simulações para que os alunos estejam próximos destas experiências reais, tornando-os protagonistas de seu processo de ensino-aprendizagem. Assim, os discentes desenvolverão, ao longo de seu percurso acadêmico, várias atividades que poderão estimular e fortalecer as mais variadas competências de sua área de formação.

## **1.6 OBJETIVOS DO CURSO**

### **1.6.1 GERAL**

O Curso de Graduação Tecnológica em RH, na forma da Resolução CNE/CP nº 1/2021, de 05.01.2021, DOU de 6.1.2021 que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, bem como o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), tem como objetivo formar profissionais conscientes de sua relevância na sociedade, dotados de competências humanas, analíticas e quantitativas, com plenas condições de aprender autonomamente e de compreender a complexidade das dinâmicas organizacionais, dos mercados em diferentes âmbitos e das características locais dentro do contexto global através de uma visão sistêmica, crítica e reflexiva, que valorize a pesquisa, a ética, a diversidade, e o desenvolvimento sustentável na análise de problemas, nas propostas de soluções inovadoras e na identificação de oportunidades de negócios.

O desenvolvimento de habilidades socioemocionais é um dos diferenciais desta proposta pedagógica que valoriza, sobretudo, o trabalho em equipe, a capacidade de lidar com conflitos, o aprendizado contínuo e colaborativo e a liderança para a execução de ações nos diversos ambientes organizacionais.

O curso de Graduação Tecnológica em RH pretende ser reconhecido como um curso que gere valor ao aluno e ao ramo empresarial, buscando solucionar problemas logísticos de distribuição e armazenagem, visando desenvolver competências estratégicas para a RH e habilidades inovadoras, empreendedoras, eficazes em relação ao tempo e aos recursos proporcionando gestão qualitativa.

### **1.6.2 ESPECÍFICOS**

Em atendimento às competências necessárias à formação de um tecnólogo em RH capaz de propor soluções inovadoras e sustentáveis, o CST em RH, na forma do Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, tem por objetivos específicos:

- ✓ Formar tecnólogos com capacidade de adaptação, que demonstrem flexibilidade intelectual na assimilação de novos conhecimentos, tecnologias e gestão de informações, requisitos imprescindíveis em cenários marcados por transformações constantes, que valorizem a inovação e o desenvolvimento sustentável para criar ou aprimorar de forma inovadora os processos organizacionais;

- ✓ Proporcionar a formação de um indivíduo crítico e analítico, capaz de realizar análises diagnósticas lógicas - quantitativas e qualitativas - para o desenho e implementação de estratégias inovadoras em diferentes cenários, de forma contextualizada e adequada à região na qual atuará, contribuindo para a inovação e qualidade dos produtos e serviços;
- ✓ Prover formação tecnológica ampla e atualizada para aplicação na gestão das operações em RH, incluindo análise de cenários, controle da eficiência e racionalização contínua dos seus processo e sistemas, tanto no âmbito nacional quanto internacional;
- ✓ Fomentar o comportamento empreendedor nos futuros profissionais de RH, para que atuem com visão sistêmica e de forma sustentável, buscando oportunidades de negócios através de uma análise crítica do ambiente interno e externo, a fim de que possam tomar decisões alinhadas com uma efetiva gestão do conhecimento e da mudança e solucionar problemas complexos;
- ✓ Desenvolver a capacidade de comunicação, negociação e liderança nos estudantes, preparando-os para o trabalho em equipes, de forma inspiradora, construindo relacionamentos colaborativos, gerenciem conflitos por meio da empatia, mediando as diferentes demandas científicas, tecnológicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento;
- ✓ Formar profissionais éticos, atentos às demandas locais, que tenham autonomia para aprender continuamente, comprometidos com as organizações nas quais atuem, respeitando o código de ética profissional e as leis vigentes no país, com foco no desenvolvimento local e com a construção de uma sociedade justa, solidária, incluyente e equânime.

#### **1.7 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO E A FORMAÇÃO COM BASE EM COMPETÊNCIAS**

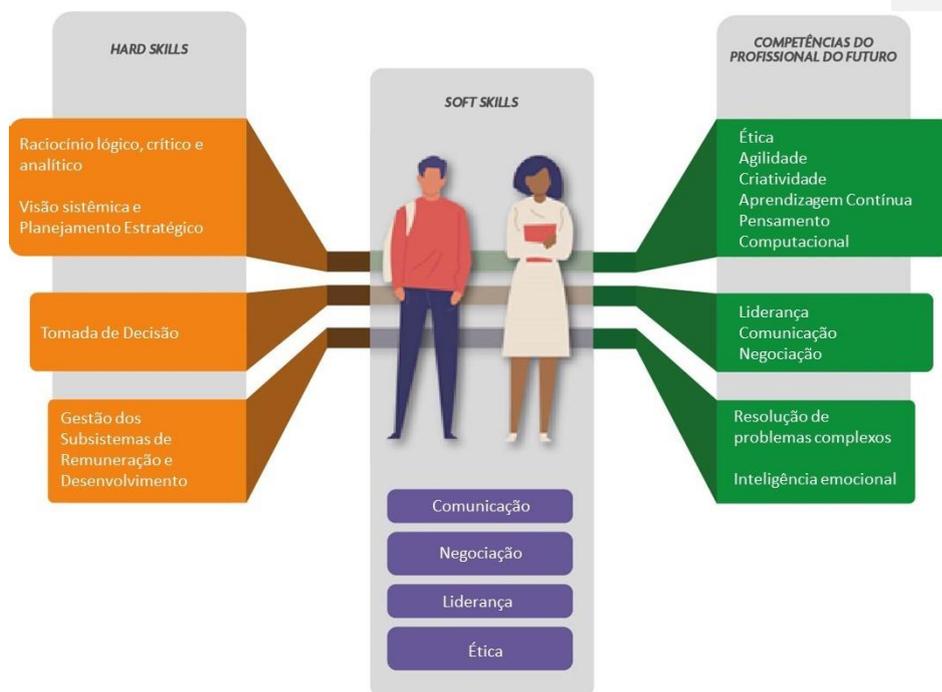
Com base nas diretrizes no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação

Profissional e Tecnológica, e a partir de discussão institucional com representantes do corpo docente, discente, alunos egressos, associações de classe e organizações empregadoras dos egressos da IES, apresentamos neste documento as competências que serão desenvolvidas pelos alunos ao longo de sua trajetória acadêmica no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Por entender que a formação acadêmica deve proporcionar sólido conhecimento teórico, sem perder de vista a aplicação prática que desenvolve habilidades e atitudes, o CST em Gestão de RH da IES foi desenhado de forma a desenvolver competências consideradas essenciais ao pleno exercício profissional para atuantes na área de Recursos Humanos e seus Subsistemas.

Ao concluir a graduação na instituição de ensino, busca-se garantir que os alunos tenham desenvolvido, além dos conhecimentos específicos do CST em Gestão de RH, as seguintes competências essenciais, escolhidas após análises das diversas pesquisas realizadas para concepção do desenho do curso: raciocínio lógico, crítico e analítico; comunicação, negociação e liderança; visão sistêmica, planejamento estratégico e tomada de decisão; e, gestão dos subsistemas de remuneração e desenvolvimento.

A figura, abaixo, ilustra as competências que serão desenvolvidas pelo nosso egresso e as competências exigidas pelo profissional do futuro no mercado de trabalho, o que mostra o alinhamento do modelo de aprendizagem com as competências aplicáveis que garantem empregabilidade aos alunos.



A competência **Raciocínio lógico, crítico e analítico** permitirá ao aluno analisar problemas complexos, o que possibilitará a operação com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre diferentes fenômenos. No atual contexto de transformações constantes, volatilidade e de relações cada vez mais complexas no mundo corporativo, esta é uma competência indispensável para que os profissionais possam pensar globalmente e agir localmente, tomando decisões assertivas e eficazes.

O desenvolvimento desta competência tem relevada importância que, dentre as dez competências a serem desenvolvidas pelos profissionais das mais diversas áreas do conhecimento até 2025, apontadas no Fórum Econômico Mundial de 2020, seis estão relacionadas ao desenvolvimento de raciocínio lógico, crítico e analítico: pensamento analítico e inovação; solução de problemas complexos; pensamento crítico e analítico; uso de tecnologia para monitoramento e controle; desenho tecnológico e programação; e raciocínio, solução de problemas e ideação.

Tem-se, portanto, foco na formação de alunos pensantes, críticos, reflexivos e criativos. O curso traz na sua filosofia um caráter transformador, pois tem o compromisso não só com o profissional competente e crítico, com o cidadão intelectual, mas com aquele que, além da dimensão humana, é um indivíduo capaz de criar formas de compreensão, de equacionar e solucionar problemas nas esferas pessoal e social.

As disciplinas que dão suporte para o desenvolvimento desta competência são: Matemática empresarial; Economia Empresarial; Pensamento computacional; Estatística e Probabilidade; Gestão de Desempenho; e Consultoria e Auditoria em RH.

Como forma de exemplificar a maneira como tais disciplinas auxiliam neste desenvolvimento, cita-se uma das atividades desenvolvidas na disciplina Matemática Empresarial, do 1º período do curso, baseada em problemas e situações reais que o profissional enfrentará no seu dia a dia. Já nas primeiras semanas de formação, o aluno é levado a analisar dados de duas empresas concorrentes e, por meio da interpretação de gráficos que apresentam os resultados de ambas, decidir em qual das duas deveriam investir recursos com menor risco financeiro. A exploração dos conteúdos, que relacionam a teoria com a prática da profissão, desenvolve habilidades relevantes para a tomada de decisão qualificada nos ambientes organizacionais.

O próximo conjunto de competências desenvolvidas no CST em Gestão de RH é de **Negociação, Comunicação e Liderança** deve ser considerado relevante, pois o perfil de todo e qualquer profissional que atue na área da gestão envolve a plena capacidade de influenciar pessoas e realizar negociações que garantam a sustentabilidade organizacional. A capacidade de liderar e exercer influência social, além da resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade, são indispensáveis ao profissional na atualidade.

O perfil dos profissionais atuantes na gestão de pessoas vem se alterando ao longo do tempo. De profissionais técnicos e capazes de alcançar objetivos organizacionais, passa-se a valorizar cada vez mais a capacidade relacional, de envolver pessoas e alinhar os seus propósitos às conquistas da organização. O profissional da área precisa ser um excelente negociador, comunicador, capaz de exercer liderança colaborativa e desenvolver equipes para que consiga se relacionar com as pessoas de forma ética, flexível e adaptável.

As disciplinas que dão suporte para o desenvolvimento destas competências são: Princípios de gestão; Comportamento organizacional; Liderança e coaching; Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Língua portuguesa; Relações Trabalhistas e Sindicais; e Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho.

Para que o aluno, ainda durante a sua jornada acadêmica, reconheça seus pontos fortes e as oportunidades de desenvolvimento pessoal, é aplicada, na disciplina Liderança e Coaching, a ferramenta PAT Perfil. Os resultados dos testes realizados nesta ferramenta identificam as fragilidades e as potencialidades individuais dos alunos que servirão de base para a elaboração de seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Isto lhes garante, por meio de uma metodologia apropriada, mapear os seus principais potenciais, reconhecer os gaps existentes e propor ações de melhoria que serão empreendidas para seu próprio desenvolvimento. O PDI deve, preferencialmente, incluir metas e objetivos com prazo estabelecido até o fim da formação acadêmica dos alunos para que eles tenham a oportunidade de atuar no próprio desenvolvimento pessoal e profissional antes da conclusão do curso. A consciência dos gaps a serem solucionados, aliada a um PDI orientado por professores qualificados, proporciona aos alunos do curso um grande diferencial frente aos demais profissionais que desconhecem suas próprias fragilidades e os caminhos a serem percorridos para superá-las.

Outro conjunto de competências que o aluno desenvolve é a **Visão sistêmica, Planejamento Estratégico e Tomada de Decisão**, citadas por especialistas como essenciais a profissionais das mais diversas áreas de atuação, foram citadas no relatório do Fórum Econômico Mundial de 2020, o principal documento que norteia estudos e pesquisas sobre as competências profissionais.

Este aprendizado garante que os egressos saibam aplicar a visão holística, analisar cenários, realizar diagnósticos, definir estratégias, tomar decisões, tendo como base de análise a visão sistêmica e o planejamento estratégico. Esta competência vem ao encontro da necessidade do egresso, que deve atuar de forma criativa, original e proativa diante das mais diversas situações presentes em seus desafios diários como profissional.

As disciplinas que dão suporte para o desenvolvimento destas competências são: Gerenciamento de Projetos; Governança Corporativa, Risco e *Compliance*; Gestão de Desempenho; e Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos.

Uma das atividades realizadas na disciplina Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos apresenta ao aluno o desafio de elaborar um projeto de Recrutamento e Seleção, a partir da análise de um estudo de caso sob orientação do professor, e que terá a duração de todo o período. O projeto deverá ser executado em grupo, preferencialmente, com alunos de cursos diversos (aproveitando a otimização e compartilhamento da disciplina), de modo a enriquecer e estimular a complementariedade de múltiplos saberes, promovendo o envolvimento de toda a turma em uma oportunidade singular de integração entre teoria e prática, além de estimular o desenvolvimento das competências como Análise de cenários; Trabalho em Equipe; Relacionamento Interpessoal; Tomada de decisão; Foco no Processo; Preocupação com Prazos; e Visão Sistêmica atualmente muito valorizadas pelo mercado de trabalho.

Esta construção coletiva, com alunos dos diversos cursos matriculados na disciplina, sob orientação semanal do professor, desenvolve nos alunos várias

habilidades além da capacidade de resolução de problemas, incluindo a resiliência, a negociação, a criatividade, a resistência ao estresse, o raciocínio, a criação de estratégias competitivas e o aprendizado contínuo e colaborativo, todas primordiais para a atuação do profissional de Recursos Humanos.

A quarta competência é a **Gestão dos Subsistemas de Remuneração e Desenvolvimento**, que capacita os alunos a gerenciar as especificidades das áreas dentro do macroprocesso de Recursos Humanos nas diferentes esferas organizacionais de qualquer segmento e porte. Este é um dos grandes diferenciais dos alunos egressos do CST em Gestão de RH da instituição, que é capaz de aplicar a especificidade na gestão de cada subsistema, conseguindo dedicar atenção especial para as pessoas e para os negócios, podendo utilizar os recursos de forma a garantir a sustentabilidade organizacional que viabilize a perenidade no mercado.

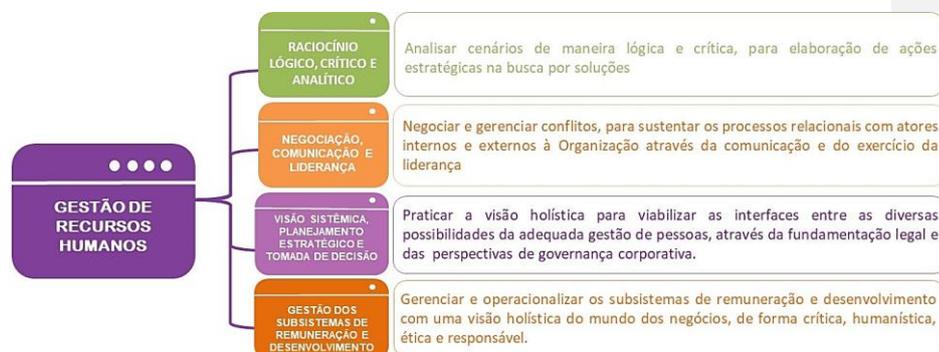
As disciplinas que dão suporte para o desenvolvimento desta competência são: Gestão de Carreira e Desenvolvimento; Legislação Fiscal, Trabalhista e Previdenciária; Gestão de Desempenho; Remuneração e Benefícios; e Gestão das Práticas Trabalhistas.

Para apresentar tais desafios aos alunos do decorrer do percurso acadêmico, pode-se citar a atividade realizada na disciplina Gestão de Carreira e Desenvolvimento na qual os alunos analisam um caso específico, levantam as necessidades de treinamento, e elaboram um programa contemplando todas as etapas do processo (inclusive pensando nos custos, se for o caso) e as possibilidades de intervenção para desenvolver as competências necessárias e potencializar as vantagens competitivas da organização, a partir do conhecimento que seus colaboradores terão.

A atividade tem como um de seus objetivos colocar os alunos em uma situação real do ambiente corporativo para que desenvolvam a capacidade de analisar criticamente os processos organizacionais e saibam quais ferramentas podem lançar mão para atuar de forma eficiente e eficaz para contribuir no processo de garantir a sobrevivência organizacional.

A instrumentalização dos alunos para manusear sistemas e ferramentas comumente utilizados nas organizações lhes permite adquirir maturidade e segurança para atuação profissional, já que ao se deparar com tais situações nas organizações, o egresso terá experiência prática obtida por meio das atividades realizadas ao longo do curso sob orientação de seus professores.

Logo, a matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos permitirá ao aluno desenvolver as seguintes competências:



A seleção das competências essenciais apresentadas nesta seção foi regida pela proposta institucional para a formação do egresso, bem como pelas Diretrizes apresentadas pelo Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

A correlação entre as normativas e as competências está demonstrada na tabela a seguir:

NORMATIVAS	COMPETÊNCIAS
Identificar, pesquisar, avaliar e gerenciar a cultura e o clima organizacional	Raciocínio lógico, crítico e analítico; Negociação, comunicação e liderança; Visão sistêmica, planejamento estratégico e tomada de decisão
Gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento e de seleção	Raciocínio lógico, crítico e analítico; Visão sistêmica, planejamento estratégico e tomada de decisão
Gerenciar e operacionalizar processos de treinamento e de desenvolvimento de pessoas	Gestão dos Subistemas de Remuneração e Desenvolvimento
Gerenciar e operacionalizar processos de avaliação de desempenho de pessoas	Gestão dos Subistemas de Remuneração e Desenvolvimento; Visão sistêmica, planejamento estratégico e tomada de decisão
Promover ações para a gestão de carreiras	Gestão dos Subistemas de Remuneração e Desenvolvimento
Gerenciar e operacionalizar processos de cargos e salários, remuneração, incentivos e benefícios	Gestão dos Subistemas de Remuneração e Desenvolvimento
Gerenciar e operacionalizar rotinas de pessoal	Gestão dos Subistemas de Remuneração e Desenvolvimento
Identificar, gerenciar e promover políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho	Raciocínio lógico, crítico e analítico; Visão sistêmica, planejamento estratégico e tomada de decisão
Reconhecer e relacionar os estilos de liderança e sua influência nas relações organizacionais	Negociação, comunicação e liderança; Visão sistêmica, planejamento estratégico e tomada de decisão
Negociar e mediar conflitos no âmbito da gestão de recursos humanos	Negociação, comunicação e liderança

Fonte: Portaria ENADE nº 457, de 30 de maio de 2018

As competências essenciais definidas neste projeto pedagógico encontram apoio para seu desenvolvimento, também, nas Atividades Acadêmicas Complementares (AAC's), realizadas ao longo do percurso acadêmico, e nas ações do Estágio Supervisionado, que serão descritas em tópico específico deste documento.

Considerando, então, o novo perfil discente, conectado com plataformas digitais - espaço onde aprende e troca experiências - autônomo no desenvolvimento de competências, adaptado às ambiguidades características do mundo contemporâneo, o CST em Gestão de Recursos Humanos pretende que, ao final do

curso e a partir dos conhecimentos, das práticas, experiências e das competências previstas, os alunos estejam aptos a:

- Recrutar e selecionar pessoas;
- Implementar programas de treinamento e desenvolvimento;
- Elaborar e implementar programas de remuneração estratégica;
- Diagnosticar, mensurar e propor melhorias para o clima organizacional;
- Apoiar os processos de mudança relacionados às pessoas;
- Aplicar as leis trabalhistas e as obrigações decorrentes dos contratos individuais e dos instrumentos coletivos de trabalho;
- Desenvolver estratégias que harmonizem as relações entre empresas, funcionários e sindicatos;
- Adotar medidas que assegurem a integridade física e a saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho;
- Definir e alinhar as estratégias de gestão de pessoas para o alcance dos objetivos do negócio;
- Destacar a importância do adequado relacionamento interpessoal dentro da organização como elemento de sustentação dos processos;
- Desenvolver e implementar técnicas de comunicação e liderança;
- Aplicar os valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional e da contínua necessidade de aprimoramento profissional.

O perfil do egresso, portanto, engloba a formação profissional e do ser humano, com capacidade de realizar análises críticas, de forma autônoma, amparada em princípios éticos, consolidando, desta forma, sua independência intelectual, marca fundamental da maturidade alcançada com a formação no ensino superior.

Um dos motivos pelos quais os alunos escolhem o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está na formação específica e de curta duração, e na ampla possibilidade de inserção no mercado de trabalho, seja para atuar em empresas privadas, órgãos públicos, organizações do terceiro setor, como profissional liberal ou na área da educação.

Sua capacidade de analisar os problemas de forma holística, utilizando o raciocínio lógico, crítico e analítico, aliado ao conhecimento de gerenciar pessoas e os subsistemas de Recursos Humanos, abre espaço para os tecnólogos em Gestão de RH atuarem na área privada e/ou pública como analistas, auditores internos, cargos de gerência, assessoria, na consultoria como profissionais liberais, ou na educação quando a experiência contribuir para o notório saber.

A sólida formação obtida por meio das atividades práticas oferecidas ao longo do curso nas vivências proporcionadas por situações dirigidas presentes nas disciplinas, ou na atuação pelo NAC – Núcleo de Apoio à Carreira, espaço integrante do Laboratório de Práticas de Gestão-LPG, habilita o egresso a atuar de forma autônoma, como profissional liberal que presta consultoria às organizações.

O campo de atuação na área pública torna-se acessível ao egresso do curso por sua capacidade de comunicação, negociação, liderança, e sua visão sistêmica para solução de problemas. Seja como servidor público em órgãos das esferas da união, do estado e do município ou como gestor público nos poderes executivo, legislativo ou judiciário, estas competências são valorizadas e permitem que o profissional exerça sua atividade laboral em sua plenitude.

Por tudo o que já foi exposto, pode-se afirmar que, ao final do curso, o egresso é um profissional versátil, com sólidos conhecimentos técnicos, com experiência adquirida por meio das atividades práticas e demais ações que abrem as portas para o exercício da profissional em diversas frentes de trabalho.

## 1.8 REQUISITOS DE ACESSO

São as seguintes as formas de ingresso no CST em Gestão de RH da IES: processo seletivo (Vestibular); nota do ENEM; portadores de diplomas de curso de graduação; transferência externa de outras IES e transferência de outros cursos da própria IES.

- ✓ Vestibular Tradicional: inclui questões elaboradas com base nos conteúdos curriculares do Ensino Médio e uma Redação. Os candidatos são classificados, sendo reprovados os que não obtiverem pelo menos nota três (3,0) na redação;
- ✓ Processo Seletivo Agendado: inclui a realização de uma redação. Os candidatos são classificados, sendo reprovados os candidatos que não obtiverem pelo menos nota três (3,0) na redação;
- ✓ Processo Seletivo ENEM: a inscrição do candidato é realizada mediante a apresentação dos resultados obtidos no Exame Nacional do Ensino Médio (Prova Objetiva e Redação). Os candidatos são classificados de acordo com as vagas disponíveis, que, para esta modalidade, representam 20% do total das vagas oferecidas pela instituição;
- ✓ Matrícula sem Vestibular: os portadores de diploma de nível superior podem requerer a matrícula no curso de graduação, mediante a apresentação de documentação (diploma, histórico escolar completo, descrição do regime de aprovação da instituição de origem e programa das disciplinas cursadas com aprovação).
- ✓ Transferência Externa: os candidatos apresentam documentação fornecida pela IES da qual pretendem transferir-se. Somente são aceitas solicitações de transferência para o mesmo curso ou para curso de área afim ao de origem e de mesmo nível. Não são aceitas solicitações de transferência de alunos em situação de abandono na instituição de origem ou de alunos desligados da instituição de origem.
- ✓ Seleção de candidatos do PROUNI: o candidato que fez o ENEM poderá se inscrever no site do MEC, escolhendo a instituição e o curso, e concorrer a uma vaga em instituições de ensino superior. O candidato encaminhado pelo governo, apresenta a documentação na IES.

## 1.8 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

### 1.8.1 ESTRUTURA CURRICULAR

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está fundamentada no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

Esta proposta pedagógica tem como objetivo alcançar a excelência do ensino em Gestão de Recursos Humanos e a qualidade na formação dos alunos. A operacionalização dessa proposta realiza-se na construção de uma estrutura curricular inovadora que articula teoria e prática. Neste sentido, pode-se afirmar que o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da instituição atende aos preceitos legais vigentes, pois:

- possui carga horária de 1.700 horas, superior às 1.600 horas mínimas previstas no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia-CNCST;
- tem tempo mínimo de integralização de 2 anos;
- os objetivos do curso e o perfil do egresso atendem ao descrito no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia - CNCST (pág. 42) e na Portaria nº 457, de 30 de maio de 2018;
- a organização do curso e seus conteúdos curriculares estão de acordo com o recomendado no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica;
- não possui estágio supervisionado obrigatório, conforme previsto na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica;
- apresenta como parte integrante de suas ações as Atividades Acadêmicas Complementares associadas às áreas do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, organizadas em quatro eixos: Cidadania; Científico-acadêmico; Empregabilidade, Sustentabilidade e Empreendedorismo e Inovação. Tais atividades têm como

objetivo estimular o discente a participar de experiências diversificadas ao longo do seu percurso acadêmico, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao seu perfil de formação, além de possibilitar a prática de estudos independentes e transversais que contribuem para a flexibilização curricular e a interdisciplinaridade, conforme prevê a Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica;

- oferece Tópicos em Libras como disciplina optativa com carga horária de 80 horas, conforme determina o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005;
- ✓ insere de maneira transversal e interdisciplinar, os estudos das relações étnico-raciais, o ensino da história e cultura afro-brasileira e indígena nas disciplinas Comportamento Organizacional e Liderança e Coaching, de maneira transversal e interdisciplinar, conforme estabelece a Resolução CNE/CP nº 1, de 17 de junho de 2004;
- aborda a temática Educação Ambiental nas disciplinas Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho; Gestão de Carreira e Desenvolvimento, e nas atividades propostas pelo Núcleo de Apoio à Carreira-NAC, integrante do Laboratório de Práticas de Gestão-LPG, além das atividades de pesquisa ou extensão, de maneira transversal e interdisciplinar, atendendo ao Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002;
- implementa ações de ensino, pesquisa ou extensão que discutem Direitos Humanos, incluindo a temática nas disciplinas Comportamento Organizacional; Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos; Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho; Liderança e Coaching; Relações Trabalhistas e Sindicais; Gestão das Práticas Trabalhistas; Remuneração e Benefícios; e Gestão de Carreira e Desenvolvimento, de maneira transversal e interdisciplinar, atendendo o que determina a Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012;
- O curso oferece certificações intermediárias para os alunos, o que impulsiona sua empregabilidade antes mesmo da aquisição do grau de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. As certificações trazem dinâmica a formação superior e as

demandas do mercado de trabalho e reforçam a visão de uma formação por competências para o aluno egresso.

A matriz curricular está organizada para oferecer ao aluno referenciais teórico-práticos que colaborem com o desenvolvimento de competências gerais e específicas que promovam o seu pleno desenvolvimento como pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o mercado de trabalho.

A tabela, abaixo, apresenta a matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos:

MATRIZ CURRICULAR GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - 220										
RESUMO DAS CARGAS HORÁRIAS MÍNIMAS EXIGIDAS		TEÓRICA		PRÁTICA	EXTENSÃO**	ESTÁGIO	TOTAL	%		
		PRESENCIAL	A DISTÂNCIA*	PRESENCIAL	PRESENCIAL					
Disciplinas obrigatórias		1.040	320	0	240	0	1.600	94,12		
Estágio supervisionado		0	0	0	0	0	0	0,00		
Atividades acadêmicas complementares							100	5,88		
<b>TOTAL DO CURSO</b>		1.360		0	240	0	1.700	100,00		
<b>CARGA HORÁRIA DISCIPLINAS OPTATIVAS</b>							80	-		
<b>* CARGA HORÁRIA A DISTÂNCIA DO CURRÍCULO</b>							HORAS	%		
As metodologias para ensino digital são baseadas na convergência de meios de oferta de conteúdo e na organização das demandas acadêmicas, ambos estruturados em um desenho educacional que concorre os objetos de aprendizagem, as ferramentas de comunicação e colaboração e as atividades curriculares. Tais metodologias se concretizam em um ambiente virtual de aprendizagem, cuja interface incorpora as principais tendências em processos de ensino e de aprendizagem digitais, como, por exemplo: tecnologias assíncronas, recursos educacionais que estimulam a autonomia e a autogestão, ferramentas de cooperação; trabalho em equipe; simulados e testes; entrega/região de trabalhos acadêmicos; repositório de recursos; bibliotecas virtuais.							320	18,82		
<b>** CARGA HORÁRIA DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO NO CURRÍCULO</b>							HORAS	%		
As atividades de extensão são ações de contribuição à sociedade, desenvolvidas, preferencialmente, de forma multidisciplinar, que propiciam a participação dos vários segmentos da comunidade universitária, vinculadas à formação do estudante, privilegiando entidades da sociedade civil, atores, coletivos e organizações sociais, bem como setores produtivos e entidades governamentais. Elas são orientadas a partir de cinco eixos norteadores: atividades educacionais; cursos e eventos; atividades empresariais; assessoria e prestação de serviços especializados; atividades de criação e intercâmbio científico-cultural - inclui ações destinadas à promoção e divulgação científico-cultural da produção acadêmica e a valorização da cultura; atividades de responsabilidade social; atividades de esporte e lazer.							240	14,12		
PERÍODO	COMPONENTES CURRICULARES	TIPO DE PARTICIPAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	MODALIDADE	TEÓRICA		PRÁTICA	EXTENSÃO	ESTÁGIO	TOTAL
					PRESENCIAL	A DISTÂNCIA	PRESENCIAL	PRESENCIAL		
1	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	OBRIGATORIA	EXTENSÃO	PRESENCIAL	0	0	0	80	0	80
1	ECONOMIA EMPRESARIAL	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
1	MATEMÁTICA EMPRESARIAL	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
1	PRINCÍPIOS DE GESTÃO	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
1	LÍNGUA PORTUGUESA	OBRIGATORIA	REGULAR	A DISTÂNCIA	0	80	0	0	0	80
2	LEGISLAÇÃO FISCAL, TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
2	NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
2	RECRUTAMENTO E TÉCNICAS DE SELEÇÃO DE TALENTOS	OBRIGATORIA	EXTENSÃO	PRESENCIAL	0	0	0	80	0	80
2	SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
2	PENSAMENTO COMPUTACIONAL	OBRIGATORIA	REGULAR	A DISTÂNCIA	0	80	0	0	0	80
3	ESTATÍSTICA E PROBABILIDADE	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
3	GESTÃO DAS PRÁTICAS TRABALHISTAS	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
3	LIDERANÇA E COACHING	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
3	RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
3	GOVERNANÇA CORPORATIVA, RISCO E COMPLIANCE	OBRIGATORIA	REGULAR	A DISTÂNCIA	0	80	0	0	0	80
4	GERENCIAMENTO DE PROJETOS	OBRIGATORIA	EXTENSÃO	PRESENCIAL	0	0	0	80	0	80
4	GESTÃO DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
4	GESTÃO DE DESEMPENHO	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
4	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	OBRIGATORIA	REGULAR	PRESENCIAL	80	0	0	0	0	80
4	CONSULTORIA E AUDITORIA EM RH	OBRIGATORIA	REGULAR	A DISTÂNCIA	0	80	0	0	0	80
4	TÓPICOS EM LIBRAS, SURDEZ E INCLUSÃO	OPTATIVA	OPTATIVA	A DISTÂNCIA	0	80	0	0	0	0

A organização do currículo obedece aos princípios de flexibilização, interdisciplinaridade, acessibilidade metodológica, contextualização, relação teoria e prática, indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, e compatibilidade de carga horária total, descritos ao longo deste documento.

A matriz curricular do curso foi concebida como um conjunto integrado e articulado de situações organizadas para promover aprendizagens significativas e seus conteúdos são apenas um dos meios para o desenvolvimento de competências que ampliem a formação dos alunos e sua interação com a realidade, de forma crítica e dinâmica. Busca-se, também, promover ações pedagógicas que articulem os saberes e as práticas, vinculando-os aos ideais da ética, responsabilidade, cidadania, solidariedade e do espírito coletivo, e direcionando-as ao atendimento das necessidades da comunidade regional e local.

Na elaboração da estrutura curricular foram adotados, também, princípios que promovem a organização do curso partindo do geral para o específico, em níveis crescentes de complexidade e em sucessivas aproximações. Assim, uma sequência de conhecimentos definirá os objetivos a serem alcançados - novos conhecimentos e habilidades (cognitivos, afetivos e psicomotores) são introduzidos em momentos subsequentes, reforçando o que já se sabe e mantendo as interligações com as informações previamente aprendidas. Desse modo, o estudante vai gradualmente se apropriando do conhecimento, desenvolvendo novas habilidades e atitudes em uma maior amplitude e profundidade, havendo uma concentração maior de disciplinas específicas à medida que o estudante vai avançando no curso, sempre se buscando a articulação entre teoria e prática desde o início da formação acadêmica, por meio da metodologia de aprendizagem adotada.

Os componentes curriculares foram desenhados para formar o profissional do século XXI, inserido numa sociedade digital, que exige formação multidisciplinar, e contemple todo conteúdo necessário à resolução de problemas de natureza prático-profissional que dialogam com aspectos sociais, políticos, culturais, éticos e geoambientais. Eles são divididos em Componentes curriculares presenciais regulares,

Componentes curriculares presenciais extensionistas, Componentes curriculares digitais.

- **Componentes curriculares presenciais regulares:** disciplinas com carga-horária teórica, prática e atividades práticas supervisionadas realizadas em laboratórios, bibliotecas, que possuem trabalhos individuais e/ou em grupo e práticas diversificadas que fazem parte do ecossistema de aprendizagem e colaboram para o desenvolvimento das competências definidas no projeto pedagógico do curso. Estas atividades, detalhadas nos planos de aula, são de caráter diagnóstico e formativo e possibilitam aos alunos descobrirem onde estão seus gaps em termo de aprendizagem para que possam evoluir no desenvolvimento de suas competências, fortalecendo uma cultura de aprendizado contínuo.

- **Componentes curriculares presenciais extensionistas:** realização de projetos de extensão com itinerários socioformativos orientados pela metodologia de aprendizagem por projetos, com ações de contribuição à sociedade, desenvolvidas, preferencialmente, de forma multidisciplinar, que propiciam a participação dos vários segmentos da comunidade universitária, vinculadas à formação do estudante, privilegiando entidades da sociedade civil, atores, coletivos e organizações sociais, bem como setores produtivos e entidades governamentais. São orientadas a partir de cinco eixos norteadores: atividades educativas: cursos e eventos; atividades empresariais: assessoria e prestação de serviço especializado; atividades de difusão e intercâmbio científico-cultural – inclui ações destinadas à promoção e divulgação científico-cultural da produção acadêmica e a valorização da cultura; atividades de responsabilidade social; atividades de esporte e lazer. Esta proposta de trabalho socialmente referenciada que se materializa em currículos atravessados pela “experienciação” de situações-problema reais que emergem do território de inserção da IES, com natureza socioformativa (sociedade + formação ou formação na sociedade), enfatizando o desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades, atitudes e valores) técnicas e socioemocionais por meio de vivências em contexto, quer seja, a produção de mudanças nos demais setores da sociedade (e na própria instituição de ensino) a partir da construção e aplicação de conhecimentos.

- **Componentes curriculares digitais:** disciplina composta por um conjunto de atividades proporcionais à carga horária semestral de acordo com o curso. Os temas

de aprendizagem são definidos nos planos de ensino de cada disciplina. Para esse formato, o aluno terá um cronograma de atividades virtuais, a serem realizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), e uma agenda presencial, composta pela realização de atividades e avaliações na IES. Esse ambiente virtual de aprendizagem integra um conjunto de interfaces de conteúdos e formas de comunicação, associados às redes sociais, permitindo integrar conteúdo às comunicações entre os atores ao longo do processo de ensino e de aprendizagem. Tais mecanismos de comunicação podem ser síncronos (como chat, por exemplo), ou assíncronos (fórum de discussão, mensageria, feedback etc.). No que se refere à convergência de meios para a construção do conhecimento e distribuição de conteúdo acadêmico para o aluno, concebeu-se um ambiente virtual de aprendizagem que integraliza: i) videoaulas transmitidas via web, ao vivo ou gravadas, ii) conteúdo interativo online com design instrucional orientado à autoaprendizagem; iii) material didático (livro de referência de cada disciplina); iv) biblioteca virtual; v) ferramentas de atividades acadêmicas. Para suportar o desenvolvimento do aluno, tem-se a participação de atores que acompanham e o orientam durante o seu percurso na disciplina. São eles: o tutor, a quem compete a mediação do processo de ensino-aprendizagem; o coordenador de curso, que faz o acompanhamento das atividades presenciais obrigatórias realizadas pelo aluno. Cada um com papéis e atribuições específicas, definidas no regulamento e manual do aluno, disponibilizado no AVA. Este espaço de comunicabilidade constante busca garantir a efetividade do aprendizado a partir dos desdobramentos estimulados na comunicação entre alunos e professores/tutores/coordenadores. Nesse sentido, busca-se desenvolver o espírito científico e a formação de sujeitos autônomos e cidadãos, tendo como propulsores desse movimento a interação, a cooperação e a colaboração, bem como a interatividade na construção e reconstrução do conhecimento.

Independente do formato, compartilham a mesma estrutura de material didático institucional, baseada no conceito do modelo de aprendizagem Aura, que tem como finalidade disponibilizar aos docentes e discentes da instituição planos de ensino, planos de aula e planos de aprendizagem (específicos para os componentes curriculares extensionistas) organizados e alinhados com a missão, visão e valores da IES e os princípios norteadores da aprendizagem ativa.

O plano de ensino é um documento base que serve como referência aos docentes, evidencia os objetivos da disciplina e detalha as ações pedagógicas. É um instrumento didático-pedagógico e administrativo de elaboração e uso obrigatórios pelos nossos professores em sala de aula. Seus objetivos são: assegurar um ensino efetivo, levar os alunos ao alcance dos objetivos da disciplina, verificar o processo de aprendizagem dos alunos, desenvolvendo as competências exigidas para atuação na carreira escolhida.

O plano de ensino de um modelo baseado em competências não é feito de forma linear, seus elementos estão conectados e subsidiam os procedimentos de ensino-aprendizagem. Ao final, deve ser feita a verificação desta aprendizagem por meio de uma avaliação por competências. No Aura, ele terá o formato que detalharemos a seguir:

- ✓ **Código e nome da disciplina:** descrição no nome e código da disciplina;
- ✓ **Carga horária semestral:** total da carga-horária da disciplina;
- ✓ **Perfil docente:** descrição da titulação mínima necessária ao docente e área de atuação desejável, bem como das competências inerentes a um processo de ensino-aprendizagem centrado no aluno. Importante mencionar que articulação entre teoria e prática deve ser o eixo direcionador das estratégias em sala de aula. O professor deve, ainda, conhecer as ferramentas digitais que fazem parte do modelo de ensino da instituição (SGC, SIA, SAVA, BdQ).
- ✓ **Ementa:** descrição dos conteúdos discutidos na disciplina.
- ✓ **Objetivos:** visão geral do perfil do aluno ao final da disciplina, incluindo as competências articuladas em ações concretas, embasadas em conteúdos e com finalidades práticas (fazer alguma coisa + com base em alguma coisa + para alguma coisa).
- ✓ **Procedimentos de ensino-aprendizagem:** em linhas gerais, é o “como” se pretende dinamizar as aulas. É o espaço que explica como as situações de aprendizagem devem ser organizadas e orientadas. Assim, deve ser descrita a metodologia de ensino, detalhando-se os procedimentos que serão utilizados para alcançar os objetivos propostos. Aqui, cabe lembrar que uma situação de aprendizagem não ocorre ao acaso. É preciso planejar um dispositivo (um fato,

um problema, uma questão) que coloque os alunos diante da atividade a ser realizada, do projeto a desenvolver, do problema a resolver. A escolha desses dispositivos depende da disciplina, dos temas específicos e das competências que se quer desenvolver. Existem inúmeras possibilidades entre as metodologias ativas, como, por exemplo: estudo de caso, resolução de problemas, aprendizagem baseada em projetos, aprendizagem baseada em problemas, sala de aula invertida, *peer instruction*, *design thinking* e outras. Além disso, há uma série de estratégias ou dinâmicas que podem ser utilizadas para ampliar a interação na sala de aula, bem como ferramentas tecnológicas capazes de facilitar a troca de conhecimento entre os alunos. Portanto, neste campo, apresenta-se as metodologias de ensino, descrevendo-se os meios (estratégias e ferramentas) para alcançar os objetivos previamente delineados. Adota-se, no modelo de aprendizagem, um processo de ensino-aprendizagem baseado em 3 etapas: a preleção, a partir da definição de uma situação problema (temática/problematização/pergunta geradora), utilização de metodologias ativas centradas no protagonismo do aluno e realização de uma atividade verificadora da aprendizagem ao final da aula. O processo de ensino-aprendizagem deve priorizar o aluno, sendo este capaz de articular os temas discutidos nas aulas para responder à situação problema que abre a preleção. É importante destacar o uso da Sala de Aula Virtual de Aprendizagem (SAVA), espaço onde o aluno terá acesso aos conteúdos digitais da disciplina, deverá resolver questões propostas, explorar conteúdos complementares e publicar os trabalhos realizados antes, durante e no fim de suas aulas.

- ✓ **Temas de aprendizagem:** descrição dos temas que representarão o conteúdo do componente curricular.
- ✓ **Procedimentos de avaliação:** descrição dos procedimentos de avaliação e como serão avaliadas as competências desenvolvidas durante a disciplina nos âmbitos presencial e digital.
- ✓ **Bibliografia básica:** indicação de obras que sejam fonte de consulta para realização dos estudos e referência teórica para os temas de aprendizagem da disciplina, apresentadas conforme norma para referências da ABNT. As referências indicadas devem fazer parte da biblioteca virtual da instituição.

- ✓ **Bibliografia complementar:** indicação de obras que sejam fonte de consulta para realização dos estudos e referência teórica para os temas de aprendizagem da disciplina, apresentadas conforme norma para referências da ABNT. As referências indicadas devem fazer parte da biblioteca virtual da instituição.

Os resultados de um plano de ensino bem elaborado são observados na sala de aula quando o professor desdobra esse documento nos planos de aula.

O Plano de Aula é a sistematização de todas as atividades que se desenvolvem no período em que professor e aluno interagem em uma dinâmica de ensino-aprendizagem. Deve prever estímulos adequados aos alunos, a fim de incentivá-los a criar uma atmosfera de comunicação entre os atores deste processo que favoreça a aprendizagem.

Cada plano de aula está assim definido:

- ✓ **Código e nome da disciplina:** descrição no nome e código da disciplina;
- ✓ **Semana/Tema:** indicação do número da semana de aula e o respectivo tema/tópico, de acordo com o que está descrito no Plano de Ensino da disciplina.
- ✓ **Objetivos:** definição dos objetivos específicos da aula alinhados com os objetivos descritos no Plano de Ensino;
- ✓ **Tópicos:** indicação dos tópicos, dentre os descritos no Plano de Ensino, que serão trabalhados na aula;
- ✓ **Procedimentos de ensino-aprendizagem:** apresentação das metodologias de ensino, descrevendo-se os meios (estratégias e ferramentas) para alcançar os objetivos previamente delineados. Sugere-se que o professor(a) desenvolva a aula em três momentos: contextualização do tópico em uma preleção iniciada com a situação problema (tematização/problematização/pergunta geradora); utilização de metodologias ativas centradas no protagonismo do aluno e realização de uma atividade verificadora da aprendizagem que deve ser realizada pelo professor da disciplina em sala com os alunos.
- ✓ **Recursos didáticos:** Descrição dos recursos didáticos necessários para realização da aula.

- ✓ **Leitura específica:** Indicação de textos, *e-books*, reportagens e notícias complementares à bibliografia indicada no Plano de Ensino, que possam ser utilizados para melhor contextualização do conteúdo abordado na aula.
- ✓ **Aprenda +:** Indicação de *podcasts*, vídeos, artigos, textos, *e-books*, reportagens e notícias complementares à bibliografia indicada no Plano de Ensino, que possam ser utilizados para melhor contextualização do conteúdo abordado na aula e a Atividade Autônoma Aura - duas questões disponíveis no ambiente virtual de aprendizagem, alinhadas ao(s) tema(s) e tópico(s) discutidos na sala de aula presencial. Estas questões devem ser resolvidas pelos discentes após o encerramento da aula. Suas respostas podem ser debatidas pelos professores e alunos na aula seguinte, vez que são de caráter diagnóstico e possibilitam aos alunos descobrirem onde estão seus gaps em termos de aprendizagem para que possam evoluir no desenvolvimento de suas competências.

A figura, abaixo, ilustra como o Plano de Aula, no modelo de aprendizagem do curso de RH, potencializa o processo de ensino e aprendizagem, tornando-se uma ferramenta indispensável para professor e alunos adotarem o conceito de sala de aula invertida.

<b>Plano de aula</b>  Como tornar minhas aulas mais interessantes com base em meu plano de aula? Quais necessidades de meus alunos eu tenho a chance de atender com esta aula?	<b>Objetivos</b>  Que objetivos meus alunos precisam alcançar? <hr/> <b>Tópicos</b>  Que temas devo discutir na minha aula?	<b>Situação problema</b>  Como, a partir da situação problema norteadora da minha aula, posso engajar meus alunos?	<b>Recursos didáticos</b>  Que recursos cabem em minha aula? Posso utilizar ferramentas digitais? Como posso adaptar minhas aulas às metodologias ativas?	<b>Conteúdo digital</b>  Como os alunos podem me ajudar na construção desta aula? De que forma abordarei o conteúdo digital em minhas aulas?
<b>Atividade verificadora de aprendizagem (Desenvolvimento da competência)</b> O que meus alunos podem entregar, na prática, ao longo e ao término da aula?		<b>Aprenda +</b>   Quais conteúdos extras e vivências profissionais posso oferecer aos alunos como adicional? <b>Atividade Autônoma Aura</b>		

Para organizar seu plano de aula, é indispensável que o professor tenha claro quais objetivos e competências são essenciais para os alunos e que seja capaz de propô-los nos mais variados contextos. O desafio é trabalhar os temas de aprendizagem em diferentes situações e em tarefas complexas, aproveitando situações, explorando acontecimentos do próprio local, o que lhe permitirá regionalizar e contextualizar a temática da aula, trazendo o debate para uma realidade que é próxima ao aluno.

Os componentes curriculares extensionistas contemplam o Plano de Aprendizagem, que apresenta os seguintes itens:

- ✓ **Código e nome da disciplina:** descrição no nome e código da disciplina;
- ✓ **Natureza:** natureza do componente curricular;
- ✓ **Carga horária semestral:** total da carga-horária;
- ✓ **Carga horária semanal:** carga-horária semanal;
- ✓ **Perfil docente:** descrição da titulação mínima necessária ao docente e área de atuação desejável, bem como das competências inerentes a um processo de ensino-aprendizagem centrado no aluno. Importante mencionar que articulação entre teoria e prática deve ser o eixo direcionador das estratégias em sala de aula. O professor deve, ainda, conhecer as ferramentas digitais que fazem parte do modelo de ensino da instituição (SGC, SIA, SAVA, BdQ).
- ✓ **Área temática:** definição da área temática em que o projeto extensionista será desenvolvido em conformidade com a Resolução CNE/CES n.º 7/2018.
- ✓ **Linha Eixo de Extensão e Pesquisa:** descrição da linha de Extensão e Pesquisa alinhadas à área de concentração do curso.
- ✓ **Competências a serem trabalhadas:** descrição das competências que serão desenvolvidas pelos alunos, alinhadas ao perfil de egresso, a partir da proposta socioformativa da extensão.
- ✓ **Ementa:** descrição dos conteúdos discutidos na disciplina.
- ✓ **Objetivos:** visão geral do perfil do aluno ao final da disciplina, incluindo as competências articuladas em ações concretas, embasadas em conteúdos e com finalidades práticas (fazer alguma coisa + com base em alguma coisa + para alguma coisa).

- ✓ **Objetivos sociocomunitários:** objetivo(s) relacionados aos públicos externos implicados, o que se espera em termos de resultados e impactos esperados, além daquilo que se pretende transformar a partir de uma demanda locorregional.
- ✓ **Descrição do público envolvido:** caracterização do(s) público(s) potencial(is) implicado(s) na ação proposta.
- ✓ **Justificativa:** delimitação da relevância acadêmica e comunitária da proposta, considerando seus objetivos (acadêmicos e comunitários).
- ✓ **Procedimentos de ensino-aprendizagem:** descrição da metodologia de trabalho para a consecução dos objetivos propostos (acadêmicos e comunitários), primando pela dialogicidade e ampla participação dos públicos implicados e delimitação das etapas metodológicas.
- ✓ **Temas de aprendizagem:** descrição dos temas que representarão o conteúdo do componente curricular.
- ✓ **Procedimentos de Avaliação:** delimitação do processo avaliativo nas seguintes perspectivas: Autoavaliação discente (relato de experiência); Avaliação das aprendizagens; Avaliação dos resultados alcançados em relação aos públicos implicados; Contribuição dos programas/projetos/outras ações extensionistas previstas para o cumprimento dos objetivos do PDI e dos PPCs dos Cursos (avaliação institucional / CPA.
- ✓ **Bibliografia básica:** indicação de obras que sejam fonte de consulta para realização dos estudos e referência teórica para os temas de aprendizagem da disciplina, apresentadas conforme norma para referências da ABNT. As referências indicadas devem fazer parte da biblioteca virtual da instituição.
- ✓ **Bibliografia complementar:** indicação de obras que sejam fonte de consulta para realização dos estudos e referência teórica para os temas de aprendizagem da disciplina, apresentadas conforme norma para referências da ABNT. As referências indicadas devem fazer parte da biblioteca virtual da instituição.

#### **1.8.2 COMPATIBILIDADE DA CARGA HORÁRIA TOTAL (EM HORAS-RELÓGIO)**

A carga horária dos cursos é orientada pela Resolução CNE/CES nº 3/2007 e pelo Parecer CNE/CES nº 261/2006, que institui o mínimo dos duzentos dias letivos de trabalho acadêmico efetivo, por meio de preleções e aulas expositivas e/ou atividades práticas supervisionadas, tais como laboratórios, atividades em biblioteca, iniciação científica, trabalhos individuais e em grupo, práticas de ensino e outras atividades no caso das licenciaturas. O planejamento e a execução dos dias letivos exigidos pela legislação vigente ocorrem dentro das diretrizes propostas no PDI e no PPC, ressaltando-se que o modelo de aprendizagem Aura se estrutura na máxima de que o processo ensino-aprendizagem é dinâmico, pois o aluno é protagonista da construção dialogada e colaborativa do conhecimento teórico e prático necessário ao exercício das atividades laborativas exigidas pelo mercado de trabalho.

A estrutura curricular do Curso de Recursos Humanos está fundamentada no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia e contempla uma carga horária mínima de 1.700 horas, às quais podem ser acrescidas em 80 horas, caso o aluno opte por cursar a disciplina de Libras, de oferta obrigatória pela Instituição. Das 1.700h do curso, cabe destacar que 100h são destinadas às Atividades Acadêmicas Complementares.

A distribuição da carga horária pode ser visualizada no quadro abaixo:

<b>Composição da Carga Horária do Curso (Horas-Relógio)</b>		
	<b>Horas</b>	<b>% da carga horária</b>
Atividades Complementares	100	5,9%
Componentes curriculares obrigatórios	1.60	94,1%
Componentes curriculares extensionistas	240	14,1%
<b>Análise EAD</b>		
EAD (sem optativas)	320	20,00%

### **1.8.3 ATIVIDADE PRÁTICA SUPERVISIONADA – RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 3, 02.7.2007, D.O.U 3.7.2007**

O modelo de aprendizagem Aura inova ao incorporar em sua dinâmica atividades síncronas e assíncronas com a supervisão do professor e componentes curriculares extensionistas. Os temas de aprendizagem são disponibilizados para os alunos, sendo parte do processo de ensino-aprendizagem a inversão da sala de aula, o estudo prévio por meio dos conteúdos, as atividades práticas supervisionadas realizadas em laboratórios, bibliotecas, que possuem trabalhos individuais e/ou em grupo e práticas diversificadas que fazem parte do ecossistema de aprendizagem global e local.

O momento socioeconômico e histórico influencia diretamente o comportamento das pessoas e suas formas de aprender. É um novo jeito de pensar e se comportar, assim, o Aura busca incorporar estratégias educacionais disruptivas para tornar o aprendizado mais significativo. E isso porque, quando se analisa o perfil dos alunos da nova geração, sabe-se que eles consomem informação, principalmente, via smartphones e têm preferência por conteúdos em vídeo e jogos de aprendizagem, aprendem de múltiplas maneiras e são multifocais, além de preferirem conteúdos visuais de alta qualidade.

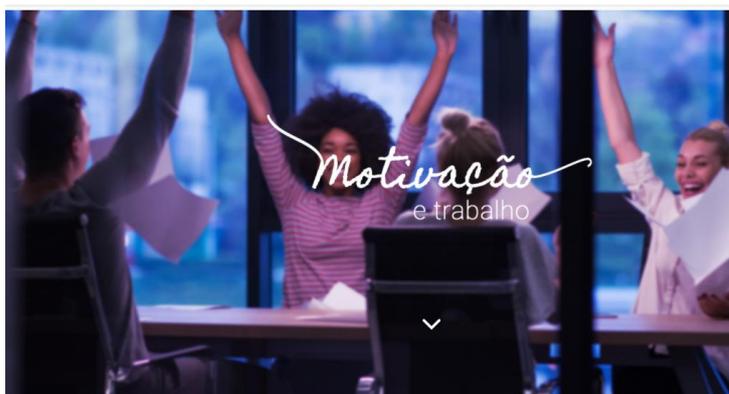
Para atender essa demanda, os modelos de educação tradicionais devem ser repensados, já que os discentes buscam construir seu conhecimento de forma múltipla, rápida, intuitiva, criativa e colaborativa em diferentes plataformas.

Logo, o caráter inovador do Aura evidencia-se, também, no uso de plataformas interativas, em um sistema de aprendizagem híbrido, com atividades práticas supervisionadas realizadas antes e depois das aulas. Busca-se garantir ao aluno a realização de atividades no pré e pós-aula, com foco na sua aprendizagem, para a construção do conhecimento e a aplicação posterior deste conhecimento em uma experiência real, na sala de aula, em atividade mediada pelo professor.

Dessa forma, os alunos terão acesso a um conteúdo de alta qualidade, além de atividades práticas assíncronas para realizar, disponíveis a qualquer hora e em qualquer lugar, o que lhes permite mais independência e autonomia para aprender. Incentiva-se o autoaprendizado em ambientes que oferecerem aos discentes a

flexibilidade que a nova geração tanto busca no desenvolvimento de suas competências. Os Planos de Aula são desenhados com foco nas competências que os alunos precisam desenvolver durante a sua formação acadêmica. Em cada aula, o professor discutirá uma situação problema para demonstrar a aplicabilidade prática do conteúdo teórico trabalhado presencialmente e estudado, previamente pelo aluno, além de realizar atividades colaborativas que exigirão criatividade e inovação do discente para a solução da situação problema apresentada. A metodologia utilizada é baseada em explicações, discussões e reflexões, de ordem teórica e prática, para que, dialogicamente, os discentes desenvolvam as competências indispensáveis ao exercício da profissão. Ao final de cada aula, são propostas atividades práticas supervisionadas realizadas em laboratórios, bibliotecas, que possuem trabalhos individuais e/ou em grupo e práticas diversificadas que fazem parte do ecossistema de aprendizagem e colaboram para o desenvolvimento das competências definidas no projeto pedagógico do curso. Estas atividades são de caráter diagnóstico e formativo, o que permitirá ao docente acompanhar o desenvolvimento coletivo e individual de seus alunos à medida que compreende uma série de caminhos possíveis para sua realização.

Destaca-se que os materiais de estudo estão disponíveis nas plataformas interativas, com desenho instrucional dinâmico, layout moderno, intuitivo e amigoso, o que facilita o estudo dos alunos, como se observa nas telas abaixo:



## OBJETIVOS



### MÓDULO 1

Descobrir as principais teorias motivacionais



### MÓDULO 2

Identificar estratégias que estimulam o envolvimento, a participação e o compromisso das pessoas no ambiente de

3 | [Página Anterior](#) | [Início](#)

### 3 | Latham

**Latham** (2012) explica a importância de considerar as necessidades, valores, o ambiente de trabalho, a definição das metas e as emoções das pessoas ao estudar a motivação. Para o autor, as metas e os objetivos interferem diretamente na motivação e no desempenho das pessoas no trabalho.

Ser reconhecido como funcionário do mês na empresa, ter a foto exposta em um ranking de melhores vendedores da regional ou ser considerado referência em qualidade de processos pelo gestor são exemplos de como as necessidades individuais de reconhecimento podem ser atendidas.



APRESENTAÇÃO MÓDULO 1 MÓDULO 2 CONCLUSÃO

### Todas as pessoas têm as mesmas necessidades?

As necessidades são particulares de cada indivíduo e os motivos que as levam a agir também variam.

#### Interesses pessoais, bagagem cultural, formação profissional, educação:

O estágio da vida em que as pessoas se encontram apresenta variáveis que as tornam distintas umas das outras e, por esses motivos, elas possuem razões diferentes para agir e reagir diante das diversas situações



#### Não são somente as necessidades internas de cada pessoa que têm a capacidade de fazê-la agir:

Também é preciso considerar os estímulos externos que interferem no processo motivacional, o que pode ser facilmente compreendido quando analisamos o papel dos gestores em qualquer ambiente





Já parou para pensar quais são suas necessidades?

Para ajudá-lo a compreender um pouco mais sobre o assunto, assista ao filme **PERFUME DE MULHER**, que conta a história de Frank Slide, um tenente-coronel cego que viaja para New York do lado de um jovem acompanhante, Charlie Simms, com quem resolve ter um último final de semana inesquecível antes de morrer. Na viagem, ele começa a se interessar pelos problemas do jovem esquecendo um pouco da sua amarga infelicidade e descobrindo novas motivações para estar vivo.

Para isso, algumas estratégias são adotadas (DUTRA, 2004). Veja alguns exemplos:

## ESTRATÉGIAS

- Alinhar objetivos pessoais aos organizacionais
- Aumentar o envolvimento e a capacidade dos empregados
- Correlacionar o sistema de incentivo ao alcance das metas



Assista ao vídeo e entenda o que provoca a motivação das pessoas no trabalho.



APRESENTAÇÃO MÓDULO 1 \* MÓDULO 2 \* CONCLUSÃO \*

1. Ana, cansada de realizar sempre o mesmo tipo de atividade na empresa em que trabalha, chamou seu gestor para uma conversa e pediu-lhe para desenvolver tarefas mais desafiadoras, que demandem mais autonomia e capacidade criativa. Ela está buscando satisfazer qual tipo de necessidade, de acordo com a Hierarquia das Necessidades de Maslow?

- a) Fisiológicas e de segurança.
- b) Afiliação e Pertencimento.
- c) Sociais.
- d) Autorrealização.

Responder

Como se observa, as estratégias de aprendizagem mobilizadas ao longo do curso incluem diversas atividades práticas supervisionadas disponíveis para o aluno, o que flexibiliza e revoluciona o próprio modo de estudar e aprender. As atividades práticas supervisionadas estão vinculadas às aulas e cada discente, em conjunto com o seu professor, deve colocar em discussão o tema de aprendizagem daquele dia. O professor conduz o debate, mas cabe ao discente trazer as questões que entende como mais significativas após a leitura prévia do material e da realização das atividades. Além disso, estas atividades permitem ao aluno acompanhar o seu desenvolvimento, aplicar o que aprendeu em uma situação prática e real, além de garantir o atingimento dos objetivos da aula que constam no Plano de Aula.

O exemplo, abaixo, ilustra como isto acontece em um contexto que vai muito além da sala de aula:

- ✓ **Situação-problema:** no [módulo 1 do conteúdo](#), a personagem Maria Paula vê-se diante de duas situações nas quais o esforço para alcançar uma recompensa levam a resultados diferentes. Perguntar à turma: “Por que algumas organizações possuem níveis de produtividade tão superiores a outras?”.
- ✓ **Metodologia:** brainstorming com a turma. Sistematizar respostas no quadro. Correlacionar as respostas com as teorias motivacionais do conteúdo digital e estabelecer relação com o Podcast Motivação e Trabalho e o [TED de Daniel Pink](#) sobre motivação, a tríade: autonomia, domínio e propósito.
- ✓ **Atividade verificadora de aprendizagem:** retomar a situação-problema do início da aula e solicitar aos alunos três estratégias centradas na tríade autonomia, domínio e propósito, que poderiam ser implementadas nas organizações nas quais atuam ou já atuaram, com o objetivo de criar um ambiente mais produtivo com empregados motivados.

Dessa forma, torna-se viável o cumprimento integral da carga horária tal como determina a legislação constitucional e infraconstitucional vigente, uma vez que o

modelo de aprendizagem utiliza como metodologia a sala de aula invertida e a realização de atividades práticas supervisionadas pelo docente.

#### **1.8.4 CONTEXTUALIZAÇÃO**

Por contextualização, entende-se a propriedade de vincular o conhecimento a sua origem e aplicação para prover necessidades pessoais, profissionais e de região. A LDB nº 9.394/96 estabelece, no artigo 28, que os projetos pedagógicos deverão contemplar a contextualização do ensino, de modo que se levem em conta o cotidiano e a realidade de cada região em que a IES estiver inserida, as experiências do aluno e a futura área de atuação.

A contextualização refere-se à busca de adequação do currículo às características dos alunos e do ambiente socioeconômico e cultural, permitindo relacionar as atividades curriculares com o cotidiano dos alunos e com o contexto social.

Assim, para atender esse princípio, busca-se adequar o processo ensino-aprendizagem à realidade local e regional, articulando as diferentes ações curriculares às características, demandas e necessidades de cada contexto. Buscam-se ainda desenvolver estratégias para articular o processo de ensino à realidade dos alunos, propiciando uma aprendizagem referida aos diferentes âmbitos e dimensões da vida pessoal, social e cultural dos discentes.

Nessa perspectiva, as práticas curriculares implementadas no curso de RH estão pautadas no conhecimento das características dos alunos, procurando respeitar sua personalidade e sua identidade. Parte-se do reconhecimento da capacidade de o discente construir seu caminho, de ser ator e autor de suas práticas e reflexões, permitindo que ele se aproxime do objeto de conhecimento de forma autônoma e contextualizada.

Espera-se, com os processos de contextualização curricular, favorecer o processo de aprendizagem dos alunos, contribuindo para a formação de profissionais capazes de atuar em uma realidade em constante transformação. Com base nesses princípios, são organizados os currículos dos cursos, com intenção de promover a produção e construção do conhecimento e o desenvolvimento de competências de

modo sistematizado, partindo da reflexão, do debate e da crítica, numa perspectiva criativa e interdisciplinar.

Isso acontece nas discussões realizadas em sala em que a situação-problema também pode ser definida pelos professores e alunos da turma, levando em consideração a realidade em que estão inseridos. Os questionamentos dos estudantes, as atividades verificadoras de aprendizagem, aplicáveis aos contextos locais, e os projetos de extensão realizados no curso garantirão ao professor a liberdade de atuar metodológica e didaticamente, de forma regionalizada.

Seguindo ainda, nos planos de aprendizagem dos componentes curriculares extensionistas, apresenta-se uma proposta de trabalho socialmente referenciada que se materializa em currículos atravessados pela “experientiação” de situações-problema reais que emergem do território de inserção da IES. Em outros termos, tem uma natureza socioformativa (sociedade + formação ou formação na sociedade), enfatizando o desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades, atitudes e valores) técnicas e socioemocionais por meio de vivências em contexto, quer seja, a produção de mudanças nos demais setores da sociedade (e na própria instituição de ensino) a partir da construção e aplicação de conhecimentos.

Essa ação pedagógica situada, conexa ao território e aos grupos populacionais, propõe-se ao diálogo e pacto social com vistas ao equacionamento de demandas reais (objetivos sociocomunitários e/ou socioprodutivos). Nessa perspectiva, a práxis extensionista, no curso, é direcionada pela apreensão e problematização da realidade, pela teorização que referencie respostas apropriadas aos desafios diagnosticados, pela ação colaborativa concertada por meio de planos de aprendizagem (encontro de saberes e práticas sociais e acadêmicas), pela avaliação das aprendizagens construídas e da resolutividade das atividades desenvolvidas e pela sistematização de experiências.

Logo, a ação extensionista articulada ao currículo é planejada a partir da leitura da realidade (indicadores sociais, políticos, econômicos, culturais, ambientais) e da priorização de necessidades socialmente relevantes.

#### **1.8.5 FLEXIBILIDADE**

A flexibilização curricular possibilita a ampliação dos horizontes do conhecimento e o desenvolvimento de uma visão crítica mais abrangente, pois permite ao aluno ir além de seu campo específico de atuação profissional, oferecendo condições de acesso a conhecimentos, habilidades e atitudes formativas em outras áreas profissionais. A flexibilização do currículo caracteriza-se pela **verticalidade, horizontalidade e adaptação curricular**.

A **flexibilização vertical** prevê diferentes formas de organização do saber ao longo do período de formação. Esta flexibilização consolida-se por meio da integração de diferentes cursos em torno de determinadas disciplinas, garantindo ao aluno interação com discentes que possuem outros saberes, ampliando, assim, sua visão de mundo. Cada aluno trará para a realidade da sala de aula seu conhecimento e sua história de vida e colaborará para que todos tenham uma visão melhor das temáticas discutidas em cada componente curricular do curso.

A integração disciplinar tem como referência a possibilidade de viabilizar a estruturação de conceitos que transcendem os limites de um campo de saber, propiciando a articulação da identidade dos diferentes cursos e com a diversidade dos distintos saberes científicos. Essa integração tem como objetivos: oportunizar aos alunos uma visão abrangente de conteúdos temáticos comuns que compõem os vários campos do saber; estimular o conhecimento e a aquisição de uma visão crítica que lhes permita transcender o seu campo de atuação profissional.

A flexibilização curricular vertical prevê diferentes formas de organização do saber ao longo do período de formação e consolida-se no curso de duas formas:

- ✓ Compartilhamento das disciplinas pedagógicas comuns aos diferentes cursos da área de Gestão e Negócios relacionadas às competências gerais do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, a saber: Economia Empresarial; Matemática Empresarial; Legislação Fiscal, Trabalhista e Previdenciária; Estatística e Probabilidade; Comportamento Organizacional; Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Liderança e Coaching; Princípios de Gestão; Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho; Gerenciamento de Projetos; e Gestão das Práticas Trabalhistas.

- ✓ Compartilhamento de disciplina comuns a curso de outras áreas de conhecimento, como a de Tecnologias e Licenciaturas, tais como: Pensamento Computacional, e Língua Portuguesa.

Um exemplo de como esta flexibilização ocorre pode ser descrita por meio das atividades que envolvem a disciplina de Comportamento Organizacional, cuja sala tem a presença de alunos dos cursos de Gestão de RH, Administração, Ciências Contábeis, Gestão Comercial, Processos Gerenciais, Ciências Econômicas, Secretariado Executivo, Logística, Gestão Financeira, Marketing e Gestão da Qualidade. As competências dos alunos dos cursos citados tornam-se complementares à medida em que a proposta de solução empreendedora sustentável criada exige a construção de um Canvas e o protótipo do produto/serviço são elaborados. Esta atividade demanda conhecimentos de comunicação mercadológica, estrutura de custos e receitas, relacionamento com stakeholders e planejamento organizacional. Quando as equipes compartilham seus saberes, conseguem maior sinergia, tornando o aprendizado colaborativo.

A **flexibilização curricular horizontal** possibilita ao aluno o aproveitamento, para fins de integralização do curso, de várias atividades acadêmicas complementares importantes para sua formação que constituem o pilar de apoio para diversidade, proporcionando o cenário no qual o aluno possa, de fato, ter à disposição as variadas alternativas de percurso curricular.

Essa flexibilização é assegurada pela oferta de um conjunto de atividades acadêmicas complementares, estruturadas em quatro eixos (Cidadania; Científico-acadêmico; Empregabilidade, Sustentabilidade e Empreendedorismo e Inovação) articuladas à formação do aluno, planejadas pela Coordenação de Curso, ouvidos o NDE e o colegiado e os próprios discentes, que apontam quais atividades gostariam de ter ofertadas no calendário do semestre, respeitando-se os eixos da IES.

O coordenador cria as condições para a realização de atividades como: seminários, congressos, colóquios, oficinas, encontros, festivais, palestras, exposições, cursos de curta duração, cursos online, projetos ligados à prática de consultoria empresarial, dentre outras.

Alguns exemplos práticos de ações de AAC's são aquelas voltadas à capacitação de empreendedores; estratégias de posicionamento, planejamento e gestão de

conteúdos estratégicos (em mídias sociais); monitoramento e análise de resultados; e as oficinas para o desenvolvimento de competências por meio de ferramentas de gestão, utilizando Excel, Visio, Bizagi, Arena, MS Project, HP 12C.

Estas atividades fazem parte da estrutura curricular do curso e estão voltadas para a ampliação das experiências científicas, socioculturais e profissionais dos alunos por meio de projetos de extensão e projetos de iniciação científica, possibilitando uma melhor compreensão das relações existentes entre a prática social e o trabalho acadêmico, a integração teoria/prática, a integração universidade/sociedade, orientando os alunos para a solução de problemas enfrentados na atuação profissional e no contexto local.

Essa flexibilidade curricular horizontal também ocorre por meio do Projeto Certificações, que garante aos alunos, após a conclusão de disciplinas específicas, independente da conclusão de seu curso, uma Certificação que comprova o desenvolvimento de determinadas competências, potencializando sua empregabilidade.

A **adaptação curricular** exige a revisão constante dos Planos de Ensino e Planos de Aula produzidos pelos professores com o objetivo de adequação e ajustes necessários que serão fundamentais no processo de desenvolvimento do aluno. Além disso, a cada semestre novas Atividades Acadêmicas Complementares - AAC também são propostas para que os alunos possam se manter atualizados no cenário de sua profissão. Com a Atividade Autônoma Aura, professores podem sugerir revisões periódicas na metodologia proposta e contextualizá-la a partir do perfil dos seus alunos, seus principais *gaps* em termos de competência. Nas atas de NDE, são registradas as adaptações realizadas, bem como as propostas semestrais de AAC ofertadas aos alunos.

#### **1.8.6 INTERDISCIPLINARIDADE**

A interdisciplinaridade propicia o diálogo e integração entre os vários campos do conhecimento. Ela busca superar uma organização curricular tradicional, que coloca as disciplinas como realidades fragmentadas, isoladas e dificulta a apropriação do

conhecimento pelo aluno e o desenvolvimento das competências previstas no projeto pedagógico.

A interdisciplinaridade, ao contrário, busca favorecer uma visão contextualizada e uma percepção sistêmica da realidade, permitindo uma compreensão mais abrangente na construção do saber. A integração entre as componentes curriculares propicia condições para a pesquisa e para a criação de modelos explicativos que efetivamente consigam captar a complexidade da realidade. Garante, também, a reorganização e a recomposição dos diferentes âmbitos do saber por meio de intercâmbios cognitivos entre diferentes saberes.

A interdisciplinaridade, dessa forma, permite integrar o saber, permitindo a compreensão da relevância e do significado dos problemas estudados, favorecendo, conseqüentemente, os processos de intervenção, a busca por soluções e a proposição de novas estruturas e modelos de negócios. Expressa ainda a necessidade de reconstruir o pensamento em novas bases, recuperando dimensões como a criatividade, o empreendedorismo, a imaginação, a capacidade de lidar com a incerteza, características tão necessárias se considerada a velocidade das transformações do mundo contemporâneo, além da capacidade de tomar decisões pautadas na ciência e na ética.

A interdisciplinaridade está inserida no ambiente contábil com forte atuação nas tarefas do profissional da contabilidade. O perfil do egresso designa a necessidade do conhecimento generalista e visão sistêmica sobre os processos empresariais, de modo que a imagem acima, remete a importância da presença de conteúdos interdisciplinares para o desenvolvimento das competências exemplificadas.

É no espaço educacional que encontramos uma complexidade de relações e atuações diversas, que implicam em experiências, muitas vezes, complexas e contraditórias, refletindo diretamente nas ações que refletem a prática pedagógica de cada professor. Neste sentido, a criação de um espaço interativo e colaborativo de aprendizagem, cujos temas são tratados de forma interdisciplinar, é o que leva ao engajamento, maximizando o poder criativo do aluno.

A interdisciplinaridade consolida-se no curso de diversas maneiras, devidamente listadas e explicadas nos parágrafos seguintes:

## **Matriz Curricular**

A matriz define as competências, que de forma interdependente e sem hierarquia, se integram e se complementam na atuação do profissional de Gestão de Recursos Humanos. As disciplinas que corroboram para o desenvolvimento de cada competência são desenhadas a partir de um olhar sistêmico, permitindo, assim a definição de atividades que exigem conhecimentos e habilidade interdisciplinares.

Para a criação de um projeto de recrutamento e seleção valorize os talentos que já estão na empresa, por exemplo, a atividade da disciplina Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos, são necessários conhecimentos sobre direitos humanos, sistemas de informações gerenciais, língua portuguesa, pensamento computacional, legislação fiscal, trabalhista e previdenciária, comportamento organizacional, inclusão e diversidade, responsabilidade social, negociação e gestão do clima organizacional e princípios de gestão. Observa-se que a disciplina promove a discussão de temas transversais em sua dinâmica, preparando, assim, o aluno para atuar nos ambientes e cenários complexos em que vivemos.

Já na disciplina Gestão de Carreira e Desenvolvimento, o trabalho, para ser realizado, envolve conhecimentos de análise de cenários, diagnósticos organizacionais, planejamento estratégico, direitos sociais, gerenciamento de projetos, inclusão e diversidade. Esta interdisciplinaridade garante ao egresso do curso a formação sistêmica que necessita para atuar como consultor organizacional (interno/externo) e gerenciar organizações na atualidade.

Na disciplina Remuneração e Benefícios, o aluno é desafiado a elaborar um Plano de Cargos e Salários, e para fazê-lo, dependerá de competências em legislação fiscal, trabalhista e previdenciária, comportamento organizacional, gestão das práticas trabalhistas, e recrutamento e seleção, evidenciando – mais uma vez – a transversalidade dos temas tratados pelas disciplinas ao longo do curso.

Fica clara, ainda, a perspectiva interdisciplinar do currículo por meio da disciplina Gerenciamento de Projetos, vez que sua atividade avaliativa exige a elaboração de um Termo de Abertura de Projeto e sua Estrutura Analítica. Para conclusão das atividades, os alunos prescindem de conhecimentos das diversas áreas

funcionais da organização, como, por exemplo competências na área de Princípios de Gestão, Comportamento Organizacional, Matemática e Economia Empresarial.

### **Situação-Problema e Atividades Verificadoras de Aprendizagem**

A operacionalização da interdisciplinaridade ocorre por meio das situações-problema discutidas a cada aula. Se os alunos forem estimulados a resolver problemas dentro da sua realidade profissional, considerando cenários multivariáveis e de forma interdisciplinar, os professores poderão verificar se os conceitos envolvidos com o problema foram apreendidos, se as abordagens ou soluções propostas para os problemas apresentados são aceitáveis e se as competências foram desenvolvidas. A sala de aula é um espaço de interação e colaboração, por isso, é de grande importância que o aluno seja estimulado a desenvolver o pensamento colaborativo, aprenda a trabalhar em equipe, saiba se comunicar e criar a partir dos diferentes modelos mentais que se apresentam em ambientes plurais.

Assim, o próprio modelo de aprendizagem foi pensado de acordo com o princípio da interdisciplinaridade, uma vez que a situação-problema descrita em cada Plano de Aula leva em consideração as múltiplas variáveis do cotidiano e realidade profissional do estudante. Ao construir de forma colaborativa com o professor e os demais alunos a solução para o problema apresentado, os alunos não podem analisá-lo de forma isolada, mas, sim, precisam levar em consideração todas as variáveis e temas de aprendizagem que o cercam.

A atividade verificadora da aprendizagem ganha real importância no modelo Aura, pois permite ao professor e aluno avaliarem o alcance dos objetivos, isto é, compreender os processos mentais utilizados para a construção do conhecimento e as habilidades que foram empregadas para o desenvolvimento das competências de forma interdisciplinar.

### **Componentes Curriculares Extensionistas**

No curso, propõe-se um currículo em ação, em contato direto com as questões contemporâneas, que se materializam em experiências reais de aprendizagem resultantes da problematização-produção-aplicação-sistematização de conhecimentos. Essa dinâmica advém da vinculação dos processos sociais, políticos, econômicos e culturais aos componentes curriculares, da priorização e institucionalização de linhas de trabalho transversais no currículo, do desenvolvimento de metodologias de trabalho dialógicas e participativas, da indissociabilidade extensão-pesquisa-ensino e, em especial, do enriquecimento da experiência discente em termos teóricos, metodológicos e práticos. A realização das atividades extensionistas demandará dos alunos a conexão entre temas de aprendizagem discutidos ao longo do curso, que se complementam na formação do aluno e na prática acadêmica.

São projetos sistêmicos que englobem a carga horária global dos componentes e que potencializem a prática extensionista: ações permeadas pela problematização e reflexividade crítica e por metodologias dialógicas e participativas.

#### **Atividades Acadêmicas Complementares**

As atividades acadêmicas complementares (AAC), também, estão associadas às três vertentes: Ensino, Pesquisa e Extensão e organizadas em 4 eixos: Cidadania; Científico-acadêmico; Empregabilidade e Sustentabilidade; e Empreendedorismo e Inovação, o que garante, ainda, a interdisciplinaridade necessária para que o aluno entenda tais temáticas de forma holística e não apenas, pontualmente, em uma disciplina da estrutura curricular.

#### **Laboratório de Práticas: PROJETE – Jovens Talentos Empreendedores**

O PROJETE integra o Laboratório de Práticas em Gestão (LPG) que envolve, também, os laboratórios dos demais cursos da área de negócios da IES. É um espaço de *coworking* que possibilita aos alunos do curso a aplicação prática dos temas de aprendizagem discutidos em sala dentro de uma perspectiva interdisciplinar.

São realizadas consultorias nas empresas da região, realizadas por meio de parcerias locais entre a academia e os setores público e privado, que exigem dos alunos habilidades aprendidas ao longo da sua trajetória acadêmica em disciplinas como Modelagem de Processos, Gerenciamento de Projetos, e Gestão Integrada de Operações.

Essas consultorias permitem que o aluno compreenda a correlação entre os componentes curriculares que estuda, fortalece a integração entre saberes e permite-lhe desenvolver o pensamento sistêmico para que possa gerir uma organização a partir da análise das multivariáveis que afetam seu desempenho.

### **1.8.7 ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA**

A inclusão de alunos com deficiência e altas habilidades/superdotação representa um grande desafio ao Ensino Superior, uma vez que as instituições têm o dever de implementar ações planejadas que garantam uma educação de qualidade para todo o seu público discente.

Vários documentos têm anunciado o direito de todos terem direito à educação. No plano internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), no seu artigo 7º, preconiza:

“Todos são iguais perante a Lei. Todos têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”

Segundo à Organização das Nações Unidas – ONU, os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação. Todos merecem estes direitos, sem discriminação.

Do ponto de vista nacional, a Constituição Federal Brasileira (1988) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9394/96) estabelecem que a educação é um direito público subjetivo, garantindo atendimento educacional especializado aos

alunos com necessidades educacionais especiais. A referida lei orienta o acesso e a permanência das pessoas com deficiências nos sistemas de ensino.

No âmbito da competência do Ministério da Educação, a Portaria nº 3.284, de 07 de novembro de 2003, normatiza os “requisitos de acessibilidade de pessoas com deficiências, para instruir processos de autorização e de reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições”, determinando as condições que devem ser cumpridas para garantir ao aluno com necessidades educacionais especiais o pleno direito à educação, atendendo, desta forma, ao princípio da inclusão, tal como consagrada na Declaração de Salamanca, de 1994, que representa um marco para a Política Educacional Brasileira, já que a partir deste documento todas as instituições de ensino passam a oferecer uma educação na perspectiva inclusiva.

Importante mencionar o Decreto nº 5296, de 02 de dezembro de 2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, bem como o Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional de integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Ressalta-se, também, o Decreto nº 5626 de 22 de dezembro de 2005, que regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

Ingressou, também, no ordenamento jurídico brasileiro, como Emenda Constitucional, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Nova York, 2007), promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25/08/2009.

Ainda em 27 de dezembro de 2012, foi promulgada a Lei nº 12.764 que instituiu a Política de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Em continuidade aos marcos legais, para garantir o direito à educação de todos, em 6 de março de 2012 foi aprovado o Parecer CNE/CP nº 8/2012, que instituiu as Diretrizes Nacionais para Educação em Direitos Humanos.

No âmbito do Ministério da Educação, o Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) publicou, em julho de 2013, os “Referenciais de

acessibilidade na Educação Superior e a avaliação in loco do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior”.

A Lei nº 13005, de 25 de junho de 2014, aprovou o Plano Nacional de Educação – 2014/2020, que, entre outras determinações, dispõe sobre a educação dos alunos com necessidades educacionais especiais nos diferentes níveis e graus de ensino.

Por fim, a Lei n.º 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania. No capítulo IV, a educação constitui um direito da pessoa com deficiência, assegurando um sistema educacional inclusivo em todos os níveis e a possibilidade do aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Não há dúvida, portanto, de que as pessoas com deficiência e necessidades educacionais especiais necessitam de um acesso igualitário ao conhecimento. Isto exige que as instituições de ensino Superior assumam uma postura inclusiva de amplo espectro (acessibilidade atitudinal, física, digital, comunicacional, pedagógica etc.), adotando medidas que vão além da dimensão arquitetônica e perpassam pelo campo curricular, das metodologias, práticas avaliativas e de convívio social.

Dotar as instituições de educação superior (IES) de condições de acessibilidade é materializar os princípios da inclusão educacional que implicam em assegurar o acesso, mas potencializar as condições plenas para a participação e aprendizagem a todos os estudantes.

O aumento crescente de concluintes com deficiências e outros com necessidades educacionais especiais que são relacionados para a realização do ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes demonstra, também, a importância do fortalecimento e consolidação da política de inclusão do país.

Assim, a inserção desse alunado nos espaços educacionais comuns exige das instituições novos posicionamentos e procedimentos de ensino baseados em concepções e práticas pedagógicas mais assertivas, acompanhando os avanços conceituais e teóricos advindos das teorias educacionais. Nesta linha, cabe à IES

promover as mudanças requeridas, como, por exemplo, a organização e implementação de núcleos de acessibilidade para estudantes com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, em consonância com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.

Neste sentido, a IES vem consolidando seus esforços no sentido de prover a unidade de recursos tecnológicos que apoiem o fazer docente e permitem maior autonomia dos alunos para a participação efetiva na sala de aula, bem como nos seus estudos individuais.

A sala de aula virtual dos alunos foi criada de acordo com o padrão internacional existente seguido por todos os sites, incluindo os do governo federal.

Esse padrão, assim que implementado e validado, assegura e garante que qualquer deficiente, em diferentes níveis, consiga navegar, interagir e obter as informações da mesma maneira que pessoas sem deficiência. Desta forma, garante-se que as ferramentas já utilizadas, como, por exemplo, leitores de tela, zoom, atalhos no teclado, entre outros, funcionem corretamente e possam atender os alunos com deficiência.

Demais disto, atualmente, existem softwares como o Dos-Vox e o NVDA (Acesso Não-Visual ao Ambiente de Trabalho), leitores de tela que descrevem o conteúdo por meio de audiodescrição são instalados em todos os computadores dos laboratórios de informática e em computadores disponíveis na biblioteca, tanto na recepção, como em sala específica para utilização individual ou em grupo.

Todos os conteúdos digitais são produzidos com recursos de acessibilidade como mecanismo de ampliação de vídeo (tela cheia) para visualização dos vídeos interativos, possibilidade de utilização de legendas automáticas (*Closed Caption*), além da transcrição em libras.

Os docentes são orientados para, se necessário, ajustarem o tempo previsto de realização dos componentes curriculares ou atividades, bem como, que utilizem procedimentos metodológicos diferenciados necessários à aprendizagem dos alunos com necessidades educacionais especiais. Estas estratégias promovem, concomitantemente, acessibilidade metodológica e atitudinal frente aos alunos com necessidades educacionais especiais.

O projeto pedagógico materializa o compromisso institucional com a inclusão, igualdade no acesso e permanência na universidade, além do tratamento igualitário de todos os discentes, atendendo-os dentro de suas individualidades e limitações, por meio da prática docente.

Antes de mais nada, entende-se que o papel do educador não é simplesmente aperfeiçoar os alunos mais talentosos, mas, sim, proporcionar um ambiente para que todos tenham oportunidade de descobrir onde podem encontrar as suas maiores potencialidades, favorecendo um processo de ensino-aprendizagem democrático e inclusivo. Dessa forma, os alunos terão uma formação mais ampla, tornando-se, assim, cidadãos virtuosos que realmente contribuirão para uma sociedade melhor.

Os professores participam de programas específicos de qualificação profissional para aprender a reconhecer que a sala de aula é caracterizada pela diversidade, afinal, cada aluno expressa sua maneira de aprender e, nesse contexto, cabe ao docente oferecer aos alunos que não apresentam condições físicas, cognitivas e sensoriais condizentes para o acompanhamento do currículo regular, estratégias mais personalizadas customizadas à sua realidade.

Seguindo ainda, são oferecidos aos docentes cursos de libras para que eles possam dialogar com os alunos que demandam este tipo de acompanhamento de forma mais assertiva. O curso tem a duração de 40 horas e aborda os temas: Políticas de Inclusão do Surdo; Línguas em contato: vida e conflito das fronteiras linguísticas; Estudos de linguagem visual e imagética e O sistema de notação da LIBRAS: a escrita de sinais. Todos os docentes podem se inscrever diretamente na universidade corporativa da IES.

Para os alunos com necessidades educacionais especiais, a flexibilização curricular acontece, também, por meio da ampliação ou redução do tempo de integralização do curso. A ampliação considera especificidades e o tempo de aprender de alunos com necessidades educacionais especiais, além do compromisso institucional de incluir todos os demais alunos que venham a enfrentar algum tipo de limitação cognitiva no que refere ao processo ensino-aprendizagem. A redução pode acontecer para alunos com altas habilidades/superdotação, caso comprovado extraordinário aproveitamento, conforme previsto nos termos do art. 47 da LDB n.º

9.394/96, e em conformidade com o Regulamento de Extraordinário Aproveitamento de Estudos aprovado no Conselho Superior da Instituição.

#### **1.8.8 ARTICULAÇÃO DA TEORIA COM A PRÁTICA**

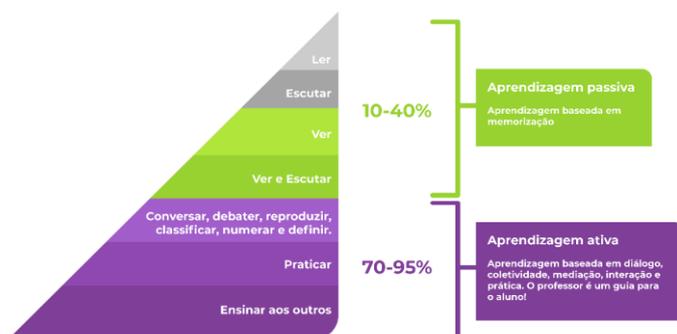
O projeto pedagógico do curso promove intensa integração entre teoria e prática por meio de metodologias ativas de aprendizagem, que permitem alunos e professores desenvolverem os diferentes eixos da competência. Além disso, ao vivenciarem uma experiência real nas atividades práticas, os alunos podem, de forma colaborativa, resolver os problemas com os quais lidarão, diariamente, em sua vida profissional.

Diferente de um modelo tradicional de ensino, cujo foco era a memorização do conhecimento, com aulas meramente expositivas, o Aura estimula a construção do conhecimento em rede a partir da interação de alunos e professores, seus diferentes modelos mentais e visões de mundo.

A aprendizagem baseada em diálogo, coletividade, mediação, interação e prática acontece em cada aula, vez que o professor discutirá uma situação problema para demonstrar a aplicabilidade prática do tema de aprendizagem definido para o encontro.

A ação pedagógica permitirá a conexão entre diversos conhecimentos: o conhecimento do professor, que atuará como mediador do processo de ensino-aprendizagem, o conhecimento dos alunos da turma e conhecimento da comunidade do entorno em uma intensa relação de troca. Assim, os discentes poderão participar de forma mais colaborativa, aplicando o que aprenderam, orientados pelo professor. Eles deixam de ser passivos, apenas ouvindo o que o professor ensina, e passam a realizar atividades colaborativas que exigirão criatividade e inovação para a solução da situação problema apresentada.

A pirâmide do aprendizado abaixo, defendida por William Glasser, demonstra como as pessoas aprendem e a sua relação com as metodologias tradicionais de ensino o modelo de aprendizagem deste projeto pedagógico.



Disponível em: <http://www.institutopuruna.com.br/como-aprendemos-a-teoria-da-escolha-de-william-glasser/>

É impossível falar sobre aprendizagem significativa sem mencionar sua relação com a realidade em que o aluno está inserido. Qualquer processo de aprendizagem efetivo tem como pressupostos o protagonismo, a proatividade, a curiosidade e a busca incansável por conhecer, modificar e melhorar as realidades que vivemos.

Quando se analisa o universo do aluno, suas experiências de vida, o contexto da sua atuação profissional, não há dúvida de que os temas de aprendizagem precisam ser contextualizados e trazer a realidade para a sala de aula.

No modelo de aprendizagem do curso, por meio da situação-problema, descrita no Plano de Aula, e nos projetos extensionistas, que são desenvolvidos nos componentes curriculares de extensão comunitária, os alunos são convidados a explorar as notícias, o contexto social e, também, interpretar e identificar as situações que são motivadoras dos problemas vividos pela sociedade e pelas organizações. São elas que permitem ao professor promover a conexão, o diálogo entre a teoria e a sua aplicação prática no dia a dia, trazendo significado para a aprendizagem dos discentes e potencializando sua motivação.

O modelo de aprendizagem desperta a curiosidade do estudante porque ele está imerso em situações-problema que envolvem seu cotidiano, seja uma situação-problema simples (em que o motivo da própria situação seja facilmente reconhecido), seja uma situação-problema complexa, que o incentive a pesquisar para achar as reais causas dos problemas que se apresentam em sala de aula. Quando se discute a

situação-problema dentro do currículo, simula-se uma abordagem das próprias demandas e questionamentos da vida, e a melhor forma de o aluno aprender é falar sobre a realidade que o cerca e isto torna o currículo dinâmico, interativo com as demandas locais regionais.

O ato de aprender está diretamente relacionado aos objetivos de aprendizagem que são construídos a partir das narrativas do dia a dia. Apresentar situações reais, das diversas realidades dos profissionais, são oportunidades de aprendizagem para que os alunos construam estruturas cognitivas, permitindo resolver diversos problemas os quais, provavelmente, ocorrerão em sua futura prática profissional. Utilizar a situação-problema como proposta pedagógica possibilita desenvolver habilidades e atitudes que se transformarão em competências fundamentais para os futuros gerentes de uma organização em seus mais distintos níveis.

Logo, nos Planos de aula, as perguntas de cada situação-problema buscam promover o engajamento do aluno. Elas são acompanhadas de um contexto descritivo que demonstra os fatores e elementos explícitos e implícitos que formam o problema. Além disso, tem em sua descrição objetos relevantes para o estudante, que despertarão seu interesse para que ele aprenda mais e melhor. Um diálogo forte entre os objetivos de aprendizagem e a situação-problema que será desenvolvida é fundamental para que o entendimento e a aprendizagem se deem de forma plena e correta.

Na Atividade Verificadora de Aprendizagem, realizada em cada aula, o aluno poderá exercitar o que aprendeu, acompanhado pelo seu professor fomentando-se, assim, a intensa articulação entre teoria e prática e o “aprender fazendo”, essencial para a formação do Gestor Financeiro. Essas atividades não apenas permitem que a teoria esteja articulada à prática, como também garantem que os alunos possam realizar atividades similares com os quais se deparará quando estiver formado e *feedback* contínuos do professor, estimulando um processo de avaliação formativo.

Nos componentes curriculares extensionistas, o Plano de Aprendizagem contempla uma concepção de extensão com propostas orgânicas, orientadas por objetivos acadêmicos, alinhados à diretriz curricular do curso e ao perfil de egresso, e por objetivos sociomunitários (demandas, situações-problema, necessidades,

potencialidades locorregionais). São Projetos sistêmicos que englobem a carga horária global dos componentes e que potencializam a prática extensionista: ações permeadas pela problematização e reflexividade crítica e por metodologias dialógicas e participativas. Assim, de maneira sintética, as palavras-chave que refletem o novo sentido de extensão são: dimensão pedagógica conexa ao ensino e à pesquisa; conjunto de ações orgânicas, processuais e contínuas; percurso socioformativo integral (profissionais-cidadãos), transversal no currículo, que deverá ser planejado de forma a oportunizar a participação de todos os acadêmicos (não é facultativo); processo interdisciplinar, político-educacional, cultural, científico, tecnológico que dinamiza as práticas pedagógicas e enriquece a experiência acadêmica em termos teóricos, metodológicos e práticos; coprodução e aplicação de conhecimentos com vistas ao desenvolvimento social, equitativo e sustentável, além de metodologias participativas e dialógicas.

Além disso, o CST em Recursos Humanos compartilha com alguns outros cursos da área de Negócios um laboratório que fomenta a articulação entre teoria e prática – o NAC, no qual são realizados projetos acadêmicos-organizacionais que objetivam contribuir para a formação do egresso por meio da aplicação prática dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos durante a trajetória acadêmica, permitindo o desenvolvimento de variadas competências por meio de projetos de pesquisa, de extensão e dos serviços de consultoria prestados gratuitamente à comunidade.

A Instituição busca o conhecimento por meio da relação teoria e prática. Se o conhecimento estabelece o conteúdo, a sua confirmação enquanto valor de verdade ocorre mediante a sua aplicação prática. Nesse sentido, as disciplinas do currículo deverão procurar estabelecer essa relação na sua operacionalização em sala de aula e fora dela, nas atividades não só de ensino, mas também de pesquisa e extensão. É assim que o aluno aprende e memoriza, com mais facilidade, o que aprendeu.

As atividades realizadas pelo laboratório estão detalhadas no campo específico desse documento que trata dos laboratórios de formação didática específica.

#### **1.8.9 MECANISMOS DE FAMILIARIZAÇÃO COM A MODALIDADE A DISTÂNCIA**

Como a matriz curricular do curso possui carga-horária a distância, a IES possui um programa de familiarização do aluno com esta modalidade de estudo, garantindo o acolhimento necessário e sua devida ambientação.

O programa abrange orientações sobre o curso, navegação no ambiente virtual de aprendizagem, ferramentas de informação e comunicação e a dinâmica de funcionamento dos processos de ensino e de aprendizagem.

São realizados treinamentos específicos para acesso e navegação na Sala de Aula Virtual cujo objetivo é apresentar este ambiente aos alunos, garantindo que eles conheçam a nova plataforma e possam desenvolver as habilidades técnicas e tecnológicas necessárias para a realização das atividades acadêmicas.

Além disso, os tutores do curso estarão disponíveis para apoiar os alunos e oferecer qualquer esclarecimento que se faça necessário, orientando-os quanto ao uso e à aplicação dos recursos e meios envolvidos no processo de ensino e aprendizagem da IES.

#### **1.8.10 ELEMENTOS INOVADORES DA ESTRUTURA CURRICULAR**

A estrutura curricular do curso acompanha a evolução natural das formas de aprender da sociedade. Os estudantes, atualmente, exigem novos modelos de aprendizagem mais conectados com a realidade e o mundo do trabalho. A composição dos componentes curriculares, que oportuniza essa integração entre atividades síncronas e assíncronas, regulares e extensionistas, potencializa o aprendizado em diferentes canais. A interação social, por sua vez, agora promovida também pela tecnologia, é resultado da aprendizagem em rede multicultural, com forte interação na comunidade do entorno da IES e impacto social.

Essa inovação curricular, que associa adequação metodológica da estrutura por meio de componentes curriculares extensionistas, tecnologia, professores e conteúdos digitais de alta qualidade, traz para o curso uma visão integrada de educação. A demanda crescente por aprendizado continuado com foco em empregabilidade é atendida na estrutura curricular por meio de disciplinas que fomentam o desenvolvimento destas competências.

O pensamento computacional, antes exigido apenas para profissionais da área de Tecnologia da Informação, agora será fundamental para todos os profissionais. Por esta razão, a disciplina é contemplada na estrutura curricular, permitindo aos alunos o fortalecimento dessa competência já no segundo semestre letivo.

Os componentes curriculares privilegiam o desenvolvimento do pensamento sistêmico para que os alunos possam compreender as forças e inter-relações que modelam o comportamento da organização, objeto de estudo do CST em RH.

Neste mundo de mudanças tão rápidas, em que a Indústria 4.0 convida a repensar a maneira de se desenvolver negócios, com a participação de todos, usando a tecnologia digital por meio da inteligência artificial, robótica, computação em nuvem ou internet das coisas, compreender a organização como um sistema aberto é o que permitirá ao aluno egresso lidar com esta economia sem fronteiras, alta competitividade, interdependência dos fenômenos, diversidade nos locais de trabalho e a mudança de paradigmas que ocorre a todo instante.

Em um mundo tão digital, com uso de tecnologias cada vez mais exponenciais, em que a revolução digital já é uma realidade, com tantas máquinas ao nosso redor, é preciso, também, formar profissionais mais humanos.

A inteligência emocional passa a ser uma das competências que diferenciarão as pessoas nos locais de trabalho. Por essa razão, a estruturação do curso tem como pressuposto a existência de componentes curriculares que desenvolvam o autoconhecimento, trabalho em equipe, o pensamento colaborativo, o debate entre perspectivas diferentes, o conflito construtivo e a comunicação.

Divididas em dois grandes grupos: Hard skills e soft skills, as competências técnicas e comportamentais tornam-se indispensáveis para a formação do perfil do egresso da atualidade. Ainda que muitas IES não priorizem o desenvolvimento de competências comportamentais, estruturando seus currículos em torno das competências técnicas, este projeto pedagógico entende que a educação do século XXI passa pelo aprendizado das *competências comportamentais* e *técnicas* de forma complementar.

A inovação da estrutura curricular pode ser então facilmente observada e reconhecida quando o curso forma líderes com influência social capazes de conectar pessoas em torno de um propósito e capacidade de inovação que permitirá a

combinação equilibrada das competências técnicas, tecnologias avançadas e competências comportamentais para que se possa melhorar sempre.

A inserção de créditos digitais e as formas de avaliação parciais, são inovações no modelo, que permite ao aluno, maior autonomia dos estudos e domínio do processo ensino-aprendizagem.

As atividades avaliativas proporcionam uma contextualização do aluno com as situações de mercado e o inserem em uma vivência simulada a fim de extrair criação, motivação e soluções para os problemas colocados.

O ambiente assíncrono, permite ao aluno resolver questões ao final de cada encontro, com o objetivo de fixação dos conteúdos estudados e consolidação das competências desejadas.

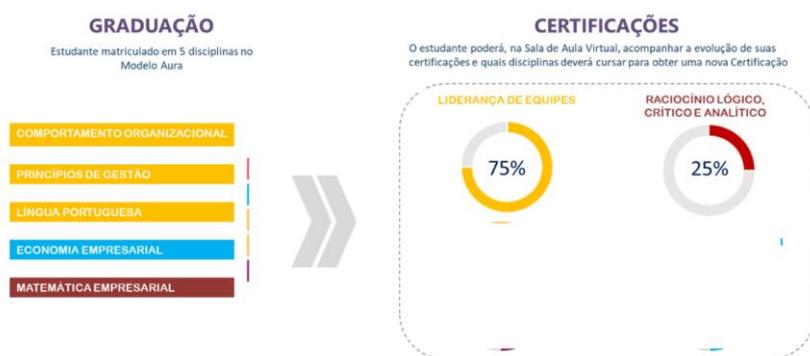
As formas de avaliar também são inovações no modelo, cujas avaliações são divididas em etapas cumulativas e não cumulativas, e que permite ainda, uma etapa adicional e facultativa – quando do alcance da média para aprovação – que permite a melhoria do coeficiente de desempenho acadêmico e melhoria da performance do aluno no curso.

As certificações intermediárias são fatores inovadores, pensados para certificar as competências desenvolvidas e projetar o aluno na carreira profissional.

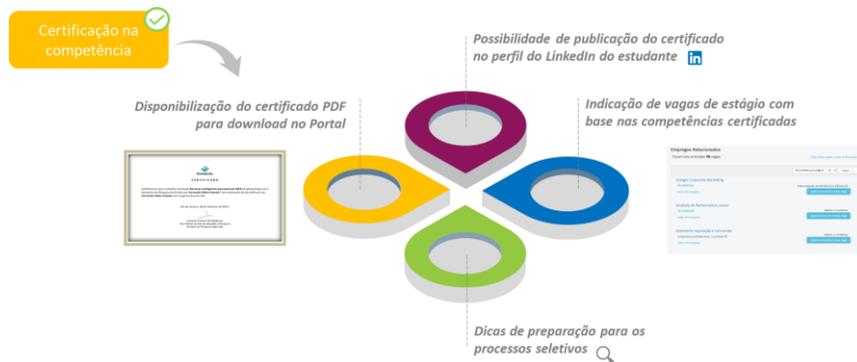
Além disso, as transformações e inovações tecnológicas, o imediatismo, a competitividade, o cenário de incertezas e volatilidade contribuem, significativamente, para a transformação do ensino. Nesse mundo cada vez mais ágil, as certificações intermediárias possíveis dentro da estrutura curricular garantem ao aluno mais empregabilidade mesmo durante a sua graduação, o que lhe permitirá uma inserção mais rápida no mercado de trabalho.

A procura por desenvolvimento pessoal e profissional tem sido cada vez mais valorizada pelas organizações. Com a alta competitividade do mercado, quanto mais conhecimento uma pessoa detém, melhor será o seu desempenho na profissão que deseja trabalhar. Essa capacitação vai desde especializações internacionais até as microcertificações. Por esta razão, no desenho da estrutura curricular, previu-se o Programa de Certificações Aura, que busca reconhecer o estudante, garantindo-lhe uma certificação que comprova o desenvolvimento de determinada competência exigida em sua área de atuação.

Logo, na medida em que o ensino superior é cada vez menos linear, todo estudante, ao ingressar no curso, iniciará, automaticamente, no Programa de Certificações e as disciplinas cursadas e competências adquiridas nos semestres letivos irão compor as certificações intermediárias do CST em RH. Ele poderá, por meio de seu ambiente virtual, acompanhar a evolução de suas certificações à medida em que conclui as disciplinas que delas fazem parte.



Ao concluir as disciplinas vinculadas à competência, a versão PDF de sua Certificação estará disponível na Sala de Aula Virtual para download e impressão. Ele também poderá inserir a Certificação em seu currículo do *LinkedIn* e compartilhar sua experiência educacional nas redes sociais, o que lhe permitirá disputar novas vagas e/ou oportunidades no mercado de trabalho.



Estácio Cursando **Gestão de Recursos Humanos** M2 Marcos

**Competências**

**Gestão de Processos Seletivos**  
 100% Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos, Estatística e Probabilidade

**CERTIFICAÇÃO** [Baixar](#) [Compartilhar](#)

**Empregos Relacionados**  
 Foram encontradas **78** vagas [Veja dicas para a sua entrevista](#)

Resultados por página: 10 1 de 8

<b>Estágio Corporate Marketing</b> <a href="#">Ver empresa</a> <a href="#">Mais informações</a>	Faixa salarial: de R\$ 600,00 a R\$ 800,00 <a href="#">Quero concorrer a essa vaga</a>
<b>Analista de Performance Júnior</b> <a href="#">Ver empresa</a> <a href="#">Mais informações</a>	Salário a combinar <a href="#">Quero concorrer a essa vaga</a>
<b>Assistente Aquisição e Conversão</b> Empresa confidencial, Curitiba/PR <a href="#">Mais informações</a>	Salário a combinar <a href="#">Quero concorrer a essa vaga</a>

Feedback

A tabela abaixo, apresenta o conjunto de certificações que o aluno de RH poderá obter ao longo da sua graduação e as respectivas disciplinas que são pré-requisitos para a emissão do título:

### Certificações Intermediárias - Gestão de RH - Matriz Aura

Período	Código da Disciplina	Nome da Disciplina	Gestão de processos seletivos	Gestão estratégica de remuneração	Desenvolvimento de programas de educação corporativa	Liderança e gestão de equipes	Gestão de processos e projetos	Gestão de clima organizacional	Análise de cenários e pensamento sistêmico	Raciocínio lógico, crítico e analítico
1	ARA0010	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	80	80	80	80				
1	ARA0011	ECONOMIA EMPRESARIAL	80	80	80	80			80	
1	ARA0012	MATEMÁTICA EMPRESARIAL	80	80	80	80				80
1	ARA0003	PRINCÍPIOS DE GESTÃO	80	80	80	80	80		80	
1	ARA0001	LÍNGUA PORTUGUESA	80	80	80	80				
2	ARA0144	LEGISLAÇÃO FISCAL TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	80	80	80	80				
2	ARA0300	NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL	80	80	80	80		80		
2	ARA1124	RECRUTAMENTO E TÉCNICAS DE SELEÇÃO DE TALENTOS	80	80	80	80				
2	ARA0159	SALDO, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	80	80	80	80		80		
2	ARA0002	PENSAMENTO COMPUTACIONAL	80	80	80	80				80
3	ARA0019	ESTATÍSTICA E PROBABILIDADE	80	80	80	80				80
3	ARA0802	GESTÃO DAS PRÁTICAS TRABALHISTAS	80	80	80	80				
3	ARA0104	LIDERANÇA E COACHING	80	80	80	80				
3	ARA1141	RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS	80	80	80	80				
3	ARA0011	GOVERNANÇA CORPORATIVA, RISCO E COMPLIANCE	80	80	80	80	80			
4	ARA0016	GERENCIAMENTO DE PROJETOS	80	80	80	80	80			
4	ARA0804	GESTÃO DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO	80	80	80	80				
4	ARA0808	GESTÃO DE DESEMPENHO	80	80	80	80				
4	ARA0489	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	80	80	80	80				
4	ARA0026	CONSULTORIA E AUDITORIA EM RH	80	80	80	80	80	80		
4	ARA0026	TOPICOS EM LIBRAS: SURDEZ E INCLUSÃO	80	80	80	80				

Como se pode observar, as microcertificações não apenas comprovam o desenvolvimento de competências demandadas pelo mercado de trabalho, como também são uma alternativa para estudantes demonstrarem como se diferenciam dos demais candidatos na hora de disputar uma vaga nas organizações, aumentando sua satisfação em estudar na IES. Além disso, são valorizadas pelas empresas e certificam que o aluno está em sintonia com as competências desejáveis pelo mercado de trabalho.

A demanda crescente por aprendizado continuado com foco em empregabilidade é atendida na estrutura curricular. A inovação pedagógica acontece nas aulas quando o conhecimento passa a ser socialmente construído por meio da conversação e da atividade prática aplicada em torno das situações-problema. É este circuito que envolve conhecer, fazer e aprender que permite o desenvolvimento das competências exigidas pelo mercado de trabalho. O modelo de aprendizagem e a estrutura curricular acima desdobram-se nos planos de ensino, cuja centralidade é a jornada de aprendizado dos alunos e alunas, os quais deverão estar aptos, ao final de cada disciplina, a apresentar competências necessárias à sua formação social, política, moral e profissional.

Os planos de ensino do Aura possuem objetivos que traduzem a imagem do aluno egresso ao final de cada disciplina. Essa imagem é composta pelas competências que precisam desenvolver alinhadas às diretrizes curriculares nacionais e demais documentos constitutivos deste PPC. Para cada disciplina, são organizados objetivos no Plano de Ensino. Esses por sua vez, incorporam a estratégia pragmática de aprendizagem e se estruturam sob o seguinte trinômio:

Fazer alguma coisa + com base em alguma coisa + para alguma coisa

A ação perfaz o fazer (habilidade), o embasamento, o saber (conhecimento) e o propósito, a atitude (querer fazer). A metodologia baseada em competência adentra o plano de ensino e planos de aula. A visão geral da formação de competências desdobra-se em cada uma das aulas, em objetivos específicos, para que se consiga alcançar os objetivos da disciplina definidos no Plano de Ensino.

O sujeito do objetivo é o aluno. São eles quem devem ser capazes de realizar ações fundamentadas no conhecimento com vistas a um propósito. Nesse processo, é importante e significativo a compreensão de que para que um conhecimento seja fixado, em primeiro lugar, esse deve ser significativo para quem está aprendendo. Em segundo lugar, o conteúdo precisa causar alguma emotividade. A emoção ajuda a fixar um conceito, já que afeto é o que move o desejo de aprender e a energia que se emprega em uma determinada atividade e no desejo de vê-la realizada.

Por fim, o aprendizado dar-se-á pela prática proporcionada pela discussão e aplicação da temática central exposta na situação problema.

Logo, cooperar é aprender, uma vez que a resolução de um problema não é algo que se faz isoladamente. O trabalho em equipe é fundamental para que a socialização possa ocorrer. Na construção das estratégias de aprendizagem, a cooperação é central. Nesse aspecto, o desenvolvimento de confiança com a turma cultiva o propósito, que gera a energia e aperfeiçoa a colaboração interpessoal, garantindo aos alunos que aprendam a encontrar solução para os problemas apresentados a partir das diferenças de modelo mental de cada um. Os afetos exercem um papel central na aprendizagem, uma vez que permitem o desenvolvimento de confiança necessária ao propósito apresentado por cada competência. Isso é capaz de gerar a mobilização (energia) que, por meio da colaboração interpessoal, gera o desenvolvimento das competências objetivadas ao longo do curso.

O modelo Aura de aprendizagem baseado em competências, portanto, tem o aluno como protagonista e o professor como orientador em sala de aula. Juntos, em

cooperação, os afetos são mobilizados para que as competências possam ser desenvolvidas. Ademais, a cognição também é fundamental, uma vez que se o aluno demonstrar algum problema cognitivo, não poderá aprender. Esse circuito de aprendizagem efetiva e afetiva perfaz a integralidade do curso.

### **1.9 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PERFIL DE FORMAÇÃO**

A representação gráfica da matriz curricular do curso de RH e a divisão dos componentes curriculares nos eixos básico, profissional e específico, bem como a carga-horária destinada a cada eixo, estão detalhadas no quadro abaixo:

### **1.10 EMENTÁRIO**

As ementas de cada componente curricular compõem o campo dos Anexos desse documento.

### **1.11 CONTEÚDOS CURRICULARES**

Os conteúdos curriculares obedecem ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, que visam contribuir no desenvolvimento das competências demandadas do profissional de Recursos Humanos.

Os conteúdos curriculares possuem estreita ligação com a atuação profissional, são abordados em sala de aula de maneira inovadora, com foco na solução de problemas, explorados por meio da aplicação de metodologias ativas de ensino-aprendizagem e com avaliação de aprendizagem contínua para acompanhamento do desenvolvimento de competências nos alunos.

Pode ser definido como um currículo em movimento, na medida em que é constantemente adaptado às necessidades do mercado de trabalho e aos instrumentos de avaliação MEC/INEP por meio de um processo contínuo de discussão entre o NDE e o colegiado do curso. Destaca-se que, para atender ao determinado no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia e nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, o curso está subdividido

em Competências Gerais e Competências Específicas, que serão desenvolvidas por meio das disciplinas e demais atividades (teóricas e práticas) previstas pelo curso:

I - **Competências Gerais:** conhecimentos fundamentais que contribuem para o desenvolvimento de competências relacionadas à Economia, Comportamento Humano e Organizacional, Língua Portuguesa, Gestão, Comunicação, Raciocínio lógico e analítico e Pensamento Computacional.

II - **Competências Específicas:** para além dos conhecimentos fundamentais, o egresso deve ser capaz de integrá-los para criar ou aprimorar de forma inovadora os modelos de negócios, de operacionais e organizacionais, para que sejam sustentáveis nas dimensões sociais, ambientais, econômicas e culturais. Tais competências serão contempladas em disciplinas específicas do curso, bem como as atividades práticas, complementares e de atuação no NAC – Núcleo de Apoio à Carreira.

Competências definidas pelas Portarias, Pareceres e Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia	Competências correspondentes	Disciplinas relacionadas ao desenvolvimento das competências
I. identificar, pesquisar, avaliar e gerenciar a cultura e o clima organizacional;	Negociação, Comunicação e Liderança; Raciocínio lógico, crítico e analítico; Visão sistêmica, Planejamento estratégico e Tomada de Decisão	Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Comportamento Organizacional; Consultoria e Auditoria em RH; Gerenciamento de Projetos
II. gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento e de seleção;	Raciocínio lógico, crítico e analítico; Visão sistêmica, Planejamento estratégico e Tomada de decisão	Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos; Legislação Fiscal, Trabalhista e Previdenciária; Comportamento Organizacional; Estatística e Probabilidade
III. gerenciar e operacionalizar processos de treinamento e de desenvolvimento de pessoas;	Gestão dos subsistemas de Remuneração e Desenvolvimento; Raciocínio lógico, crítico e analítico; Visão sistêmica, Planejamento estratégico e Tomada de decisão	Gestão de Carreira e Desenvolvimento; Gerenciamento de Projetos; Consultoria e Auditoria em RH; Gestão de Desempenho; Estatística e Probabilidade; Remuneração e Benefícios
IV. gerenciar e operacionalizar processos de avaliação de desempenho de pessoas;	Raciocínio lógico, crítico e analítico; Negociação, Comunicação e Liderança; Gestão dos subsistemas de remuneração e desenvolvimento	Gestão Desempenho; Comportamento Organizacional; Gerenciamento de Projetos; Estatística e Probabilidade; Remuneração e Benefícios
V. promover ações para a gestão de carreiras;	Negociação, Comunicação e Liderança;	Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos;

	Gestão dos subsistemas de remuneração e desenvolvimento; Visão sistêmica, Planejamento estratégico e Tomada de decisão	Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Gestão de Desempenho; Gestão de Carreira e Desenvolvimento; Remuneração e Benefícios
VI. gerenciar e operacionalizar processos de cargos e salários, remuneração, incentivos e benefícios;	Gestão dos subsistemas de remuneração e desenvolvimento; Negociação, Comunicação e Liderança	Legislação Fiscal, Trabalhista e Previdenciária; Relações Trabalhistas e Sindicais; Gestão de Desempenho; Remuneração e Benefícios; Gestão de Práticas Trabalhistas
VII. gerenciar e operacionalizar rotinas de pessoal;	Gestão dos subsistemas de remuneração e desenvolvimento;	Legislação Fiscal, Trabalhista e Previdenciária; Gestão das Práticas Trabalhistas; Remuneração e Benefícios
VIII. identificar, gerenciar e promover políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;	Raciocínio lógico, crítico e analítico; Visão sistêmica, Planejamento estratégico e Tomada de decisão	Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho; Estatística e Probabilidade; Gestão de Desempenho; Comportamento Organizacional
IX. reconhecer e relacionar os estilos de liderança e sua influência nas relações organizacionais; e	Negociação, comunicação e liderança; Visão sistêmica, Planejamento estratégico e Tomada de decisão	Liderança e Coaching; Comportamento Organizacional; Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Gestão de Desempenho
X. negociar e mediar conflitos no âmbito da gestão de recursos humanos	Negociação, Comunicação e Liderança; Visão sistêmica, Planejamento estratégico e Tomada de decisão	Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Relações Trabalhistas e Sindicais; Comportamento Organizacional

É importante destacar que o coordenador do curso, colegiado e NDE têm a preocupação, no momento do planejamento das atividades acadêmicas complementares, de definir estratégias e ações que possibilitem o desenvolvimento das competências descritas neste projeto pedagógico.

É relevante evidenciar que houve uma preocupação em manter uma equanimidade para as cargas horárias das disciplinas, padronizando seus créditos, garantindo maior previsibilidade para o aluno do ponto de vista financeiro.

Existe uma preocupação constante do NDE e do Colegiado do Curso em manter atualizados os conteúdos e bibliografias do curso não só para atender às novas demandas de mercado, bem como a legislação vigente para o ensino superior. Desta forma, as bibliografias básicas e complementares atendem aos conteúdos curriculares propostos para as disciplinas que compõem o curso, selecionadas nas bibliotecas virtuais acessíveis para discentes e docentes, em ambientes disponibilizados por meio de contratos em nome da instituição.

Essas adaptações e revisões bibliográficas são registradas e documentadas nas atas de NDE e Colegiado do curso.

As ementas e as bibliografias básicas e complementares de cada uma das disciplinas estão listadas em campo específico neste documento.

## 1.9 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PERFIL DE FORMAÇÃO

A representação gráfica da matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e a divisão dos componentes curriculares nos eixos básico, profissional e específico, bem como a carga-horária destinada a cada eixo, estão detalhadas no quadro abaixo:

1º período	2º período	3º período	4º período
Língua Portuguesa	Pensamento Computacional	Liderança e Coaching	Gestão de Desempenho
Princípios de Gestão	Negociação e Gestão do Clima Organizacional	Gestão das Práticas Trabalhistas	Gestão de Carreira e Desenvolvimento
Matemática Empresarial	Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos	Relações Trabalhistas e Sindicais	Remuneração e Benefícios
Economia Empresarial	Legislação Fiscal, Trabalhista e Previdenciária	Estatística e Probabilidade	Gerenciamento de Projetos
Comportamento Organizacional	Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho	Governança Corporativa, Risco e Compliance	Consultoria e Auditoria em RH
			Tópicos em Libras: surdez e inclusão
<b>Básico</b>	<b>Profissional</b>	<b>Específico</b>	

### 1.11.1 EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA, EDUCAÇÃO AMBIENTAL, EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS E DISCIPLINA de LIBRAS

O projeto pedagógico do curso trata em seus componentes curriculares dos temas relacionados a questões étnico-raciais e história e cultura afro-brasileira, bem como educação ambiental, educação em direitos humanos em várias disciplinas e ainda nos componentes extensionistas.

Tais temas buscam:

- ✓ **construir sentimento republicano e igualitário** atento às desigualdades sociais tornando o aluno apto a atuar juridicamente em defesa dos direitos da pessoa idosa, deficiente, das mulheres, e da população LGBTQI+.

- ✓ **desenvolver juízo crítico voltado para o reconhecimento das injustiças** sociais e históricas que atingem a população negra, indígena e os povos tradicionais brasileiros e globais, de forma a promover a valorização da história e cultura da população africana, afro-brasileira, indígena e dos povos tradicionais.
- ✓ **desenvolver a competência ética e responsável no exercício profissional e republicano**, considerando e avaliando o impacto de suas atividades no contexto socioambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da região na qual está inserido.
- ✓ **formar egressos comprometidos com a igual dignidade de animais humanos, não humanos e natureza**, reconhecendo o valor intrínseco de cada entidade vivente, independentemente de sua utilidade econômica, para uma atuação ética e responsável com todas as entidades e futuras gerações.

Os componentes curriculares estabelecem forte compromisso com a Sustentabilidade, Meio-Ambiente, Inovação, Direitos Humanos, Educação das Relações Étnico-Raciais e o ensino da História e Cultura afro-brasileira, brasileira e indígena. Esse compromisso é sobretudo demonstrado por meio dos objetivos do perfil do egresso, no qual os discentes desenvolvem competências para ajudar na construção de uma sociedade plural, caracterizada pela diversidade. No mesmo sentido, caberá a esses implementar ações que contribuam para o desenvolvimento socioeconômico do Brasil, respeitando as peculiaridades étnico-raciais, os direitos humanos e contribuindo para o fortalecimento da cidadania.

Dando concretude aos objetivos de uma educação crítica, comprometida com o pluralismo e a emancipação das comunidades historicamente oprimidas pelas práticas discriminatórias advindas do colonialismo, racismo estrutural, “sexismo”, o curso de RH da IES traz, em sua matriz curricular, componentes curriculares que tratam desta temática.

Nesses componentes curriculares são desenvolvidas as competências necessárias para que nossos discentes possam estabelecer forte compromisso e empatia com a Sustentabilidade ambiental, as relações étnico-raciais, História e

cultura dos povos indígenas e tradicionais, História e cultura afro-brasileira e africana. Seus planos de ensino preveem a compreensão, análise, avaliação, debate, definição de estratégias e promoção dos direitos fundamentais dos grupos historicamente oprimidos em função das relações de poder que estruturam e demarcam as subjetividades, criando as assimetrias sociais que dão ensejo às práticas discriminatórias e não igualitárias.

Cumpra-se destacar que esses temas de aprendizagem servem não apenas à reflexão-transformação igualitária, mas, também, a uma compreensão empreendedora e inclusiva.

O curso de RH da IES entende que uma economia forte e competitiva promove, de forma consciente, a inclusão e a expansão dos cidadãos sem distinções e discriminação. Com isto, é possível que organizações e empresas realizem a equidade, agreguem valor a seus ativos e promovam uma sociedade mais justa e equitativa. A defesa dos Direitos Humanos, do Meio-ambiente, o combate à Discriminação racial, religiosa, de gênero e de orientação afetiva e sexual, constituem elemento estruturante de uma economia produtiva e fortalecida do ponto de vista global.

Assim, o projeto pedagógico deste curso:

- ✓ insere de maneira transversal e interdisciplinar, os estudos das relações étnico-raciais, o ensino da história e cultura afro-brasileira e indígena nas disciplinas Comportamento Organizacional e Gestão Estratégica de Pessoas e nas atividades de pesquisa ou extensão, conforme estabelece a Resolução CNE/CP nº 01, de 17 de junho de 2004;
- ✓ aborda a temática Educação Ambiental nas disciplinas Gestão Integrada de Operações e Gerenciamento de Projetos, além das atividades de pesquisa ou extensão, de maneira transversal e interdisciplinar, atendendo à [Resolução CNE/CP nº 2, de 15 de junho de 2012](#), e ao-Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002;
- ✓ implementa ações de ensino, pesquisa ou extensão que discutam Direitos Humanos, incluindo a temática na disciplina Gestão Estratégica de Pessoas, atendendo o que determina a Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012;

- ✓ oferece Tópicos em Libras como disciplina optativa com carga horária de 80h, conforme determina o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005.
- ✓ As atividades acadêmicas complementares (AAC), também, estão associadas às três vertentes: Ensino, Pesquisa e Extensão e organizadas em 4 eixos: Cidadania; Científico-acadêmico; Empregabilidade e Sustentabilidade; e Empreendedorismo e Inovação, o que garante, ainda, a flexibilização curricular necessária para que o aluno entenda tais temáticas de forma holística e não apenas pontualmente em uma disciplina da matriz curricular.

#### **1.11.2 ELEMENTOS DIFERENCIADORES DO CURSO DENTRO DA ÁREA PROFISSIONAL E INDUTORES DO CONTATO COM CONHECIMENTO RECENTE E INOVADOR**

Muito em breve, o pensamento computacional será tão primordial para os profissionais quanto os três erros: Leitura, Escrita e Aritmética. Por essa razão, a disciplina “Pensamento computacional” foi incorporada na estrutura curricular do curso, já que é uma das competências exigidas nos profissionais da atualidade. Após cursar a disciplina, o aluno estará apto a analisar a equação que representa a essência dos computadores, alicerçada em sua altíssima velocidade de processamento de instruções simples e total ausência de discernimento, para determinar o que os computadores são ou não capazes de fazer; examinar os principais componentes físicos de computadores, baseado na sua arquitetura, para amparar o seu uso mais consciente, efetivo e eficiente; distinguir elementos imateriais de computadores, baseado em fundamentos de software, para elucidar como as instruções escritas por pessoas são fundamentais para que o computador seja capaz de realizar algo útil; descrever a representação de imagens em computadores, com base em métodos comumente usados, para praticar a abstração e o reconhecimento de padrões; solucionar problemas simples de programação com exemplos de manipulação de imagens digitais, baseado na linguagem *JavaScript*, ou outra semelhante ou sucessora, para praticar a decomposição de problemas, a abstração, o reconhecimento de

padrões, e a automação de tarefas através de algoritmos; além de investigar as aplicações do pensamento computacional, baseado nos pilares abstração, decomposição, reconhecimento de padrões e automação de tarefas através de algoritmos, para constituir sua atuação como profissional do século XXI.

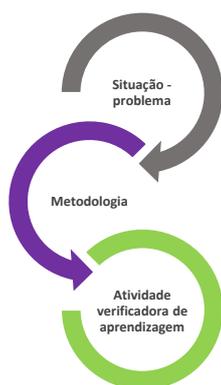
O curso também estimula a produção de conhecimento por meio da análise da viabilidade financeira para abertura de novos negócios na região, o que fomenta o comportamento empreendedor nos alunos e estimula ainda a criação de negócios com produtos locais. Os alunos são estimulados a avaliar as práticas e tipos de organizações considerando as oportunidades oferecidas no contexto dos mercados competitivos e da gestão estratégica para simular a inclusão dos avanços tecnológicos como meio de criação de valor para os clientes, simular o novo cenário de negócios por meio de uma visão sistêmica, suportados pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), pela sociedade do conhecimento e pela Indústria 4.0 utilizando ferramentas apropriadas, para avaliar a competitividade das organizações considerando os principais *stakeholders*, planejar os cenários considerando o contexto político, econômico, social, tecnológico, ambiental e legal, as inter-relações entre diferentes níveis e áreas das Organizações com o intuito de analisar a viabilidade econômica do negócio.

Dentro do contexto da transformação digital, o curso incentiva os alunos a analisarem problemas/ necessidades/dores dos consumidores e por meio da metodologia *Value Proposition Design* a construir propostas de valor que apresentem soluções para as dores previamente mapeadas. Diversas ferramentas de inovação são usadas pelos alunos como, por exemplo, *Design Thinking*, Mapa de Empatia e *Business Model Canvas*. O ecossistema de inovação no curso é ainda fomentado na comunidade acadêmica com a apresentação das *startups* criadas pelos alunos por meio de um PITCH que justifica sua ideia. Além disso, em parceria com alunos de outros cursos da área de Tecnologia da Informação, os alunos realizam a prototipação dos novos produtos e serviços e fazem a testagem de MVPs para validar suas ideias.

## **1.12 METODOLOGIA**

### **1.12.1 CONCEPÇÃO E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O Aura facilita e favorece a autonomia intelectual dos estudantes na medida em que os convida a participar, ativamente, do processo de ensino-aprendizagem, tornando a sala de aula mais interativa e colaborativa, por meio de uma situação-problema, escolha metodológica adequada e uma atividade verificadora de aprendizagem, detalhadas a seguir:



- ✓ Situação-problema: o professor contextualizará em uma preleção determinado tema/tópico de acordo com o campo disciplinar em que atua. Este momento não perfaz uma fala abstrata, mas, sim, significativa, reconhecível e articulável pelos alunos, uma vez que seu ponto de partida não é um silogismo dedutivo, mas um raciocínio indutivo impregnado pelas redes de vivências e relações de significado dos alunos que são catalisados por meio de uma situação problema. O problema pode ser apresentado, também, pelo aluno que, com o tema de aula escolhido antecipadamente, sugere a problemática na sala de aula a partir de suas próprias experiências e da realidade em que vive.
- ✓ Definição da Metodologia: ao trazer à tona as vivências significativas, por meio da preleção e da situação problema, o professor orienta, auxilia, conduz e acompanha os alunos e alunas na busca pela resposta, mediando o processo de ensino-aprendizagem. Nesta etapa, são centrais as metodologias ativas que, partindo do protagonismo do aluno, permitem que este explore e se engaje na temática da aula e, por conseguinte, participe da discussão e aplicação do conteúdo para solução do problema apresentado.

- ✓ Atividade verificadora de aprendizagem: ao final de cada aula, é importante avaliar o aprendizado dos alunos. Dessa feita, toda aula é finalizada com uma atividade verificadora da aprendizagem, compreendendo um circuito compatível com a jornada de experiência do aluno. Esta avaliação será de natureza formativa ou diagnóstica, devendo servir para análise crítica do estágio de aprendizagem dos alunos e para tomada de decisões. Ela permitirá, ainda, verificar se o objetivo específico da aula foi plenamente atendido.

No Aura, defende-se a premissa de que o aluno é autônomo no seu processo de aprendizagem (PIAGET *apud* LEFRANÇOIS, 2015), aperfeiçoando suas competências a partir dos estímulos que lhe são apresentados na situação-problema e, assim, construindo novas práticas, que serão as soluções para a questão apresentada. Isto também ocorre nos projetos extensionistas, que garantem a resolução de problemas e a troca de saberes entre a IES e a comunidade do entorno.

O Aura traz uma relação contínua de aprendizagem ao estabelecer uma linha de desenvolvimento harmônica e interdependente entre os ambientes de aprendizagem presencial e digital. Dessa forma, dissolve a aparente antonímia entre ambos.

Tal tratamento opera por meio da inversão da sala de aula, na qual os alunos, uma vez apropriados do plano de ensino e dos planos de aula, previamente disponibilizados em seu ambiente virtual de aprendizagem, são capazes de realizar uma orientada e intencional inversão de sala de aula.

O aluno tem acesso ao conteúdo prévio e às atividades práticas supervisionadas, que perfazem uma série de objetivos expressos em competências de acordo com o seu plano de ensino. Uma vez engajados pelo professor, eles são convidados a explorar os conteúdos e atividades nos laboratórios e bibliotecas para que possam participar, ativamente, da discussão e aplicação destes conteúdos durante a atividade realizada em sala presencial e mediada pelo professor. Além disso, dispõem de exercícios e atividades de verificação capazes de medir o seu aprendizado dos temas propostos. Isto lhes possibilita descobrir quais são os seus *gaps* em termos de aprendizagem para que possam evoluir no desenvolvimento de suas competências individualmente, no seu próprio ritmo.

### **1.13.2 INOVAÇÃO METODOLÓGICA E APRENDIZAGEM DIFERENCIADA DENTRO DA ÁREA**

Diferentemente de um modelo que opera uma aparente e nítida separação entre os ambientes de aprendizagem, o Aura reconhece que as atuais gerações são capazes de ter um acesso preliminar a conteúdos, que podem ser disponibilizados na forma de aulas prévias, *podcasts*, vídeos, estudos de caso, para que possam participar mais ativamente de suas aulas. Afinal, o momento socioeconômico e histórico influencia diretamente o comportamento das pessoas e suas formas de aprender. É um novo jeito de pensar e se comportar, assim, o Aura busca incorporar estratégias educacionais disruptivas para tornar o aprendizado mais significativo. E isso porque, quando se analisa o perfil dos alunos da nova geração, sabe-se que eles consomem informação, principalmente, via *smartphones* e têm preferência por conteúdos em vídeo e jogos de aprendizagem, aprendem de múltiplas maneiras e são multifocais, além de preferirem conteúdos visuais de alta qualidade.

Para atender essa demanda, os modelos de educação tradicionais devem ser repensados, já que os discentes buscam construir seu conhecimento de forma múltipla, rápida, intuitiva, criativa e colaborativa em diferentes plataformas.

Logo, o caráter inovador do Aura evidencia-se, também, no uso de plataformas, a Sala de Aula Virtual (SAVA), em um sistema de aprendizagem híbrido, integrando atividades síncronas e assíncronas para garantir ao aluno a possibilidade de estudar antes determinado conteúdo, discuti-lo em sala em uma experiência real, na sala de aula, por meio da atividade mediada pelo professor. Como se observa, os conteúdos postados na SAVA abrem espaço para inúmeras discussões e aplicações que serão realizadas na aula presencial.

Dessa forma, os alunos terão um conteúdo de alta qualidade, disponível a qualquer hora e em qualquer lugar, o que lhes permite mais independência ao buscarem por si mesmos os conteúdos disponíveis na sala de aula virtual. Incentiva-se o autoaprendizado, oferecendo aos discentes a flexibilidade que a nova geração tanto busca no desenvolvimento de suas competências.

Em sala de aula, a ação pedagógica permitirá a conexão entre diversos conhecimentos: o conteúdo digital e as atividades práticas supervisionadas disponíveis para o aluno, o conhecimento do professor, que atuará como mediador do processo de ensino-aprendizagem, além do conhecimento do aluno, construído a partir de suas experiências prévias à formação superior. É fundamental que o professor conheça o seu aluno para, aproveitando o conhecimento prévio deste, possa avançar para outros desdobramentos. Assim, as competências serão construídas em rede para que todos possam participar do circuito de aprendizagem esboçado no item anterior, utilizando-se metodologias ativas e ferramentas tecnológicas disponíveis para desenvolver os alunos e alunas no contexto da transformação a partir de suas individualidades. Em ambientes mais participativos, a chave para promover o engajamento dos estudantes, durante a aula, envolve adaptar as estratégias utilizadas. Portanto, são fomentadas exposições orais mais curtas, intercaladas com outras atividades individuais ou colaborativas, debates, solução de problemas por meio de estudos de caso, exercícios de fixação etc. Além disto, o aluno analisa a situação-problema a partir de sua concepção de mundo, discute com os demais colegas e propõe soluções que serão discutidas e aplicadas no contexto da sala de aula e na verificação de aprendizagem. Assim, incorpora-se na prática pedagógica diferentes visões, olhares e saberes da comunidade científica.

Isso permite que os alunos renovem sua atenção a cada mudança e pratiquem a aplicação dos novos conceitos estudados. Ao final, de acordo com o modelo proposto, há a disponibilidade de questões, no ambiente virtual, para que os alunos possam responder exercícios, complementando, assim, o fluxo e a fixação da aprendizagem.

O desenvolvimento dos conteúdos no Aura é feito de forma colaborativa e inovadora por meio do seguinte circuito de intencionalidades e afetos, já que este último se apresenta na motivação que o coletivo proporciona para fazer algo, gerando, ao final, a aprendizagem:

- ✓ Engajamento: Durante esta etapa, o professor contextualizará o tópico da aula em uma preleção iniciada com a situação problema. É o momento em que promove a interação com os seus estudantes, abrindo o espaço para o debate e a troca de ideias e a curiosidade, que levará os alunos a se interessarem pela

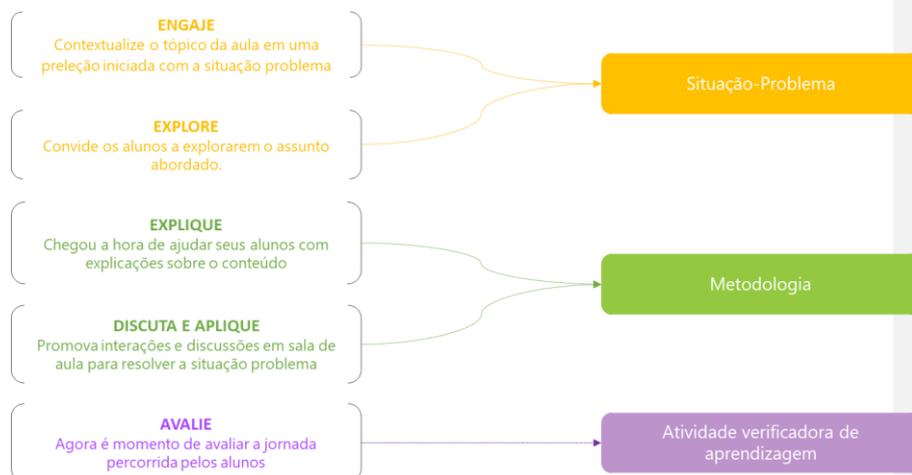
temática da aula. Perguntas como: “O que você acha? Qual é a sua dúvida sobre este assunto? O que você sabe sobre este conteúdo? Como você aprendeu isso?” são essenciais para despertar a curiosidade e o envolvimento da turma com a situação-problema da temática apresentada. É importante que o foco recaia também sobre o aluno, que poderá fazer a preleção inicial instado pelo professor, vez que ele conhece, previamente, o tema que será abordado naquele dia letivo. A preleção do professor deve durar, no máximo, 15 minutos para que se abra espaço à participação de todos.

- ✓ Exploração: É o momento em que o professor convida os alunos a explorarem o assunto que está sendo abordado em diversas plataformas e pede para que registrem a pesquisa. O modelo de aprendizagem estimula que professores e alunos possam compartilhar os registros individuais das pesquisas em ferramentas digitais, tornando o processo de aprendizagem mais colaborativo: uns aprendendo com os outros.
- ✓ Explicação: Em uma aula, cujo protagonismo é discente, a explicação do docente surge da necessidade do aluno, que pode precisar de maior familiaridade e esclarecimentos do professor. Será, nessa etapa, que o professor ajudará sua turma com explicações sobre o conteúdo, tirará dúvidas, explicará as teorias a partir das pesquisas realizadas pelos discentes, fomentando, inclusive, que as explicações também possam ocorrer entre os próprios alunos. Essa sala plural abre espaço, também, para que, por meio do debate, novas dúvidas, contradições e inquietações apareçam para desequilibrar o aluno e levá-lo a pensar e a buscar uma nova solução para os problemas apresentados.
- ✓ Discussão e Aplicação: A discussão do que pesquisaram sobre determinado tema e sua aplicação em uma situação prática conectará os conceitos aprendidos à sua aplicabilidade em um contexto real. Cabe ao professor documentar o processo de aprendizagem do aluno ou dos grupos e articular como o conteúdo aprendido poderia solucionar algum problema do cotidiano de seus estudantes.
- ✓ Avaliação: Na etapa final do processo, é o momento de avaliar a jornada percorrida pelos alunos por meio de atividades verificadoras de aprendizagem

e atividades práticas supervisionadas de cunho diagnóstico, o que permitirá acompanhar o desenvolvimento coletivo e individual à medida que compreende uma série de caminhos possíveis para sua realização.

O acompanhamento das atividades ocorre, continuamente, por meio do trinômio metodológico promovido em cada uma das aulas que se relacionam à jornada do aluno: com a situação-problema definida, o professor poderá engajar e convidar sua turma para explorar o tema apresentado. A escolha metodológica, permitir-lhes-á discutir e aplicar o que exploraram e, na atividade verificadora de aprendizagem de cunho diagnóstico, o professor poderá avaliar se o aprendizado, de fato, aconteceu entre os alunos da turma.

A figura seguinte ilustra de que forma ocorre o circuito de intencionalidades descrito neste projeto pedagógico:



Nesse processo, é importante e significativo a compreensão de que para que um conhecimento seja fixado, em primeiro lugar, este deve ser significativo para quem

está aprendendo. Em segundo lugar, o conteúdo precisa causar alguma emotividade. A emoção ajuda a fixar um conceito, já que afeto é o que move o desejo de aprender e a energia que se emprega em uma determinada atividade e no desejo de vê-la realizada.

Por fim, o aprendizado dar-se-á pela prática proporcionada pela discussão e aplicação da temática central exposta na situação problema.

Como se observa, cooperar é aprender, uma vez que a resolução de um problema não é algo que se faz isoladamente. O trabalho em equipe é fundamental para que a socialização possa ocorrer. Na construção das estratégias de aprendizagem, a cooperação é central. Nesse aspecto, o desenvolvimento de confiança com a turma cultiva o propósito, que gera a energia e aperfeiçoa a colaboração interpessoal, garantindo aos alunos que aprendam a encontrar solução para os problemas apresentados a partir das diferenças de modelo mental de cada um. Os afetos e a cognição exercem um papel central na aprendizagem, uma vez que permitem o desenvolvimento de confiança necessária ao propósito apresentado por cada competência. Isso é capaz de gerar a mobilização (energia) que, por meio da colaboração interpessoal, gera o desenvolvimento das competências objetivadas ao longo do curso.

A avaliação formativa e diagnóstica que se consolida por meio da Atividade Autônoma Aura (AAA) também traz inovação para a sala de aula, uma vez que essas questões são definidas a partir dos objetivos da aula e capazes de avaliar o processo de ensino-aprendizagem dos conhecimentos e habilidades apresentados daquele dia. Elas permitem ao aluno identificar os gaps de conhecimento e aprender de forma contínua, perpetuando uma cultura de aprendizagem no curso.

Em algumas disciplinas, o aluno é convidado a expressar-se por meio de textos questionadores que lhe exigem maior reflexão e são uma forma de desenvolvimento do saber crítico e expressivo. Como vivemos em um mundo digital, os alunos também são estimulados a gravarem um PITCH sobre sua ideia de negócio, estimulando sua capacidade de comunicar-se adequadamente e o desenvolvimento de sua oratória.

Fato importante sobre aprendizagem diferenciado para fechar este subcapítulo é que a maior pesquisa de mercado sobre jogos, Pesquisa Game Brasil, traz dados que mostram a grande participação de jogos eletrônicos na rotina de adolescentes e

adultos. Mais de 80% dos entrevistados consideram essa uma das principais formas de diversão, e metade afirmou que joga diariamente. Pouco mais de 22% dos jogadores estão na faixa dos 20 a 24 anos, que abrange, também, grande parte do público universitário. Esses dados validam o uso do lúdico como metodologia ativa de aprendizagem, com atividades que associem lógica, regras e estrutura dos jogos para tornar o aprendizado mais atrativo. Elementos motivadores como competitividade, socialização, recompensa e vitória aumentam a adesão do aluno. Essa combinação de elementos é validada pela neurociência como forma eficiente de aplicação da memória construída previamente na resolução de problemas, constituindo, portanto, uma maneira inovadora e bem aceita para a construção e consolidação do conhecimento, exemplo de jogos são o beer game onde o grupo de alunos administra uma fábrica de cerveja:

[http://blog.ogg.com.br/beergame-jogo-da-cerveja-logistica/?gclid=CjwKCAjw4ZWkBhA4EiwAVJXwqbZsxlAKVtYx42RPF8Lt3nIOr5rYLjM2a1niyUmyVz2ColnWZ6DMBoCd7cQAvD\\_BwE](http://blog.ogg.com.br/beergame-jogo-da-cerveja-logistica/?gclid=CjwKCAjw4ZWkBhA4EiwAVJXwqbZsxlAKVtYx42RPF8Lt3nIOr5rYLjM2a1niyUmyVz2ColnWZ6DMBoCd7cQAvD_BwE)

#### **1.14.2 INSTITUCIONALIZAÇÃO, PROMOÇÃO E REGISTRO ACADÊMICO**

As disposições legais para a implantação e implementação do estágio no curso obedece aos preceitos da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre estágio de estudantes.

A realização do estágio curricular obrigatório pelos alunos obedece ao seguinte processo ilustrado na figura a seguir:



Já o registro acadêmico da nota obtida no Estágio Supervisionado e o lançamento das horas que, obrigatoriamente, devem ser cumpridas, de acordo com a matriz curricular, será realizado pelo professor responsável, alocado na disciplina, após o acompanhamento e análise das atividades que compõem o Plano de Estágio detalhadas no item anterior.

#### **1.14.1 CRIAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE PRODUTOS PARA A ARTICULAÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO DA RELAÇÃO TEORIA E PRÁTICA – ATIVIDADES EXITOSAS E INOVADORAS**

Nesse item, serão apresentadas as atividades exitosas e inovadoras desenvolvidas pelos discentes no Núcleo de Apoio à Carreira - NAC e a produção resultante dessas ações, garantindo, assim, a articulação teoria e prática do modelo de aprendizagem.

A atuação do aluno no laboratório possui metodologia própria, articulada com as linhas de pesquisa do curso, garantindo a sinergia entre Pesquisa e Extensão.

O professor responsável pelo NAC – Núcleo de Apoio à Carreira elabora, no início de cada semestre letivo, o plano de trabalho contendo o cronograma e a descrição das atividades a serem desenvolvidas nas atividades de extensão das mais diversas formas: responsabilidade social, oficinas, palestras, treinamentos, eventos e

demais projetos previstos e o submete à aprovação do coordenador do curso e núcleo docente estruturante.

Nesse Plano de Trabalho, constam:

- Atividades de orientação à carreira, orientações sobre comportamento em processos seletivos, elaboração de currículos;
- Ações de conscientização socioambiental;
- Movimentos de estímulos à pesquisa;
- Consolidação de parcerias com empresas e organizações público, privada ou do terceiro setor;
- Etc.

Nesse Plano de Trabalho, constam:

- Realização de consultorias específicas para organizações públicas e privadas;
- Desenvolvimento de novos produtos/serviços por meio da criação de negócios;
- Parcerias com o SEBRAE para realização de atividades de qualificação para empreendedores locais;
- Metrocamp podcast realizado pela equipe do Projeto
- Ação social recorrente de arrecadação de chocolate na páscoa, brinquedos para o dia das crianças e natal para entidades sociais.

O tema “Liderança” é comum aos cursos da área de negócios, compondo o eixo de empreendedorismo, uma das competências centrais para a formação do perfil profissional contemporâneo. O empreendedorismo como categoria basilar à modernidade das empresas é uma das temáticas mais debatidas na academia e no cotidiano organizacional, vez que empresas fortes representam um estado nacional capaz de competir de forma globalizada.

#### **1.14 ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

##### **1.15.1 CONCEPÇÃO E FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO**

As atividades acadêmicas complementares (AAC) estão associadas às três vertentes: Ensino, Pesquisa e Extensão, e estão organizadas em 4 eixos: Cidadania; Científico-acadêmico; Empregabilidade e Sustentabilidade; e Empreendedorismo e Inovação.

As AAC têm como objetivo estimular o discente a participar de experiências diversificadas ao longo do seu percurso acadêmico, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao seu perfil de formação.

A carga horária para AAC está determinada no PPC e devem atingir o quantitativo mínimo obrigatório de 100 (cem) horas. O cumprimento dessas horas é uma exigência para a integralização do curso e devem ser desenvolvidas durante o curso de graduação sem prejuízo das demais aulas e de outras atividades curriculares.

O aluno terá disponível uma agenda de atividades complementares, elaborada pela Coordenação do Curso, NDE e Colegiado do Curso, que lhe possibilita o cumprimento das horas exigidas para a integralização do Curso. O aluno será estimulado também a realizar atividades complementares em outras instituições, desde que sejam comprovadas, estejam adequadas à área de formação do aluno e sejam aprovadas pela Coordenação do Curso.

As atividades realizadas e as respectivas horas serão creditadas para o aluno. O sistema de contabilização das horas é cumulativo e não há limite de carga horária, já que o aluno poderá realizar atividades além do que é estabelecido no PPC, enriquecendo sua formação. Na conclusão do Curso, o aluno receberá um Histórico das AAC desenvolvidas ao longo da graduação.

São consideradas AAC: seminários, congressos, oficinas, festivais, palestras, exposições, cursos de curta duração, iniciação científica, cursos online, vivência profissional complementar, atividades de extensão, dentre outras.

No curso de RH, essas atividades buscarão propiciar aos alunos: o incentivo à pesquisa e iniciação científica, através do incentivo a atividades do tipo: participação e apresentação de seminários, congressos, palestras e workshops; a integração teoria e prática, por meio da oferta de oficinas práticas e outras atividades práticas, realizadas sob a orientação de professores ou profissionais, em projetos realizados no *campus* ou externamente; a ampliação do universo cultural e artístico, mediante a realização de

visitas a exposições, filmes, vídeos, festivais etc.; o aperfeiçoamento acadêmico, propiciado pela realização de cursos que visam: ampliar o conhecimento geral, facilitar a atuação do aluno na profissão e/ou no mercado de trabalho, aprofundar o conhecimento referente à área de graduação do aluno; as experiências de monitoria; o contato com a realidade social, viabilizado pela participação nas atividades de extensão; o desenvolvimento da responsabilidade ambiental, propiciada pela presença em campanhas, visitas, etc., que têm este tema como eixo de estudo; a preparação para o mundo do trabalho, através de uma variedade de atividades complementares voltadas para a prática profissional, que visam desenvolver competências como: empreendedorismo, iniciativa, liderança e habilidades para gerenciar mudanças; o desenvolvimento da responsabilidade e do compromisso social, por meio da participação em trabalhos voluntários, projetos comunitários e campanhas sociais, elaboradas e desenvolvidas pela IES ou por outras instituições sociais.

Além dessas opções, o aluno poderá ainda solicitar o lançamento em seu histórico de Atividades Acadêmicas Complementares de sua experiência profissional realizada e comprovada mediante abertura de requerimento, que será detalhada no campo “Vivência Profissional”. Essa prática é incentivada para que o aluno possa enriquecer o espaço da sala de aula com contribuições reais de sua atuação no mercado de trabalho, aumentando sua experiência.

Assim, as atividades complementares previstas pelo curso viabilizam a integração ensino, pesquisa e extensão e o desenvolvimento de ações de responsabilidade social, proporcionando aos alunos a vivência de situações que contribuem para o seu crescimento como cidadãos e profissionais.

#### **1.15.2 REGULAÇÃO, GESTÃO E APROVEITAMENTO.**

De acordo com o Regulamento de AAC, o registro da participação do aluno em atividades internas ocorrerá por meio da coleta de sua assinatura na lista de presença que elenca os participantes. Este lançamento é feito pelo coordenador do curso diretamente no Sistema de Informações Acadêmicas.

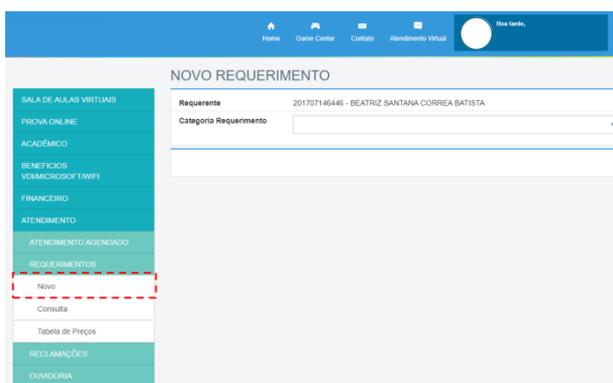
Quando o aluno tiver participado de uma atividade externa, que lhe garantirá as horas, deverá solicitar via requerimento específico para este fim em seu campus virtual, cujo caminho está detalhado a seguir:

Requerimentos<Novo<AAC< Lançamento de atividade acadêmica complementar externa.

### ✓ REQUERIMENTOS



### ✓ NOVO:



✓ AAC:

NOVO REQUERIMENTO

Requerente: 201707146446 - BEATRIZ SANTANA CORREIA BATISTA

Categoria Requerimento: [dropdown menu]

- MONOGRAFIA/TCC/RELATÓRIO/DIPLOMA
- MATRICULA/TRANSFERÊNCIA
- FINANCEIRO/FINANCIAMENTO/BOLESA
- CERTIFICAÇÃO/DECLARAÇÃO/DOCUMENTO
- PROJETO
- APROVETAMENTO/SENHAÇÃO DISCIPL
- NOTAS PRESENCIAIS COMPLEMENTAR**
- DESEMPENHOS
- CURRÍCULO/LAUL/HORÁRIOS
- ESTÁGIO

✓ Lançar horas de atividade acadêmica complementar externa.

NOVO REQUERIMENTO

Requerente: 201707146446 - BEATRIZ SANTANA CORREIA BATISTA

Categoria Requerimento: NOTAS PRESENCIAIS COMPLEMENTAR

- BRASIL, CONTA COMIGO
- CONTESTAR REVISÃO DE AV3
- ENTREGA DE CADERNO DE PROVA ENADE
- LANÇAR HORAS DE ATIV. ACAD. COMPLEMENTAR EXTERNA**
- LANÇAR HORAS DE ATIV. ACAD. COMPLEMENTAR INTERNA
- REALIZAR SELEÇÃO PARA MONITORIA
- REVISAR NOTA DE AV/AVS - MATÉRIA ONLINE
- SOLICITAR ACERTO DE NOTAPRES. MATÉRIA ONLINE
- SOLICITAR ACERTO DE NOTAPRES. MATÉRIA PRESENCIAL
- SOLICITAR ANÁLISE AVAL. APRENDIZADO/ SIMULADO AV1
- SOLICITAR AV3

The screenshot shows a web application interface for creating a new requirement. The page title is 'NOVO REQUERIMENTO'. On the left, there is a vertical navigation menu with the following items: SALA DE AULAS VIRTUAIS, PROVA ONLINE, ACADÊMICO, BENEFÍCIOS VUNIMICROSOFT/AMF, FINANCEIRO, ATENDIMENTO, ATENDIMENTO AGENDADO, REQUERIMENTOS, Novo, Consulta, Tabela de Preços, REG. AMBAZÓIS, and OUTUBORA. The main content area contains a form with the following fields:

<b>Tipo do requerimento</b>	LANÇAR HORAS DE ATIV. ACAD. COMPLEMENTAR EXTERNA
<b>Descrição</b>	ANÁLISE E LANÇAMENTO DE HORAS AAC REALIZADAS FORA DA ESTÁCIO. ANEXAR APENAS UM DOCUMENTO COMPROBATÓRIO, EM PDF. <b>ATENÇÃO:</b> O NÚMERO DE HORAS CONCEDIDAS NEM SEMPRE SERÁ IGUAL AO TEMPO QUE VOCÊ DESEJOU À ATIVIDADE. CONFIRMA O REGULAMENTO COMPLETO NO MENU À ESQUERDA EM ATIVIDADES COMPLEMENTARES >> REGULAMENTO AAC.
<b>Dicas</b>	FIQUE ATENTO À QUANTIDADE DE HORAS DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES NECESSÁRIAS PARA CONCLUSÃO DO SEU CURSO. O CUMPRIMENTO DESSAS HORAS É FUNDAMENTAL PARA COLAÇÃO DE GRAU E EXPEDIÇÃO DO DIPLOMA.
<b>Provável solução em</b>	20 dias úteis

At the bottom right of the form, there are two buttons: 'Cancelar' and 'Abrir'. The 'Abrir' button is highlighted with a red dashed box.

O requerimento será analisado pelo Coordenador de Curso e célula responsável e, em caso de aproveitamento, as horas serão lançadas em seu histórico de AAC.

Todas as atividades acadêmicas complementares realizadas pelo aluno são registradas em um histórico de Atividades Acadêmicas Complementares, o que lhe permitirá não apenas acompanhar a realização de suas horas de AAC em um documento único, como também, anexar este histórico em seu currículo como comprovação de todas as atividades desenvolvidas.

## 1.16 APOIO AO DISCENTE

### 1.16.1 ACOLHIMENTO E PERMANÊNCIA

A política de atendimento aos discentes da IES contempla programas de acolhimento e permanência do discente, programas de acessibilidade, monitoria, nivelamento, intermediação e acompanhamento de estágios e apoio psicopedagógico, apresenta instância que permite o atendimento discente em todos os setores pedagógico-administrativos da universidade, promovendo ações exitosas com seus alunos.

A IES oferece três canais principais de comunicação com seus estudantes, que podem, também, ser utilizados pelo público externo: atendimento presencial, *call center* e chat. A instituição mantém um sistema de agendamento para o atendimento presencial em que os alunos selecionam data, hora e motivo e são, então, direcionados

automaticamente para a pessoa ou setor mais indicado para tratar daquele assunto determinado: atendentes de secretaria, supervisores de atendimento, secretária adjunta ou coordenador de curso. O aluno também pode ligar para uma central de atendimento (*call center*) e fazer solicitações sobre a sua situação acadêmica e financeira ou, no caso de um candidato ou interessado, buscar orientação e tirar dúvidas sobre a oferta de cursos. O mesmo pode ser feito por um canal de chat via web disponível no Portal da IES e no Campus Virtual.

Ao final de cada atendimento é realizada uma avaliação, momento em que o aluno, candidato ou interessado responde se ficou Muito Satisfeito, Satisfeito ou Insatisfeito com o atendimento prestado.

Os requerimentos abertos pelos alunos no Sistema de Informações Acadêmicas – S I A, também, são centralizados a fim de diminuir o prazo de resposta e tem seus fluxos analisados periodicamente. O sistema de chat tem um assistente virtual automatizado, que reduz o tempo de espera pelo atendimento.

A Ouvidoria tem ampla atuação em toda a comunidade acadêmica. Na IES, os alunos são atendidos, presencialmente, no horário de funcionamento de cada campus, pela Secretaria de Alunos e pelos Coordenadores, Professores e Tutores, nos seus respectivos horários. O atendimento via Chat e Call Center ocorre nos dias de semana, de 07 às 23 horas.

Destaca-se que IES adere aos programas FIES e Prouni, disponibiliza bolsas de estudo, descontos com empresas conveniadas e outras formas de bolsas e financiamentos como por exemplo o PAR - PARCELAMENTO ESTÁCIO, PRAVALER e estão disponíveis no link: <https://estacio.br/estude-na-estacio/bolsas-financiamentos>.

#### **1.16.2 ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA E INSTRUMENTAL**

Neste sentido, a IES vem consolidando seus esforços no sentido de prover a unidade de recursos tecnológicos que apoiem o fazer docente e permitem maior autonomia dos alunos para a participação efetiva na sala de aula, bem como nos seus estudos individuais.

A sala de aula virtual dos alunos foi criada de acordo com o padrão internacional existente seguido por todos os sites, incluindo os do governo federal.

Esse padrão, assim que implementado e validado, assegura e garante que qualquer deficiente, em diferentes níveis, consiga navegar, interagir e obter as informações da mesma maneira que pessoas sem deficiência. Desta forma, garante-se que as ferramentas já utilizadas, como, por exemplo, leitores de tela, zoom, atalhos no teclado, entre outros, funcionem corretamente e possam atender os alunos com deficiência.

Demais disso, atualmente, existem softwares como o Dos-Vox e o NVDA (Acesso Não-Visual ao Ambiente de Trabalho), leitores de tela que descrevem o conteúdo por meio de audiodescrição são instalados em todos os computadores dos laboratórios de informática e em computadores disponíveis na biblioteca, tanto na recepção, como em sala específica para utilização individual ou em grupo.

Todos os conteúdos digitais são produzidos com recursos de acessibilidade como mecanismo de ampliação de vídeo (tela cheia) para visualização dos vídeos interativos, possibilidade de utilização de legendas automáticas (*Closed Caption*), além da transcrição em libras.

Sobre acessibilidade metodológica (pedagógica), recomenda-se a leitura para a seção correspondente neste PPC.

### **1.16.3 MONITORIA**

O programa de Monitoria tem como objetivo proporcionar ao educando oportunidade de vivenciar o exercício do magistério, na expectativa de poder influenciá-lo na escolha de sua profissão à medida que, no papel de monitor, desempenha as funções de ensino, pesquisa e extensão. O monitor terá papel fundamental no apoio aos discentes, pois participa da elaboração dos planos de trabalho com o professor responsável, auxilia o professor na realização de trabalhos e experimentos, estando apto a auxiliar os discentes, orientando e esclarecendo dúvidas em atividades de classe, campo, laboratório e demais atividades propostas na disciplina.

Para participar, o aluno candidato poderá concorrer a apenas uma vaga de uma única disciplina, deverá, ainda, estar regularmente matriculado na Instituição, ter creditado a disciplina da qual deseja ser monitor com nota igual ou maior que 7,0 (sete), possuir Coeficiente de Rendimento (C.R.) maior ou igual a 6,0 (seis) no último semestre cursado; ter disponibilidade de horário para cumprir, no mínimo, 20 horas semanais para as atividades de monitoria, desde que estas não coincidam com as disciplinas em que esteja matriculado.

O processo seletivo do aluno monitor será realizado da seguinte forma:

- ✓ Publicação do Edital
- ✓ Período de Inscrições para os alunos interessados
- ✓ Análise do Formulário de Inscrição com a conferência do preenchimento dos requisitos para inscrição previstos no edital
- ✓ Divulgação da lista dos candidatos inscritos e classificados de acordo com os requisitos estabelecidos
- ✓ Realização de Entrevista para avaliar a aptidão e desembaraço para o exercício da função de monitor com base nas perguntas listadas a seguir:
  - Como você administra seu tempo para conciliar estudo e outros afazeres?
  - Relate uma situação de conflito pela qual passou e como você a resolveu.
  - Imagine que você tem várias atividades para finalizar em um curto espaço de tempo, como você classificaria as prioridades e como iniciaria o trabalho?
  - Conte-me uma situação em que você teve que ser criativo para resolver um problema na sua vida acadêmica e/ou profissional.
  - Como a monitoria vai contribuir para sua formação profissional?
- ✓ Realização de Prova Escrita para avaliar o conhecimento do candidato à Monitoria:
- ✓ Análise dos resultados da Entrevista e Prova Escrita

- Serão classificados os candidatos que alcançarem Nota Final igual ou superior a 7,0 (sete) pontos.
- Será classificado para o exercício da monitoria o candidato que tiver a maior Nota Final.
- Em caso de empate, os critérios de desempate são: maior Coeficiente de Rendimento acadêmico registrado no semestre em que cursou a disciplina e, persistindo o empate, o candidato mais idoso.

✓ Divulgação do Resultado

Após a seleção, o aluno deverá assinar um Termo de Compromisso e Participação no Programa de Monitoria e realizar, de forma conjunta com o Professor que o acompanhará, o Relatório de Atividades Desenvolvidas na Monitoria ao fim do prazo estabelecido para realização da monitoria, conforme detalhamento abaixo:

#### RELATÓRIO DE MONITORIA

- Nome do Monitor: \_\_\_\_\_
- Disciplina em que realiza a monitoria: \_\_\_\_\_
- Período: \_\_\_\_\_ Turma: \_\_\_\_\_ Curso: RH
- Nome do professor supervisor da atividade: \_\_\_\_\_

I – Descrição e acompanhamento de atividades de aulas teóricas ou práticas/observação:

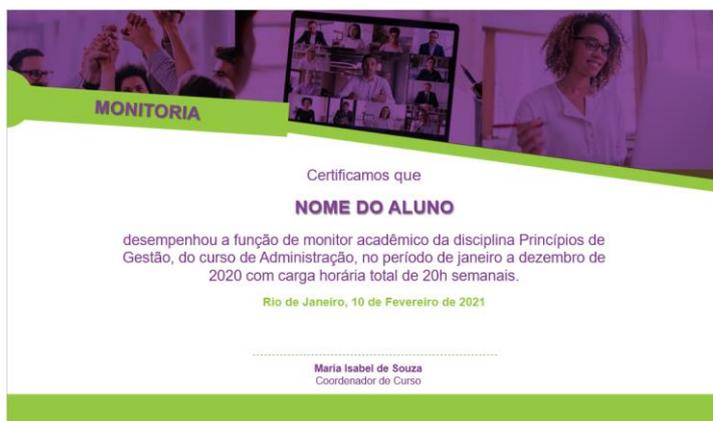
II – Participação em atividades extraclasse:

III – Certificado de Monitoria.

IV – Parecer do Professor Responsável pela Disciplina

O aluno monitor receberá 50 horas de Atividades Acadêmicas Complementares pelo exercício efetivo da Monitoria + Bolsa estudantil de 50% que não será cumulativa

a outros descontos já recebidos pelo discente + Certificado estudantil para seu currículo profissional.



De acordo com o projeto pedagógico desse curso, são responsabilidades do monitor:

- ✓ Apoiar os professores do turno objeto da monitoria sob a forma de apoio semanal ao Material Didático Institucional de acordo com o cronograma estabelecido por cada docente;
- ✓ Ter disponibilidade para atendimento aos alunos do turno nos horários e locais previamente estabelecidos;
- ✓ Manter uma lista de presença atualizada de alunos que frequentem as aulas de monitoria;
- ✓ Manter sigilo quanto ao material recebido do professor da disciplina;
- ✓ Fazer um relatório das atividades ao final do período letivo.

Já o Professor possui as seguintes atribuições:

- ✓ Elencar exercícios do Material Didático e/ou dos livros da Biblioteca Virtual que devam ser resolvidos nas aulas de monitoria;
- ✓ Orientar o monitor e sanar suas dúvidas quando necessário;
- ✓ Receber do monitor da disciplina a lista semanal de exercícios corrigida pelo por este;
- ✓ Conferir a correção feita pelo monitor;
- ✓ Excluir, por livre deliberação, o monitor em caso de rendimento insatisfatório.

Ao coordenador do curso compete:

- ✓ Acompanhar o desenvolvimento das atividades de monitoria;
- ✓ Preparar planilha de acompanhamento semestral do aproveitamento acadêmico dos alunos participantes das diversas monitorias para verificação do sucesso do Programa de Monitoria;
- ✓ Lançar horas de Atividade Acadêmica Complementar para o aluno participante
- ✓ Fornecer um certificado ao aluno monitor atestando sua participação no Programa de Monitoria.

#### **1.16.4 NIVELAMENTO E REFORÇO ACADÊMICO**

Os programas de nivelamento têm como objetivo revisar conteúdos necessários ao bom desempenho acadêmico do aluno, oportunizar o estudo de aspectos determinantes para o cotidiano da sala de aula e integrar o discente na comunidade acadêmica. A finalidade desse programa é suprir conhecimentos prévios necessários para o ingresso do discente no cotidiano acadêmico. A IES oferece cursos de nivelamento em Matemática e Português. A Instituição também propicia cursos de nivelamento compatíveis com as prioridades de cada curso. Dessa forma, outros

conteúdos podem ser propostos, de acordo com as necessidades detectadas pelos docentes e coordenação do Curso.

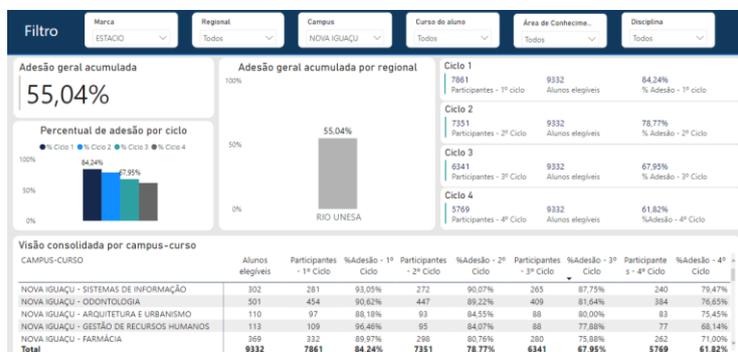
Além do Reforço ao Vivo, a IES disponibiliza aos seus alunos outros programas, cujo detalhamento está descrito abaixo:

**Prepara AV:** com o objetivo de aprimorar a jornada de aprendizagem dos alunos, as aulas de reforço do Prepara são transmitidas ao vivo, pela ferramenta TEAMS, acompanhadas de chat para envio de dúvidas e mensagens dos alunos na semana anterior às provas. A participação do aluno neste projeto amplia a possibilidade de ele tirar uma nota acima da média em suas avaliações durante o semestre.

**Nova Chance:** O Nova Chance tem como objetivo melhorar o desempenho acadêmico dos alunos, garantindo-lhes uma nova chance de realizar a sua avaliação. Isto permite ao aluno a possibilidade de aumentar o seu rendimento acadêmico e, conseqüentemente, a diminuição de reprovação e possível evasão.

**Avaliando o aprendizado:** O Avaliando o Aprendizado é um programa de aplicação de exercícios (simulados) online, estruturado em quatro ciclos que ocorrem ao longo do semestre letivo. Um recurso utilizado para auxiliar o aluno em seus estudos e melhorar seu desempenho acadêmico, contribuindo para diminuição das reprovações e, conseqüentemente, da evasão. O acompanhamento é realizado por meio dos resultados e os relatórios, gerados a partir da participação dos alunos no programa, permitem o acompanhamento do desempenho dos alunos em relação ao aprendizado dos temas das disciplinas.

Abaixo, segue um modelo de painel de acompanhamento de adesão dos alunos ao programa. Assim, o coordenador de curso pode verificar a participação da comunidade discente, identificar quais as principais fragilidades apontadas por eles e levar estes dados para as reuniões de colegiado e NDE, com insights para a proposta de melhoria:



Os programas de nivelamento e reforço fazem parte da trilha de aprendizagem do aluno que contempla, ainda, as avaliações somativas realizadas pelos alunos.

### 1.16.5 INTERMEDIÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS

As disposições legais para a implantação e implementação do estágio no curso obedece aos preceitos da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre estágio de estudantes e o Regulamento de estágio não obrigatório está aprovado pelo Conselho Superior da IES e anexado a esse projeto pedagógico.

A realização do estágio não obrigatório pelos alunos obedece ao seguinte processo ilustrado na figura a seguir:



Não são atribuídas notas no Histórico Curricular do Aluno das atividades realizadas em estágios não obrigatórios. Elas são efetivadas e comprovadas mediante abertura de Requerimento pelo aluno e solicitação dessa modalidade de Estágio como atividade acadêmica complementar no campo da vivência profissional em campo específico para este fim no Sistema de Informações Acadêmicas do aluno.

#### 1.16.6 APOIO PSICOPEDAGÓGICO

O Núcleo de Atendimento e Apoio Psicopedagógico-NAAP presta atendimento aos alunos matriculados nos cursos de graduação (bacharelados, licenciaturas e superiores de tecnologia), contribuindo para o seu desenvolvimento e adaptação acadêmica, facilitando a integração destes alunos no ensino superior. É função do NAAP atender e acompanhar os alunos, ao longo de seus cursos de graduação, assistindo-os em suas dúvidas e ansiedades por meio de programas que o integrem à vida acadêmica, favorecendo o desenvolvimento pessoal, social e cultural essenciais à formação desse futuro profissional.

O NAAP tem como objetivo principal oferecer suporte Psicopedagógico Institucional de prevenção e intervenção nos processos cognitivos, emocionais, sociais,

culturais e pedagógicos do acadêmico, atuando sobre os múltiplos fatores que possam intervir no desenvolvimento integral e nas questões ligadas à aprendizagem discente. O NAAP trabalha na perspectiva da Psicopedagogia Institucional, isto é, na ordem do conhecimento, relacionada com o processo de aprendizagem do aluno dentro do contexto histórico-social.

Os atendimentos visam identificar eventuais dificuldades relacionadas à aprendizagem e à plena integração ao ambiente acadêmico pelo aluno para, em seguida, orientá-lo quanto aos hábitos de estudo, bem como para eventuais encaminhamentos que se fizerem necessários.

O NAAP possui Regulamento próprio aprovado pelos órgãos colegiados superiores da IES, e o profissional responsável tem formação em Psicologia, Pedagogia ou Serviço Social, e tem como principais atribuições:

- ✓ identificar alunos com dificuldades de aprendizagem de ordem pedagógica, cognitiva, afetivo-relacional, social ou patológica através da escuta da situação problema;
- ✓ acompanhar o processo de ensino-aprendizagem dos alunos com dificuldades de aprendizagem de ordem cognitiva, afetiva, social ou patológica;
- ✓ promover espaços de discussões, diálogo e esclarecimentos com professores, e funcionários de toda a Instituição sobre as temáticas que envolvam o processo de aprendizagem, as necessidades educacionais especiais e as de ordem das deficiências;
- ✓ auxiliar o docente na elaboração e desenvolvimento de planejamentos adequados às diferentes realidades presentes em uma turma;
- ✓ apresentar relatórios mensais à Direção da Instituição, indicando os números referentes aos atendimentos realizados pormenorizando por público (se alunos, professores e/ou colaboradores administrativos), descrevendo as ações previstas e realizadas, e estratificando os tipos de necessidades relatadas pelos atendidos.

O responsável pelo NAAP atua no planejamento e controle das atividades da área. Todo o planejamento da área busca contribuir para o desenvolvimento e

adaptação acadêmica, objetivando à utilização mais eficiente de recursos intelectuais, psíquicos e relacionais, em uma visão integrada dos aspectos socioemocionais e pedagógicos, minimizando as dificuldades que poderão comprometer e/ou impedir o desenvolvimento pessoal e acadêmico dos discentes. Na etapa do controle, o gerenciamento dos dados coletados permite que as informações deles decorrentes favoreçam a elaboração de práticas que fortaleçam o processo e deem melhores condições para que os diversos atores se sintam impactados positivamente.

Os indicadores dos relatórios de atendimentos aos alunos e de acompanhamento dos projetos relacionados às atividades coletivas como oficinas, workshops, rodas de conversa permitem que a IES mapeie o perfil do aluno e as dificuldades apresentadas por ele, contribuindo para que o trabalho do Professor e do Coordenador do Curso possam ser melhor direcionados para a oferta de práticas pedagógicas e de processos relacionais que fortaleçam o sentimento de acolhimento deste aluno e da sensação de pertencimento em relação à IES, impactando, favoravelmente, na redução da evasão, na perenidade da experiência acadêmica, e na consolidação de um processo de responsabilidade social ao contribuir para a melhor qualificação e preparo deste futuro profissional para suas vivências na sociedade e no mercado de trabalho.

A diversificação metodológica do Aura permite, ainda, que o docente possa realizar, com o apoio e a orientação do NAAP, atendimentos a estudantes com necessidades especiais. O processo de capacitação docente também observa o espectro da acessibilidade metodológica, pedagógica e atitudinal, de forma a assegurar amplo acesso aos alunos com necessidades educativas especiais. É parte da missão da IES promover a inclusão de pessoas com deficiência no processo de aprendizagem, moldando a metodologia para que essa seja adaptável e inclusiva às necessidades de alunos que apresentem tais desafios.

Além disto, no mundo contemporâneo, a inclusão de alunos com necessidades especiais e/ou altas habilidades/superdotação representa um grande desafio ao Ensino Superior, uma vez que as instituições têm o dever de implementar ações planejadas que garantam uma educação de qualidade para todo o seu público discente.

As pessoas com deficiência e necessidades educativas especiais necessitam de um acesso igualitário ao conhecimento. Isso exige que as instituições de ensino Superior assumam uma postura inclusiva de amplo espectro (acessibilidade atitudinal, física, digital, comunicacional, pedagógica etc.), adotando medidas que vão além da dimensão arquitetônica e perpassam pelo campo curricular, das metodologias, práticas avaliativas e de convívio social.

Dotar as instituições de educação superior (IES) de condições de acessibilidade é materializar os princípios da inclusão educacional que implicam não só assegurar o acesso, mas potencializar as condições plenas para a participação e aprendizagem a todos os estudantes.

O aumento crescente de concluintes com deficiências e outros com necessidades educacionais especiais que são relacionados para a realização do ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - demonstra a importância do fortalecimento e consolidação da política de inclusão do país.

No referencial de acessibilidade na Educação Superior (BRASIL, 2013, p.13), consta: “[...] faz-se necessário um investimento sistemático e contínuo nos processos formativos. Esses deverão contemplar não só os conhecimentos técnicos acerca da educação especial e inclusiva, mas o compromisso político e ético com a educação como direito de todos”. Assim, a inserção desse alunado nos espaços educacionais comuns exige das instituições novos posicionamentos e procedimentos de ensino baseados em concepções e práticas pedagógicas mais assertivas, acompanhando os avanços conceituais e teóricos advindos das teorias educacionais.

Ainda nesta linha, cabe à IES promover as mudanças requeridas, como, por exemplo, a organização e implementação de núcleos de acessibilidade para estudantes com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, em consonância com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.

Para tanto, o NAAP acompanha o estudante com necessidades educacionais especiais ou aqueles com dificuldades de aprendizagem em diversos aspectos, propondo melhorias para a caminhada acadêmica do aluno. Sua atuação tem caráter preventivo, e, em alguns casos, corretivo, atuando no acompanhamento psicopedagógico, encaminhamento para atendimento psicoterápico (ou outros

profissionais específicos) e orientação aos alunos com dificuldades relacionais que impactem no processo de aprendizagem; além de atividades de arranjos e adaptações de currículo ou na oferta de recursos de apoio.

O NAAP, ainda, possui extenso programa de qualificação docente, preparando o professor para acompanhar e atender os alunos com deficiência, por meio de fóruns nacionais e treinamentos específicos para esse fim. Ao apoiar as pessoas com necessidades educacionais especiais e/ou com transtornos que afetem a aprendizagem, o NAAP estabelece articulação com setores, professores e coordenadores, atuando de forma customizada de acordo com as necessidades de cada sujeito.

#### **1.16.7 PARTICIPAÇÃO INTERCÂMBIOS NACIONAIS OU INTERNACIONAIS**

A Assessoria de Cooperação Internacional integra a área de Pesquisa e Extensão. Com esta assessoria, busca-se dar ênfase aos alunos participantes, lançando editais de seleção, acompanhando-os em mobilidade acadêmica e interagindo diretamente com a Coordenação de Cooperação Internacional da CAPES e do CNPq.

A internacionalização na IES é o processo de introdução de uma dimensão internacional na cultura e estratégia institucionais, nas funções de ensino, pesquisa e extensão e na projeção da capacidade da Instituição. É um processo que afeta as atitudes, valores e percepções das instituições, dando lugar a uma compreensão mais ampla de realidade. O propósito da internacionalização para a educação é formar cidadãos e profissionais com as competências de um mundo globalizado, preparando-os para atuar globalmente e agir localmente em suas próprias realidades.

Um dos resultados dessa inserção internacional é a celebração de convênios com instituições de ensino estrangeiras, que preveem o intercâmbio de alunos dos cursos de graduação, proporcionando o contato com outras realidades culturais e oportunidades de construção de conhecimentos relevantes à área de formação do aluno com um olhar mais pluralizado.

A Assessoria de Cooperação Internacional firma convênios de cooperação internacional, com instituições de ensino dos países pelos quais nossos alunos demonstrem interesse, visando facilitar o trâmite de avaliação e aprovação dos nossos candidatos. Além de focar em países e instituições de ensino renomados, buscamos opções alternativas, ao gerar convênios, por exemplo, com países da América do Sul, o que vai ao encontro do perfil de nosso aluno.

Essa assessoria está vinculada ao comitê de Pesquisa e Extensão da IES para que as atividades realizadas pela área possam estar inseridas nas demais ações desenvolvidas pelo curso. Os alunos que regressam da mobilidade acadêmica são convidados a compartilhar suas experiências em eventos específicos para este fim com o objetivo de informar, divulgar e estimular outros alunos interessados em participar desta atividade. Acredita-se que os alunos participantes são os melhores promotores de nossos programas institucionais, permitindo que a mensagem chegue de maneira mais clara e desmistificada a todos.

A partir das informações de alunos que estão chegando do exterior, é possível, ainda, conhecer e repensar estratégias didático-pedagógicas para a melhoria da qualidade de ensino, inclusive com inovação tecnológica.

Além disso, há, também, um programa de troca de experiências em que a IES recebe a contribuição de vários docentes estrangeiros em aulas, cursos de extensão, semanas acadêmicas e palestras que permitem aos nossos alunos um espaço de troca com profissionais de outras culturas e realidades.

A sensibilização da comunidade acadêmica sobre o projeto de cooperação internacional ocorre por meio do Fórum anual de Internacionalização, divulgações no site da IES, webinários, entre outras formas de comunicação.

#### **1.16.8 PROMOÇÃO DE OUTRAS AÇÕES EXITOSAS OU INOVADORAS**

Pesquisa feita pela McKinsey & Company (MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2017) afirma que 14% dos trabalhadores no mundo precisarão migrar de atividade até 2030. O avanço tecnológico, a automação e a adoção de inteligência artificial nos processos organizacionais criarão formas de trabalho, exigindo um novo perfil dos profissionais do futuro.

O impacto será menor nas áreas em que a tecnologia não conseguirá imitar ou superar a ação humana, especialmente nas funções que envolvem o uso de competências comportamentais, gestão de pessoas e interação social. Personalização, transparência, simplificação, autenticidade e capacidade de resposta organizacional são palavras que compõem o vocabulário do novo Gestor Financeiro.

Para o desenvolvimento dessas competências, as atividades que constam nos planos de aula de cada componente curricular, como debates, concursos, elaboração de projetos, criação de *startups*, entre outras estratégias de aprendizagem, são essenciais para a formação do egresso do curso.

Assim, no ambiente virtual de aprendizagem, o aluno poderá acompanhar toda a sua trajetória acadêmica e a própria trilha de aprendizagem no curso de RH, que conduz a certificações. No ambiente virtual de aprendizagem, o aluno vai encontrar:

- ✓ atividades realizadas que favorecem o desenvolvimento de competências socioemocionais exigidas ao profissional do futuro;
- ✓ disciplinas que cursou ao longo da trajetória acadêmica na IES e o respectivo desenvolvimento de competências;
- ✓ orientação para construir seu Projeto Profissional de Carreira, com várias ferramentas que potencializarão sua empregabilidade e fomentam o intraempreendedorismo.

São muitos os desafios que um profissional enfrenta para ingressar e manter-se no mercado. Falta de planejamento, incapacidade gerencial e inexistência de comportamento empreendedor estão entre as principais causas do insucesso do gestor no mercado de trabalho. Acompanhar a trajetória do aluno, garantindo-lhe a oportunidade de investir na sua carreira e reconhecer seus pontos fortes e oportunidades de melhoria é, sem dúvida, um dos passos para mudar essa realidade.

#### **1.18 OFERTA DE DISCIPLINAS NA MODALIDADE A DISTÂNCIA**

Conforme limite estabelecido por meio da legislação vigente (Portaria nº 2.117/2019, de 6 de dezembro de 2019 e publicada no Diário Oficial da União no dia 11 de dezembro de 2019), o CST em Gestão de RH possui as seguintes disciplinas

realizadas na modalidade à distância: Língua Portuguesa; Pensamento Computacional; Governança Corporativa, Risco e *Compliance*; Consultoria e Auditoria em RH e, ainda, a disciplina Optativa Tópicos em Libras: Surdez e Inclusão. Nos próximos itens desse documento, detalharemos como ocorrem as atividades de tutoria e acompanhamento dos alunos nessas disciplinas.

### **1.19 ATIVIDADES DE TUTORIA**

O corpo de tutores do curso é especialmente capacitado, a partir de programas específicos, para atuar em ambientes virtuais de aprendizagem, estando habilitado também para atuar com uma proposta metodológica concebida para estimular os alunos a participarem de forma mais colaborativa das aulas realizadas.

A particularidade da metodologia adotada pela IES preconiza fortemente o direcionamento do corpo de tutores, sob a supervisão do coordenador do curso, de forma que todos os papéis exercidos pelo professor-tutor sejam orientados para excelência.

Concebeu-se um modelo de tutoria como uma etapa fundamental no acompanhamento e orientação dos alunos durante seu processo de aprendizagem dentro de uma abordagem na qual o aprendiz é o agente do processo de construção do conhecimento. Esse trabalho deve potencializar o diálogo, a troca de saberes, a produção individual e coletiva dos discentes, bem como estimular uma interação cooperativa e colaborativa entre todos os envolvidos neste processo educativo, quando se estabelecem relações de reciprocidade em que indivíduos e objetos se influenciam mutuamente.

#### **1.19.1 MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA, DOMÍNIO DE CONTEÚDO, DE RECURSOS E DOS MATERIAIS DIDÁTICOS**

O tutor é o agente indispensável na rede de comunicação que vincula os alunos ao curso e à instituição de ensino, pois possibilita a retroalimentação acadêmica e pedagógica do processo educativo, com o objetivo de desenvolver no corpo discente

a autonomia, através do desdobramento do conteúdo e da mediação pedagógica entre o conhecimento teórico, sua aplicação prática e as particularidades desse conhecimento na formação profissional no aluno.

Suas principais tarefas são a de mediar, facilitar, encaminhar e gerenciar o processo de aprendizagem, acompanhando as atividades do aluno no ambiente *web*, procurando sempre orientá-lo quanto ao desenvolvimento de estratégias de estudo autônomo, de estudo cooperativo e colaborativo e à melhoria do processo ensino-aprendizagem, sobretudo a partir dos conteúdos e experiências apresentados.

O docente tutor possui conhecimento do conteúdo da disciplina na qual atua, do PPC, além do domínio das técnicas indicadas para o desenvolvimento da ação docente em suas múltiplas dimensões.

Os docentes tutores do curso possuem formação acadêmica compatível com o plano de ensino da disciplina ao qual está vinculado, além de possuírem titulação em pós-graduação, em sua maioria, em *stricto sensu*.

Em termos de mediação, portanto, o tutor tem o fórum como principal interface na (re)construção do conhecimento, já que se trata de um espaço concebido para promover questionamentos e provocações entre os alunos, sempre sob a égide da cooperação e da colaboração em prol da aprendizagem. Nesse sentido, portanto, a mediação no fórum é concebida a partir de questionamentos temáticos, com regras de participação, sob um viés de transversalidade em relação ao conteúdo das aulas e, também, regras de convivência na *web*. O tutor a distância comenta, retifica, ratifica os questionamentos temáticos a partir da postagem dos alunos.

Vale apontar também que, no fórum de discussão de cada turma, o tutor a distância atua no sentido de valorizar o conhecimento e a experiência do discente, estabelecendo assim uma postura de mediação também voltada para o respeito às individualidades de cada aluno, bem como para desenvolver as limitações e reconhecer as particularidades regionais.

Em que pese a importância da ferramenta “fórum”, a mediação multidirecional (muitos-para-muitos), também ocorre por meio de ferramentas, a saber: Comunidades, Central de Mensagens e Mural de Avisos.

Na ferramenta Comunidades, *multidirecional*, por sua vez, tutores a distância podem atuar a partir da observação ou interação do que é colocado pelos alunos

relativos ao que for solicitado em uma determinada atividade, seja por uso autônomo do aluno ao usar tal ferramenta como auxiliar no processo de aprendizagem. A ferramenta permite comentários do tutor a distância aos registros do aluno, bem como permite a disponibilização pública<sup>2</sup> de tais registros para todos os alunos das turmas participantes da comunidade, estimulando, nesse caso, um emprego cooperativo da ferramenta.

Com a ferramenta Mural de Avisos, o docente tutor alinha comunicações importantes, coletivas, de modo que os alunos tomem conhecimento de temas relevantes como palestras e outras atividades inerentes à disciplina.

Em termos de facilitação, o atendimento do tutor a distância se dá preferencialmente por meio dos fóruns e central de mensagens.

O *fórum* é uma ferramenta de interação com a finalidade de promover a interlocução entre aluno-tutor a distância, aluno-aluno, objetivando a construção colaborativa do conhecimento, por meio de discussões, por meio do envio e distribuição de mensagens, sobre temas e dúvidas surgidas.

A central de mensagens é um correio eletrônico interno, exclusivo ao AVA, com a finalidade de estabelecer comunicação multidirecional, direta entre aluno-tutor a distância, aluno-aluno. Em virtude de ser um canal de comunicação direto, individual, ele é tratado, em termos de comunicação, como uma ferramenta de atendimento administrativo, e não de conteúdo. A orientação dos tutores a distância é a de usar tal ferramenta como um canal facilitador para atendimento ou encaminhamento de questões relacionadas a acertos de notas e/ou resultados de avaliações.

#### **1.19.2 AVALIAÇÃO PERIÓDICA PELOS ESTUDANTES E PELA EQUIPE PEDAGÓGICA**

Durante o processo regulamentar de avaliação institucional, os alunos têm a possibilidade de avaliar o desempenho de seus tutores e esses resultados são tratados pela Comissão Própria de Avaliação e encaminhados ao corpo gerencial do curso que

identificará as oportunidades de melhoria existentes para que sejam elaborados Planos de Ação corretivos a essas fragilidades.

Os discentes também participam do acompanhamento dessas disciplinas por meio de reuniões com o Coordenador, registradas em ata todas as intervenções e solicitações pretendidas, tornando-se, assim, disseminadores das informações aos demais colegas. Da mesma forma em que compartilha as informações, poderá também receber demandas dos alunos e compartilhá-las em discussões em próximas reuniões. A dialogicidade com o corpo discente no planejamento, execução e tomada de decisões institucionais integra um dos principais objetivos da IES, que é viabilizar a construção de processos de aprendizagem que atendam diretamente às demandas dos estudantes.

Essas reuniões também ocorrerão entre Coordenador de Curso e representantes de turmas, visando ouvir coletivamente as sugestões de todos os grupos de discentes, além da oportunidade de tratar recortes de temas relevantes, associando-os ao momento pedagógico da turma ou curso.

### **1.19.3 CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES NECESSÁRIAS ÀS ATIVIDADES DE TUTORIA**

O tutor a distância é um docente com formação acadêmica compatível com o Plano de Ensino da disciplina ao qual está vinculado, sendo a titulação mínima de especialista, e que possui domínio das técnicas indicadas para o desenvolvimento da ação docente nesta modalidade de ensino.

É um ator importante e indispensável na rede de comunicação que vincula os alunos às disciplinas e à Instituição de Ensino, pois, além de manter a motivação dos alunos, possibilita a retroalimentação acadêmica e pedagógica do processo educativo.

O papel do tutor a distância é imprescindível para transmitir ao aluno segurança de que ele não está só em seu processo de aprendizagem. Dentro de uma abordagem na qual o aprendiz é o agente do processo de aquisição e reconstrução do conhecimento, esse docente é o orientador, instigador, aquele que vai levar os alunos ao trabalho cooperativo e colaborativo. É também aquele que potencializa o diálogo, a troca de conhecimento e oportunizando a produção coletiva dos discentes.

#### **1.19.4. ALGUMAS PRÁTICAS CRIATIVAS E INOVADORAS DE INCENTIVO À PERMANÊNCIA DOS ALUNOS**

Os cursos de nivelamento são desenvolvidos para atender e preencher possíveis lacunas na formação que antecede o ensino superior, objetivando a permanência dos alunos e a continuidade de seus estudos com qualidade. O nivelamento oportuniza aos acadêmicos uma revisão de vários conteúdos essenciais e de base para a formação superior do aluno, proporcionando, por meio de estudos e de atividades, a apropriação de conhecimentos esquecidos ou não aprendidos.

No acompanhamento dos alunos, muitos docentes constataam a carência de organização do pensamento, de sistematização das ideias, sobretudo na produção de textos, com erros gramaticais e ortográficos básicos, apresentando ainda outras falhas básicas no raciocínio matemático, dentre outros.

Os cursos oferecem ferramentas aos acadêmicos que possibilitam minimizar as deficiências apontadas e, ainda, propiciam o acolhimento por parte da instituição que ao se debruçar sobre o problema, aponta soluções. Este mecanismo de nivelamento propicia um melhor aproveitamento dos cursos de graduação, desenvolvendo diferentes habilidades e competências e, conseqüentemente minimizando os níveis de evasão escolar. Além disso, se oferece aos acadêmicos condições de permanência com equidade.

Dentre os benefícios do programa, vale destacar:

- ✓ o reconhecimento das limitações individuais, especialmente daqueles que concluíram há muito o Ensino Médio;
- ✓ a função de ambientação para ingresso no ensino superior;
- ✓ o caráter de adesão voluntária, aberto a todos os alunos, sem qualquer ônus financeiro ou de progressão curricular (o programa fica disponível a todos, por toda a duração do curso);
- ✓ o sentimento de segurança por parte do aluno ao reconhecer o programa como uma ação institucional em prol da qualidade acadêmica.

O programa Imersão Aura foi desenhado para ajudar o ingresso do estudante em sua vida universitária com uma agenda de aulas exclusivas feitas especialmente para os alunos do ensino presencial. São aulas práticas exclusivas, rodas de conversa sobre os temas mais discutidos no mercado de trabalho na atualidade, reforço para te ajudar com as dúvidas de português e matemática e um *workshop* específico para ajudar os alunos a montarem o seu projeto profissional de vida e carreira.



Entre seus principais objetivos, encontram-se: familiarizar o aluno com a vida acadêmica e reduzir sua ansiedade para esta nova fase, atualizá-los com os temas atuais discutidos no mercado de trabalho, lembrá-lo das operações lógico-matemáticas usadas no dia a dia e que serão indispensáveis em suas disciplinas práticas, que o português é uma língua sem mistérios e como vai ajudá-lo em sua profissão e oferecer uma agenda de aulas práticas com foco na sua empregabilidade desde o primeiro dia de aula. Além disto, são oferecidas orientações de carreira para que ele possa construir o seu projeto pessoal de vida e carreira.

Em **Atualidades**, desenvolveu-se uma série de aulas sobre os principais assuntos da atualidade que impactam na sua jornada de ensino-aprendizagem para deixar os alunos conectados com o que está acontecendo no Brasil e no mundo. As aulas serão realizadas pela plataforma TEAMS com profissionais destacados no mercado de trabalho para garantir a melhor experiência de aprendizado.

No **Aprenda na prática**, ofertamos aulas práticas com destaque para os principais temas explorados na área de Negócios para que os alunos do curso possam aprender a usar várias ferramentas de RH.

O programa **Empreender você** tem como principal objetivo empoderar os alunos por meio do autoconhecimento para torná-los protagonista de sua carreira, trilhando uma jornada de sucesso no mercado de trabalho.

Eles aprendem a usar as ferramentas essenciais que o ajudam na gestão de sua carreira: perfis pessoais, histórias de vida, trajetórias de carreira e como elaborar um Projeto Profissional que tenha consistência.



O programa está alinhado ao modelo de aprendizagem, que pressupõe o aluno como protagonista de sua história capaz de alavancar sua empregabilidade com o apoio e mediação pedagógica de professores e tutores.

## 1.20 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM

A pluralidade da área de Negócios requer diversidade e para isso as Ferramentas Digitais podem apoiar nossos professores para a realização de aulas mais dinâmicas e interativas.

Não há dúvida de que a transformação digital chegou às salas de aula, afinal, os alunos e professores vivem em um mundo conectado, complexo e ambíguo. O modelo

de ensino AURA vem ao encontro dos novos paradigmas da sociedade, em que o mundo físico e o universo de possibilidades digitais se fundem. Ao eliminar as fronteiras da sala de aula, integrá-la aos conteúdos disponíveis em acervos digitais, contextualizar problemas, estimular a reflexão e o aprendizado colaborativo, o AURA tem como proposta desenvolver as competências demandadas por mercados extremamente competitivos.

Tal cenário impacta, positivamente, o curso de RH ao integrar os dois mundos (físico e digital), e estimular a utilização de diferentes estratégias e instrumentos em sala de aula, aproximando o ensino das práticas, dinâmicas e características do mercado onde os egressos irão atuar.

A utilização de novas tecnologias em diferentes tipos de negócios possibilita agilidade e assertividade, que não são mais considerados diferenciais competitivos, mas premissas que precisam ser atendidas por organizações e profissionais do Século XXI. Desenvolver prontidão tecnológica, a visão sistêmica e empreendedora, o comportamento ético e responsável nos futuros egressos torna-se tão importante quanto desenvolver a capacidade de ler e escrever em crianças.

A palavra “transformar” está no DNA do curso e acompanhar a velocidade dessas transformações tecnológicas torna-se um desafio adicional que só será superado com a efetiva participação de professores e alunos. Nesse sentido, adotam-se, nas aulas presenciais, buscando torná-las mais significativas, algumas ferramentas digitais que garantem ao aluno participação mais efetiva no processo de ensino-aprendizagem. São elas:

**Mentimeter:** ferramenta digital que permite criar interações em tempo real com os alunos através de enquetes, nuvem de palavras ou coleta de perguntas. A ferramenta, e trata-se de uma grande vantagem dessa ferramenta, permite a visualização (compartilhada) das contribuições dos alunos também em tempo real.

**Socrative:** aplicação utilizada na elaboração de questionários (testes, quiz etc.) que permitem *feedback* em tempo real da aprendizagem do aluno.

**Kahoot!** em formato de “*game*”, o Kahoot! é uma ferramenta que permite realizar questionários on-line. Os alunos possuem tempo (determinado pelo professor na configuração da disputa) para responder as questões relacionadas à disciplina. A

pontuação é atribuída considerando respostas corretas e o tempo em que cada aluno levou para responder às questões.

**Padlet:** permite a elaboração de murais e painéis – assemelhando-se a um mural com post-its. Permite interação entre os alunos com colaborações sobre os temas tratados em sala de aula.

**FunRetro:** permite realização de *brainstorming* entre os participantes da atividade e, posteriormente, classificar as participações em grupos. Ou, ainda, realizar uma retrospectiva de atividade realizada anteriormente, possibilitando análise e feedback do trabalho realizado.

**Forms:** formulários que podem ser utilizados para realização de questionários, perguntas dissertativas ou pesquisa de opinião junto aos alunos. Os dados gerados ficam armazenados e podem ser exportados para outras ferramentas para posterior tratamento.

**Bizagi e MS Visio:** *softwares* de modelagem de processos que possibilitam aprendizagem de BPMN. Permitem a criação de fluxogramas, mapas mentais e diagramas em geral, amplamente utilizados por profissionais que buscam organizar graficamente vários processos e as relações existentes em cada etapa deles.

**Ms Project:** *software* de gerenciamento de projetos amplamente utilizado por profissionais para planejar e gerenciar projetos.

**Fortes Tecnologia:** sistemas Contábeis e de Gestão de Pessoas, destinado à execução e gestão de escritórios e empresas, proporcionando agilidade e segurança nos processos.

**Gretl:** *software* com interface gráfica amigável, permite manipulação de dados estatísticos e é muito utilizado na compilação e interpretação de dados econométricos.

**Trello:** permite a criação de fluxos de tarefas, quadros colaborativos e organiza o trabalho em equipe. Muito utilizado na área de gerenciamento de projetos.

Além dessas ferramentas, a comunidade acadêmica possui ainda: Sala de Aula Virtual, descrita no item 1.21 desse documento, um *hotsite* para os professores, local em que se compartilha as principais informações do Modelo de Aprendizagem AURA, aplicativos para professores e alunos, detalhados a seguir:

### **Hotsite AURA**

O hotsite é uma área destinada aos professores, que disponibiliza conteúdo, tutoriais em vídeo, informações, materiais de suporte e documentos com boas práticas de trabalho e dicas úteis para que a rotina acadêmica seja mais produtiva e o professor se sinta preparado para ministrar suas aulas.

O endereço eletrônico contempla: descrição e atuação da Diretoria de Ensino, atividades de Pesquisa, Ensino e Extensão, a trilha mínima de formação desejável para o docente, *lives* renomadas com profissionais do mercado, agenda de treinamentos mensal, *Onboarding* para novos professores, Blog informativo com as principais notícias e um FAQ com as dúvidas dos professores sobre o modelo de aprendizagem.

O endereço eletrônico para consulta é: <https://docentes.online/>



### **App Docente**

Para facilitar a experiência do professor e o cumprimento da rotina operacional que faz parte das atividades docentes, criou-se o App Docente.

Disponível para *download* na loja de aplicativos dos sistemas Android e Apple, o App tem os seguintes objetivos:

- ✓ facilitar o acesso ao Sistema de Informações Acadêmicas, garantindo ao docente a possibilidade de efetuar seus lançamentos acadêmicos, a qualquer hora, sem a necessidade de um computador;
- ✓ melhorar a comunicação entre docentes e alunos, permitindo o envio de mensagens à turma de forma rápida;
- ✓ alertar o professor, quando este tem pendências de lançamentos de frequência, garantindo aos alunos o efetivo acompanhamento de suas faltas;
- ✓ reduzir o tempo destinado às atividades operacionais, garantindo ao professor mais tempo para dedicar-se ao processo de ensino-aprendizagem;

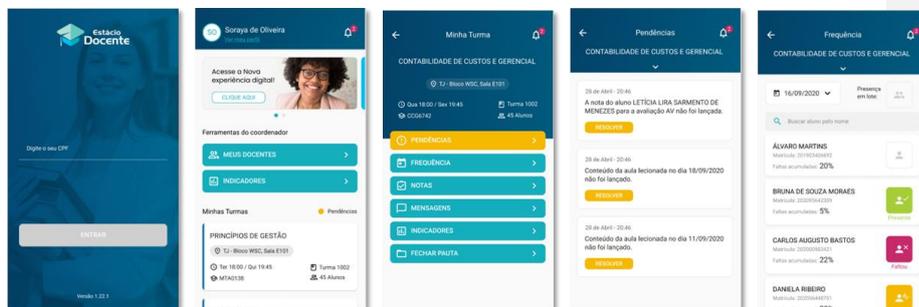
Com uma usabilidade simples, intuitiva e com funcionalidades que agilizam o acompanhamento de sua turma, o aplicativo tem ampla aceitação dos professores, além de excelente desempenho em relação às suas funcionalidades:

- ✓ Visualização de informações das turmas
- ✓ Sinalização de pendências
- ✓ Lançamento de frequência, conteúdo e nota
- ✓ Envio de mensagens entre docentes e alunos, e coordenadores e docentes
- ✓ Visualização de indicadores acadêmicos
- ✓ Fechamento de pauta
- ✓ Notificações acadêmicas
- ✓ Correção automática de provas
- ✓ Telas do PERFIL DO ALUNO

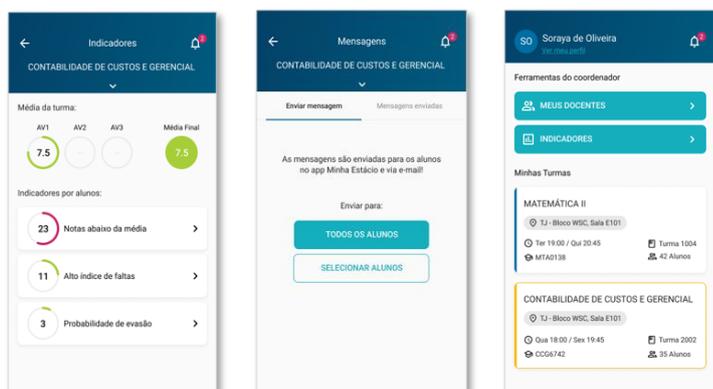
A equipe responsável pelo desenvolvimento do App Docente oferece espaço para os professores avaliarem, constantemente, por meio de pesquisas, o produto e os docentes, ainda, podem contribuir com a sugestão de novas funcionalidades a cada ciclo.

Abaixo, apresenta-se algumas telas do aplicativo:

**Telas referentes à Gestão Acadêmica.**



### Telas referentes à comunicação e gestão de turmas e alunos.



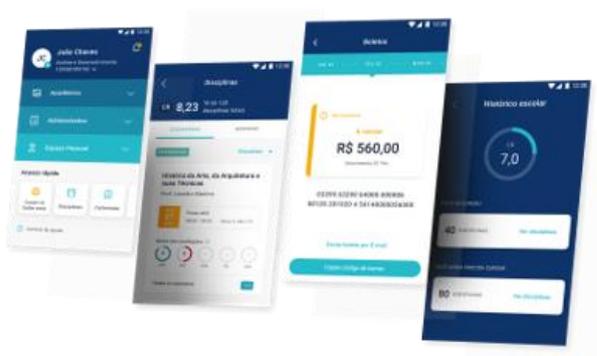
### App do Aluno

O App do aluno é uma solução mobile que possibilita ao aluno realizar as principais atividades do dia a dia pelo celular, de qualquer lugar e sem depender de interação humana. O aplicativo tem como objetivo:

- ✓ facilitar o acesso às informações acadêmicas e financeiras;
- ✓ melhor comunicação entre docentes e alunos;
- ✓ manter o aluno atualizado em relação ao seu calendário acadêmico;

- ✓ solicitar atendimentos agendados e requerimentos;
- ✓ possibilitar o envio e atualização dos documentos pelo app, sem necessidade de abrir um requerimento ou ir fisicamente a uma unidade.

As telas, a seguir, apresentam algumas das principais funcionalidades do App do Aluno:



Além das funções básicas, o APP também possui autosserviços para o aluno cada vez menos necessitar de uma interação com a secretaria para resolver suas necessidades. São elas:

- ✓ Minhas disciplinas
- ✓ Webaula
- ✓ Histórico Escolar
- ✓ Boleto
- ✓ Agendamento de prova
- ✓ Solicitações (Atendimento agendado e Requerimento)
- ✓ Documentos
- ✓ Carteirinha Virtual
- ✓ Dados Cadastrais
- ✓ Calendário Acadêmico
- ✓ Atividades Complementares
- ✓ Ajude melhorar sua unidade

- ✓ Acesso link Renova
- ✓ Acesso link Biblioteca virtual
- ✓ Acesso link Portal Negociação

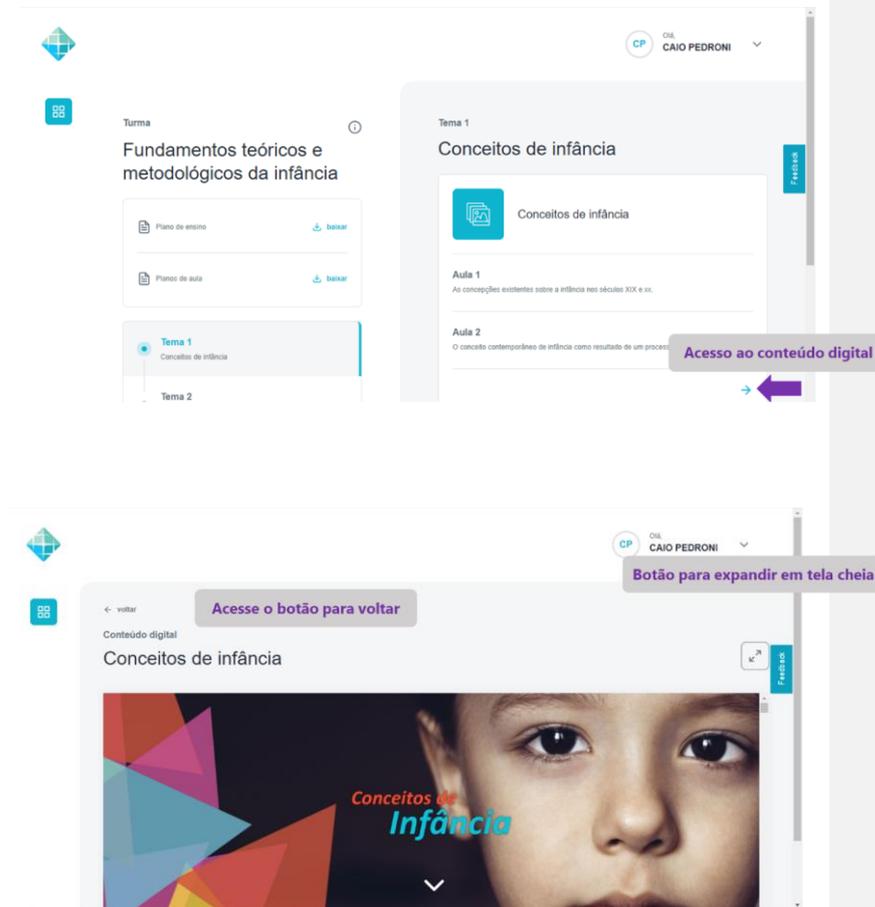
A combinação destas múltiplas tecnologias permite informação em tempo real aos alunos e professores, garante possibilidade de acesso a conhecimento, a qualquer hora e em qualquer lugar, além de valorizar a utilização de novas ferramentas de aprendizagem em sala de aula.

### **1.21 AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM**

Qualquer modelo de educação que pretende estar conectado com o futuro é híbrido: presencial e digital. Isso exige que os modelos mais tradicionais de ensino sejam repensados. Nesse contexto, o Aura traz uma relação contínua de aprendizagem ao estabelecer uma linha de desenvolvimento interdependente entre os ambientes de aprendizagem presencial e digital. A nova geração chega à universidade e quer desenvolver suas competências de forma múltipla, rápida, intuitiva, criativa e colaborativa. Valorizam competências que serão usadas no mercado de trabalho e um aprendizado que lhes faça sentido.

A globalização e a internet criaram o conceito de “Social Learning”: aprendizado informal e baseado na troca de experiências entre as pessoas.

Nas IES, o ambiente virtual de aprendizagem formaliza este processo. Nele, os alunos têm acesso a um conteúdo digital de alta qualidade, a qualquer hora e em qualquer lugar, o que lhes permite mais independência para aprender. Incentiva-se o autoaprendizado em um ambiente virtual que oferecerá aos discentes a flexibilidade que tanto buscam no desenvolvimento de suas competências.

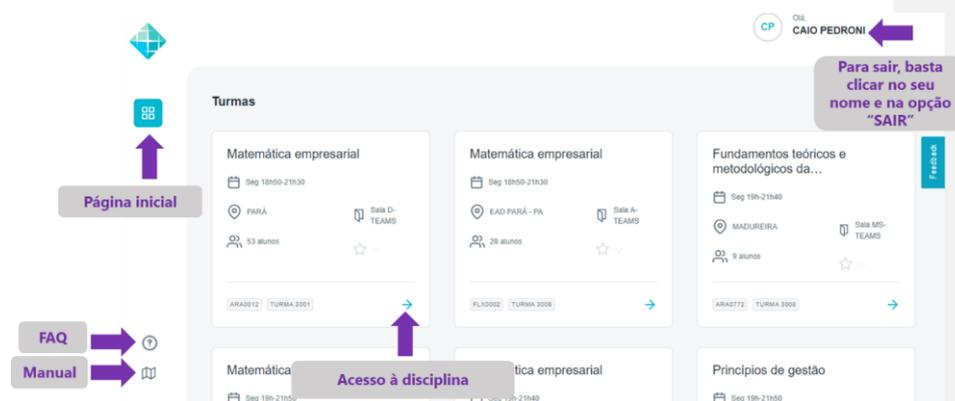


Além disso, o conteúdo digital disponível no AVA abre espaço para inúmeras discussões que serão realizadas na aula presencial. Engajados pelo professor, os discentes são convidados a explorar os conteúdos antes da aula na plataforma para que possam participar, ativamente, da discussão e aplicação deste conteúdo durante a atividade realizada em sala e mediada pelo professor.

Isto é a inversão da sala de aula, já que o Aura reconhece que os alunos da atual geração são capazes de ter acesso preliminar a conteúdos, que podem ser disponibilizados na forma de aulas prévias, *podcasts*, vídeos, estudos de caso, para que possam ser protagonistas de sua aprendizagem na sala de aula presencial.

O AVA foi construído para atender às premissas de modelo de aprendizagem AURA, cujas disciplinas são desenhadas no formato de temas e permitem o desenvolvimento de competências. A ideia é convergir os novos usuários que já nascem digitais e várias gerações que aprenderam ou estão aprendendo a utilizar mais o digital para uma interface intuitiva e clean, com usabilidade fluida e design simples.

Tela de acesso às disciplinas



No AVA, o aluno encontra diferentes elementos de aprendizagem que podem ser acessados pelo celular, computador ou tablet. Dentre as funcionalidades principais estão a trilha de aprendizagem do aluno, a comunicação com pares e professores, notificações com lembretes importantes da sua vida acadêmica e ainda dados de progresso e aproveitamento.

Mais do que as funcionalidades em si, o AVA foi desenvolvido a partir do mapeamento da jornada de alunos e professores, permitindo-lhes ser parte integrante do processo de criação. A plataforma está em constante evolução e as novas funcionalidades são planejadas com base em pesquisas com alunos e professores, bem como feedbacks recebidos durante seu uso. Essa busca contínua pela melhor experiência dos usuários é o que garante que o AVA da IES esteja na vanguarda da inovação digital no ensino superior.

Além disso, o AVA busca, sempre, novas funcionalidades que incrementem a experiência dos usuários, para que eles invistam seu tempo no que realmente importa: estudar e aprender.

Os Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA) possibilitam compartilhar informações e desenvolver o pensamento crítico e a capacidade de análise, síntese e avaliação ao estimularem o aluno a buscar e gerir a informação, assim como colaborar com os pares. Essa dinâmica faz com que o estudante seja, ao mesmo tempo, consumidor e produtor de conhecimento, em um processo de aprendizagem que o estimula a desenvolver uma conduta que favoreça o trabalho individual e coletivo.

O AVA adotado pela IES disponibiliza canais de interatividade para serem utilizados efetivamente, favorecendo o processo de aprendizagem, da construção e reconstrução do conhecimento. A colaboração e a cooperação, palavras-chave nesta concepção de educação, são valorizadas no ambiente virtual por levarem ao aprofundamento do conteúdo, à reflexão, à avaliação de diversos pontos de vista, à aplicação de conceitos e à reconstrução do conhecimento. Estão disponibilizados dispositivos de comunicação unilaterais, bidirecionais e multidirecionais (Fóruns, Central de Mensagens).

O trabalho cooperativo, igualmente, está presente na troca e na busca por um objetivo comum para a construção do saber. Acontece por meio do compartilhamento de informações e de conhecimentos entre os atores do processo. Na aprendizagem colaborativa, estimula-se a reciprocidade, a fim de que se alcance um propósito em comum. A interação é encorajada visando principalmente ao estímulo ao conhecimento compartilhado; todos podem contribuir uns com os outros, desenvolvendo suas competências e habilidades.

No ambiente virtual de aprendizagem, os meios de comunicação favorecem o ensino e a aprendizagem cooperativa. Esse trabalho pode ser feito através das comunidades virtuais, dos fóruns de tutoria, de compartilhamento de arquivos online, da publicação colaborativa entre outros mecanismos de comunicação.

Além disso, o AVA integra as interfaces relacionadas à publicação de conteúdo, através de tecnologias específicas para a hospedagem de aulas online, aulas disponibilizadas via web, biblioteca de apoio individualizada por disciplina específica,

laboratórios digitais, biblioteca e biblioteca virtual utilizada pela IES, dentre outras ferramentas para armazenamento, distribuição e construção de conteúdo digital.

A IES apresenta plano de contingência para a garantia do acesso e do serviço em caso de qualquer problema que afete o cotidiano e a operação da IES.

## **1.22 MATERIAL DIDÁTICO**

A IES disponibiliza de bibliotecas virtuais e outras fontes de consulta que abrangem as referências utilizadas nos Planos de Ensino e Planos de Aula. Os professores, quando orientam essas leituras, o fazem pensando no Projeto Pedagógico de Curso (PPC) e nos fundamentos filosóficos e científicos que norteiam o trabalho educativo da IES. Fazem parte do Acervo a Biblioteca Virtual (Pearson), Minha Biblioteca, Base de Dados EBSCO e os Conteúdos Digitais das disciplinas.

### **Biblioteca Virtual (Pearson)**

A Biblioteca Virtual é um acervo virtual de livros-texto, com obras em Português e leitura total disponível pela Internet. Disponibiliza o acesso atualmente a mais de 14.000 títulos, de mais de 40 áreas do conhecimento. Apresenta parceria com várias editoras, entre elas Autêntica, Contexto, Freitas Bastos, Interciência, Intersaberes, Lexikon, Pearson, Rideel, etc.

A interface de publicação permite, além da visualização e leitura do conteúdo, o uso de diversos recursos, como marcadores de texto e página, notas, citações, cartões de estudo e seleção de livros favoritos, entre outros. Permite impressão de até 50% do conteúdo de livros com valores de fotocópia. Oferece ferramentas de acessibilidade, que possibilitam variadas adaptações para melhor visualização e leitura em voz alta.

A Biblioteca Virtual oferece acesso ilimitado e multiusuário. Pode ser acessada de qualquer computador conectado à Internet, independente do aluno estar nas dependências da Instituição, o que garante mobilidade aos usuários com acesso por meio de computadores, tablets e smartphones (IOS e Android).

A perspectiva é que o acervo da Biblioteca Virtual continue a se expandir anualmente, através de novas parcerias estabelecidas com as editoras. O material está disponível para o professor através do “Portal do Professor” e para alunos através do “Aluno on-line” e no SIA – Sistema de Informações Acadêmicas.

### **Minha Biblioteca**

Formada por 16 grandes editoras acadêmicas e 42 selos editoriais – tais como a Manole, Saraiva, Atlas, Blucher, dentre outras - a Minha Biblioteca oferece às instituições de ensino superior uma plataforma prática e inovadora para acesso a um conteúdo técnico e científico de qualidade pela Internet.

Através da plataforma Minha Biblioteca, discentes e docentes tem acesso rápido e fácil a milhares de títulos acadêmicos entre as principais publicações de diversas áreas de especialização: saúde, direito, ciências sociais aplicadas, entre outras.

A Minha Biblioteca conta atualmente com mais de 12.000 títulos, com acesso ilimitado e multiusuário.

Oferece, além da visualização e leitura do conteúdo, o uso de variados recursos, como marcadores de texto e página, criação de notas e comentários, cartões de estudo e seleção de livros favoritos, entre outros. Disponibiliza modelos de referência bibliográfica já estruturados para trabalhos acadêmicos. Permite a impressão do conteúdo, com limite de até 2 páginas de cada vez. Dispõe de ferramentas de acessibilidade, que possibilitam diversas adaptações para visualização do conteúdo e leitura em voz alta.

Garante mobilidade aos usuários com acesso por meio de computadores, tablets e smartphones (IOS e Android). Passa por atualizações semestrais.

### **Base de Dados EBSCO**

A assinatura desta base de dados permite o acesso a mais de 10.000 publicações em texto completo e atende todas as áreas do conhecimento. Possui periódicos especializados, que suplementam os conteúdos administrados nas

disciplinas e são disponibilizados no SIA de acordo com a assinatura de aquisição com a EBSCO Brasil Ltda. Oferece também eBooks da área da saúde e multidisciplinares.

As bases assinadas pela Cia. são: Academic Search Premier; Applied Science & Technology Source; Business Source Premier; Dentistry & Oral Sciences Source; DynaMed; Education Source; Fonte Acadêmica; Hospitality & Tourism Complete; MEDLINE Complete; Psychology and Behavioral Sciences Collection; Regional Business News; World Politics Review. E também o serviço de busca EBSCO Discovery Service.

Além disso, inclui o portal DynaMed que é a fonte de informação baseada em evidências clínicas, projetada para otimizar o tempo de resposta. O conteúdo engloba milhares de temas da área da saúde.

Para a área da saúde conta também com a MEDLINE Complete, que é uma base de dados bibliográfica criada e mantida pela National Library of Medicines, que cobre os campos da enfermagem, medicina, medicina e saúde pública. Contém citações bibliográficas e resumos de autores de aproximadamente 3900 periódicos correntes da área biomédica, publicados nos Estados Unidos e em 70 outros países, cobrindo mais de 9 milhões de registros de todo o mundo desde 1966, com predominância da língua inglesa.

A EBSCO permite acesso online, simultâneo e ilimitado por IP ou acesso remoto no website da Instituição. Possui Interface única de busca em português, o EBSCOhost e tradutor automático do texto completo para o português. Possibilita salvar os artigos pesquisados, imprimir, enviar (e-mail) ou guardar na base (MyEBSCOhost – ferramenta que permite salvar pesquisas em uma conta pessoal para posterior consultas).

Oferece leitor de voz, que pode ler o conteúdo HTML em voz alta para deficientes visuais. A atualização é diária e possui mais de 10.000 títulos de periódicos.

### **EnsineMe**

A EnsineMe é a área responsável pela produção dos conteúdos digitais usados no modelo de aprendizagem Aura. A área possui uma metodologia proprietária de autoaprendizagem pautada pela tríade: tecnologia, qualidade e inovação. Os

Conteúdos Digitais ficam armazenados em repositório próprio e disponibilizados aos alunos em seu ambiente virtual de aprendizagem.

As plataformas descritas oferecem acesso ilimitado e multiusuário. Possuem ferramentas que enriquecem e agilizam a pesquisa e/ou estudo, como: pesquisa inteligente; marcadores de páginas e texto; anotações personalizadas; impressões de páginas avulsas e/ou capítulos avulsos.

Elas podem ser acessadas de qualquer dispositivo conectado à Internet de acordo com a sua disponibilidade. Garantem mobilidade aos usuários com acesso por meio de computadores, tablets e smartphones (IOS e Android). A perspectiva é de que os acervos das bibliotecas virtuais continuem a se expandir anualmente, através de novas parcerias estabelecidas com as editoras, assim como o acervo do Repositório com a inserção de novos títulos. O material fica disponível para o professor através do “Portal do Professor” e para alunos através do “Aluno on-line”, no SIA – Sistema de Informações Acadêmicas.

#### **1.22.1 ABRANGÊNCIA E COERÊNCIA TEÓRICA, ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA E ADEQUAÇÃO BIBLIOGRÁFICA**

A IES disponibiliza bibliotecas virtuais e outras fontes de consulta que abrangem as referências utilizadas nos Planos de Ensino e Planos de Aula. Os professores, quando orientam essas leituras, o fazem pensando no Projeto Pedagógico de Curso (PPC) e nos fundamentos filosóficos e científicos que norteiam o trabalho educativo da IES.

Fazem parte do Acervo a Biblioteca Virtual Universitária 4.0, Minha Biblioteca, Repositório de Recursos Educacionais, EBSCO e os Conteúdos Digitais das disciplinas.

##### **Biblioteca Virtual Universitária 4**

A Biblioteca Virtual Universitária 4.0 atualmente conta com aproximadamente 7.000 títulos, de mais de 40 áreas do conhecimento. Reúne um acervo de 21 Editoras e permite a impressão de até 50% do conteúdo de livros com valores de fotocópia.

##### **Minha Biblioteca**

A Minha Biblioteca também conta com aproximadamente 7.000 títulos, das mais diversas áreas do conhecimento. Reúne acervo das principais editoras acadêmicas do país. Permite impressão do conteúdo dos livros. Oferece modelos de citação já estruturados para trabalhos acadêmicos.

### **Repositório de Recursos Educacionais**

O Repositório de Recursos Educacionais (Beta Repositório) contém livros próprios que podem ser fonte de consulta e estudo para os alunos do curso.

### **EBSCO**

A plataforma EBSCO oferece acesso a diversas bases de dados com texto completo, que incluem periódicos e e-books em diversas áreas do conhecimento.

### **EnsineMe**

A EnsineMe é a área responsável pela produção dos conteúdos digitais usados no modelo de aprendizagem Aura. A área possui uma metodologia proprietária de autoaprendizagem pautada pela tríade: tecnologia, qualidade e inovação. Os Conteúdos Digitais ficam armazenados em repositório próprio e disponibilizados aos alunos em seu ambiente virtual de aprendizagem.

Algumas dessas plataformas oferecem acesso ilimitado e multiusuário. Possuem ferramentas que enriquecem e agilizam a pesquisa e/ou estudo, como: pesquisa inteligente; marcadores de páginas e texto; anotações personalizadas; impressões de páginas avulsas e/ou capítulos avulsos.

Elas podem ser acessadas de qualquer dispositivo conectado à Internet de acordo com a sua disponibilidade. Garantem mobilidade aos usuários com acesso por meio de computadores, tablets e smartphones (IOS e Android). A perspectiva é de que os acervos das bibliotecas virtuais continuem a se expandir anualmente, através de novas parcerias estabelecidas com as editoras, assim como o acervo do Repositório com a inserção de novos títulos. O material fica disponível para o professor através do “Portal do Professor” e para alunos através do “Aluno on-line”, no SIA – Sistema de Informações Acadêmicas.

A IES disponibiliza para a comunidade acadêmica o material didático no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que, periodicamente, apresenta o demonstrativo de nível de serviço (SLA). Este documento tem o objetivo de demonstrar as práticas adotadas no gerenciamento do datacenter, bem como relatar as indisponibilidades ou instabilidades ocorridas no período do relatório, com explicações e planos de ação adotados com base nos indicadores, para melhor acompanhamento e atuação do sistema.

Sobre a acessibilidade metodológica, sugere-se a leitura do item 1.16.2 desse documento.

### **1.22.2 LINGUAGEM INCLUSIVA E RECURSOS INOVADORES**

Uma de nossas responsabilidades da IES é criar um ambiente educacional que reconheça as suas possibilidades e suas limitações, garantindo, assim, a plena participação da turma tanto nos momentos presenciais no polo quanto na Sala de Aula Virtual.

Elencam-se, a seguir, os procedimentos mais relevantes por categoria de deficiência e/ou de problemas específicos de aprendizagem para que se adote uma linguagem inclusiva nos espaços educacionais. Em relação a:

- ✓ **Deficiência Física** (*paralisia cerebral*)
- permitir o uso de digitador (familiar, amigo ou colaborador da unidade) para o envio de mensagens e postagem nos tópicos dos fóruns de discussão, nas ferramentas de mensageria, bem como em outros recursos de interação entre colegas e tutores;
- disponibilizar as postagens de outros alunos na ferramenta “anotações” para o aluno com deficiência, ou outra ferramenta análoga, de modo a permitir uma organização mais acessível das informações;
- solicitar avaliação oral presencial na IES, caso o aluno tenha muita dificuldade na escrita e/ou no manuseio do equipamento (mouse e teclado) utilizado nas avaliações;

- permitir que, durante as aulas práticas realizadas em laboratórios, onde são utilizadas vidrarias, reagentes e altas temperaturas, o aluno, caso necessário, participe apenas como observador. Se houver necessidade de operação de instrumentos por parte do aluno, como tarefa inerente à formação, o professor da disciplina prática deverá solicitar réplicas de baixo risco (como plástico e soluções líquidas inertes, por exemplo) para que não haja prejuízo na formação do aluno;
- solicitar possíveis adaptações no material didático para atender necessidades individuais e, conseqüente, customização da forma de entrega desses materiais, se for o caso;
- produzir o material digital com usabilidade simples de forma a facilitar a utilização de equipamentos tais como mouse e teclado, incluindo recursos como clique simples e scroll evitando movimentos complexos como cliques duplos ou botão direito entre outros.

✓ **Deficiência Visual (Cegueira)**

- disponibilizar a versão em áudio para os vídeos e tele transmissões;
- solicitar o texto compatível com os softwares de leitura (DOS-VOX, JAWS, entre outros) para o material digital disponível na Sala de Aula Virtual;
- desenvolver material digital em HTML compatível com os softwares de leitura (DOS-VOX, JAWS, entre outros) com base nas diretrizes do W3C/WAI/WCAG/EMAG;
- criar código semântico para interpretação do conteúdo por ferramentas de transcrição por áudio;
- permitir o uso de digitador (familiar, amigo ou colaborador do campus/polo) para o envio de mensagens e postagem nos tópicos dos fóruns de discussão, nas ferramentas de mensageria, bem como em outros recursos de interação entre colegas e tutores;
- utilizar linguagem adequada para indicar com precisão, nos campi/polos, o lugar exato, usando termos como: à sua frente, em cima etc., em vez de “ali”, “aqui”;
- viabilizar o acesso e garantir condições adequadas para o cão-guia, se for o caso;

- disponibilizar colaborador para reconhecimento físico da estrutura do campus/polo (sala de tele transmissão, laboratório etc.);
- fazer uso da avaliação oral, caso necessário;
- combinar com o aluno a melhor forma de elaboração dos instrumentos de avaliação (prova oral, prova transcrita em *braille* ou com o auxílio de um leitor).

✓ **Deficiência Visual (*Baixa Visão*)**

- solicitar mecanismo de ampliação de vídeo (tela cheia) para visualização de aulas em vídeo;
- possibilitar, através do player utilizado a ampliação de vídeos para visualização em tela cheia além disso, o player contempla controle de velocidade de reprodução do vídeo;
- fazer uso da avaliação oral, caso necessário.

✓ **Deficiência auditiva**

- orientar todos os colaboradores e professores para evitar o impulso de se falar mais alto toda vez que se está diante de um aluno com deficiência auditiva;
- confirmar junto ao aluno as necessidades específicas em função do grau de deficiência auditiva apresentada (por exemplo, se o aluno usa aparelhos auditivos de amplificação),
- disponibilizar a versão em LIBRAS dos vídeos das aulas vinculadas ao conteúdo digital, bem como confirmar com o aluno se ele adquiriu essa língua formalmente;
- aceitar a carência de vocabulário e/ou organização sintática incomum como características das limitações de estrutura linguística desse público nos eventos em que haja necessidade de expressão escrita (mensagens, fóruns, avaliações etc.);
- estimular o aprendizado da língua portuguesa por meio de oficinas ou mentoria, principalmente na modalidade escrita, para uso do vocabulário pertinente à disciplina que está sendo ensinada e às necessidades de emprego formal da língua para a formação de nível superior;

- permitir o uso de dicionários (de termos, de sinônimos, de regência etc.) durante a realização de avaliações, exceto os dicionários de cunho enciclopédico;
- adotar flexibilidade na correção de provas escritas, valorizando o conteúdo semântico em detrimento da construção sintática e dos elementos gramaticais correlatos (como regência e concordância, por exemplo);
- providenciar um colaborador do polo para eventuais dúvidas e/ou necessidades especiais.

✓ **Deficiência Mental**

- oferecer ao aluno abordagens de conteúdo de maneira mais ajustada às suas condições individuais, valendo-se, para tal fim, da biblioteca virtual, da central de mensagem da disciplina e outros recursos análogos;
- introduzir atividades complementares às previstas, de caráter formativo, para auxiliar o aluno nos processos de ensino e de aprendizagem e de nivelamento de lacunas curriculares oriundas da Educação Básica, na medida do possível;
- adaptar os critérios regulares de avaliação, caso seja necessário;
- aumentar o tempo de realização da prova para o aluno.

✓ **Dislexia** (*distúrbio ou transtorno de aprendizagem na área da leitura, escrita e soletração*)

- oferecer atenção individualizada;
- permitir a realização de provas oralmente;
- aumentar o tempo de realização da prova para o aluno;
- incentivar o aluno a restaurar a confiança em si próprio, valorizando o que ele gosta e faz bem-feito;
- ressaltar os acertos, ainda que pequenos, e não enfatizar os erros;
- valorizar o esforço e o interesse do aluno;
- evitar o uso da expressão “tente se esforçar” ou outras semelhantes, pois o que ele faz é o que ele é capaz de fazer no momento;
- falar francamente sobre suas dificuldades sem, porém, fazê-lo sentir-se incapaz, mas auxiliando-o a superá-las;

- respeitar o seu ritmo, especialmente devido aos problemas de processamento da informação e seus reflexos na linguagem;
- levar em conta as dificuldades específicas do aluno e as dificuldades da nossa língua quando corrigir atividades, exercícios ou questões discursivas;
- buscar compreender, junto ao aluno, as formas pelas quais ele possui mais facilidade para adquirir e reter informação (visual, texto, vídeo etc.), e solicitar customização de conteúdo, se for o caso, para essa finalidade;
- fornecer “dicas” específicas de como o aluno pode aprender ou estudar a sua disciplina;
- esquematizar o conteúdo das aulas, para que ele possa entender os principais conceitos da matéria através de esquemas claros e didáticos.

✓ **TDHA** (*Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade*)

- prestar atendimento individualizado a esse aluno;
- permitir avaliação oral;
- explicar o conteúdo mais de uma vez;
- permitir que a avaliação escrita seja realizada com tempo maior do que para os outros alunos;
- pedir que ele ouça a sua pergunta até o final, isto porque tem dificuldade de ouvir a pergunta toda;
- procurar entender a sua produção textual, uma vez que tem dificuldade em leitura e escrita;
- buscar meios que o levem a completar a tarefa solicitada, pois não é persistente.

Estes procedimentos recomendados fazem parte do conjunto de ações necessárias à efetivação de uma Educação Inclusiva.

## **1.23 AVALIAÇÃO**

### **1.23.1 PROCEDIMENTOS DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM**

O Modelo de Ensino da IES é baseado na premissa de que o aluno é autônomo no seu processo de aprendizagem (PIAGET apud LEFRANÇOIS, 2008), aperfeiçoando suas competências a partir dos estímulos que lhe são apresentados durante o curso das disciplinas práticas e teóricas, permitindo a construção de soluções para os problemas que irão enfrentar em sua jornada de aprendizagem nas dimensões interdependentes em que viverão enquanto cidadãos (esfera Política), indivíduos (esfera Ética) e profissionais (esfera do Mercado e Economia). O modelo Aura de aprendizagem baseado em competências tem o discente como protagonista e o docente como mediador. Juntos, em cooperação, os afetos são mobilizados para que as competências possam ser desenvolvidas. Logo, o processo avaliativo possui, principalmente, cunho diagnóstico, que permite acompanhar o desenvolvimento coletivo e individual dos estudantes à medida que compreende uma série de caminhos possíveis para sua realização.

A palavra avaliação contém a palavra “valor” acrescida da palavra “ação” e, dessa forma, acabamos por reconhecer que avaliar é também atribuir valor, embora reconheçamos que valores são conteúdos culturais e esses estão sempre em movimento. Para Luckesi (2002, p. 69), “Avaliação é um juízo de qualidade sobre dados relevantes, tendo em vista uma tomada de decisão”. Essa afirmação reforça a ideia de que, na avaliação, sempre se precisa de consenso para que sejam definidos os valores como ‘qualidade’ e o que é ‘relevante’ para alcançar essa qualidade. Por isso, a proposta de avaliação do Modelo de Ensino Aura exige compreensão da realidade; compromisso com a missão, visão e os valores da instituição; concepção do modelo de sociedade que se pretende construir; e preocupação com a formação do indivíduo em uma perspectiva emancipatória.

Por sua vez, a perspectiva emancipatória privilegia a avaliação processual, em que o docente considera o desenvolvimento do estudante ao executar as diversas tarefas realizadas, acompanhando e fazendo considerações relevantes para um processo de reconstrução e aprimoramento do saber. Para tanto, os instrumentos devem ser diversificados, contínuos e imanentes à realidade dos alunos e sua diversidade (HOFFMANN, 2000; SAUL, 2000). Dentro dessa perspectiva, o sistema avaliativo no

Aura privilegia avaliações formativas, competentes para analisar e avaliar o processo de aprendizagem discente, permitindo a sua autocompreensão sobre os estágios de desenvolvimento em que se encontra e a avaliação somativa focada nos resultados desse processo.

Neste sentido, o modelo utiliza como instrumentos avaliativos provas individuais e outras atividades acadêmicas realizadas de forma coletiva, privilegiando-se a interação e a conexão entre alunos e professores. Destaca-se, nesse aspecto, a isonomia dos instrumentos avaliativos, posto que estão dispostos nos planos de ensino das disciplinas e com a possibilidade de adaptação destes à realidade da sala de aula de cada professor. Soma-se a esses instrumentos o uso da tecnologia e do material digital que cada disciplina Aura dispõe. Como indivíduo autônomo, o aluno pode construir o conhecimento a partir de sua experiência individual de aprendizagem que, por sua vez, é levada para a sala de aula por meio de metodologias ativas.

O Modelo de Ensino tem como premissa a cooperação, os afetos e a sociabilidade para o desenvolvimento de competências, o que inclui a atitude do aluno de querer fazer algo ligado a um propósito. Esse desenvolvimento perpassa pela dimensão afetiva, social e cooperativa. Portanto, considerando que o processo de ensino-aprendizagem tem tal dimensão central, de forma coerente, seus instrumentos avaliativos tornam efetivos os componentes afetivos, cooperativos, sociais e internacionais ao estabelecer que as atividades avaliativas terão, na AV1, até 30% de atividades em grupo e, na AV2, de 20% a 50% de acordo com a composição da disciplina e de sua proposta pedagógica.

O aluno possui, ainda, a oportunidade de realizar a avaliação substitutiva para as provas de AV1 e AV2, que é a prova de AV3, que aborda todos os temas de aprendizagem da disciplina. Caso a nota do aluno na AV3 seja maior, ela substituirá a AV1 ou AV2 no cálculo da média. Nesse sentido, o nosso sistema avaliativo contempla AV1 + AV2, dividindo por 2 para o cálculo da média final. Podendo ainda, realizar a AV3 em caso de nota inferior a 4,0 em uma das avaliações para cálculo da média final. Para aprovação nas disciplinas presencias, o aluno deverá, ainda: Frequentar, no mínimo, 75% das aulas ministradas.

Obter a média aritmética igual ou superior a 6 (seis) pontos. No caso das disciplinas de Nota Final (NF), o aluno deverá: Atingir resultado igual ou superior a 6 (seis) pontos na sua Nota Final. Frequentar, no mínimo, 75% das aulas ministradas. Apesar dos inúmeros métodos avaliativos possíveis de diversas ordens, entende-se que a avaliação individual deve ser cuidadosamente observada e preconizada como instrumento complementar às atividades em grupo que compõem a nota da disciplina. Optou-se, então, pela realização da prova individual como avaliação somativa e diagnóstica, vez que ela permitirá a cada aluno verificar seus pontos de atenção e ao professor elaborar estratégias para, a partir do diálogo contínuo que as metodologias ativas proporcionam, solucionar gaps de conhecimento que fazem parte do processo de aprendizado.

Nas disciplinas com carga-horária prática, a avaliação poderá ter uma Nota Final (NF). O Plano de Ensino deverá contemplar qual será o escopo das atividades e produtos entregues de forma parcial (se existir) e a entrega final. A soma de todas as atividades que possam vir a compor o grau final da NF não poderá ultrapassar o máximo de 10 (dez) pontos.

Na disciplina digital, que possui 4 créditos digitais, a avaliação da aprendizagem dos alunos nas disciplinas ocorrerá através das provas presenciais AV e AVS, sendo a cada uma delas atribuído o grau de 0,0 (zero) a 10 (dez). Essas avaliações somativas são realizadas de forma presencial (provas) nos laboratórios de informática da própria IES, elaboradas para cada disciplina do curso em que o discente está matriculado. Para cada disciplina, o discente realiza as provas AV e/ou AVS. Será considerado aprovado na disciplina o aluno que obtiver nota igual ou superior a 6,0 (seis) na AV ou na AVS. Caso o aluno realize as duas provas presenciais (AV e AVS) será considerada, para a avaliação da aprendizagem na disciplina, a maior nota obtida entre as duas provas realizadas.

#### **1.22.2 GESTÃO DO CURSO E ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA**

A gestão do curso é planejada considerando a autoavaliação institucional e o resultado das avaliações externas como insumo para aprimoramento contínuo do planejamento do curso, com previsão da apropriação dos resultados pela comunidade acadêmica e delineamento de processo autoavaliativo periódico do curso.

O processo de avaliação deve ser o apoio da proposta institucional, desenvolvida pela IES, buscando atender a uma tripla exigência contemporânea:

- ✓ Ser um processo contínuo de aperfeiçoamento do desempenho acadêmico;
- ✓ Ser uma ferramenta para o planejamento e para a gestão universitária;
- ✓ Ser um processo sistemático de prestação de contas à sociedade.

Isso significa acompanhar metodicamente as ações, a fim de verificar se as funções e prioridades determinadas coletivamente estão sendo realizadas e atendidas. É este contraponto entre o pretendido e o realizado que dá sentido à avaliação. É com base nesse referencial que a IES elabora seu Projeto de Autoavaliação Institucional, ferramenta esta que, aliada ao PDI – Projeto de Desenvolvimento Institucional, constitui-se no alicerce que fundamenta a sua gestão, na medida em que serve como:

- ✓ indicador de eficácia da configuração institucional adotada;
- ✓ balizadora nas declarações da missão da IES;
- ✓ análise da relação contida entre a concepção de educação superior e a prática efetiva do cotidiano.

A autoavaliação institucional tem como objetivo geral desenvolver e conciliar o Programa de Autoavaliação Institucional como uma mediação capaz de fornecer subsídios, em suas dimensões política, acadêmica e administrativa, para o autoconhecimento institucional e o aprimoramento da qualidade da gestão, do ensino de Graduação e de Pós-graduação e das atividades de Pesquisa e Extensão.

São objetivos específicos deste processo:

- ✓ desenvolver a “cultura da avaliação”, despertando a comunidade acadêmica para a necessidade da autocrítica e revisão das ações projetadas;
- ✓ diagnosticar as tarefas acadêmicas nas dimensões Ensino, Pesquisa e Extensão;

- ✓ fundamentar e viabilizar a política de gestão da IES;
- ✓ identificar as fragilidades e as potencialidades da IES nas dez dimensões previstas em lei;
- ✓ identificar mudanças necessárias e implantá-las, contribuindo para a reformulação do Projeto Institucional;
- ✓ fortalecer o compromisso social da Instituição;
- ✓ colaborar para a transparência da Instituição como um todo, em seus diversos níveis.

O Processo de Autoavaliação na IES conta com a Comissão Própria de Avaliação – CPA designada para planejar, organizar, refletir e cuidar dos interesses de toda a comunidade pelo Processo e para garantir a participação e envolvimento de toda a comunidade acadêmica interna e externa, com o apoio da Gestão da IES e de sua Mantenedora. Constituída no âmbito da IES, a CPA é responsável pela condução dos processos de avaliação internos e pela sistematização e prestações das informações solicitadas pelo INEP.

A composição de forma equilibrada da CPA visa assegurar a participação de todos os segmentos da comunidade acadêmica e da sociedade civil organizada, com atuação autônoma com relação aos Conselhos Superiores e demais órgãos da IES. A CPA é composta por membros eleitos por seus pares e nomeados através de Portaria da Direção da IES: representantes do Corpo Docente; representantes do Corpo Técnico-administrativo; representantes do Corpo Discente e representantes da Sociedade Civil.

A Comissão Própria de avaliação – CPA é constituída atualmente pelos seguintes representantes dos segmentos da Instituição:

Joseane Almeida Santos Nobre – Presidente da CPA;
Fabiola Gaio Caruso - representante do corpo docente;
Bianca Rodrigues de Souza - representante do corpo discente;
Dara Maria V. Q. Calandriello - representante do corpo técnico-administrativo;

Acyrtton Pereira Júnior - representante da sociedade civil organizada, sem vínculo empregatício com a IES.

Destes, um membro é eleito, pelos seus pares, como Coordenador da Comissão. Essa composição equilibrada possibilita que as visões e percepções dos diferentes segmentos representados na Comissão sejam contempladas no diagnóstico e análise das práticas da IES.

A Comissão Própria de Avaliação – CPA, de acordo com a Legislação vigente, possui Regulamento próprio, apresentado ao Conselho Universitário (CONSUNI) e autonomia em relação aos Órgãos Colegiados e demais órgãos existentes na IES, para executar suas atividades.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) é responsável pelo desenvolvimento de todas as ações previstas no processo auto avaliativo. A CPA tem como objetivos: planejar, organizar, sensibilizar a comunidade acadêmica quanto à importância da participação de todos no processo e fornecer assessoramento aos diferentes setores da Instituição.

Compete à CPA da IES:

- ✓ Elaborar e implementar o Projeto de Avaliação Interna da IES, considerando as metas definidas no PDI;
- ✓ Conduzir, coordenar e articular o processo interno de avaliação da Instituição (autoavaliação);
- ✓ Sistematizar e disponibilizar as informações por ela geradas, bem como prestar as informações solicitadas pelo INEP, com base no art. 11 da Lei nº 10.861/2004;
- ✓ Constituir subcomissões de avaliação;
- ✓ Elaborar e analisar relatórios e pareceres avaliativos e encaminhar às instâncias competentes;
- ✓ Desenvolver estudos e análises visando ao fornecimento de subsídios para fixação, aperfeiçoamento e modificação da política de avaliação institucional;
- ✓ Propor projetos, programas e ações que proporcionem a melhoria do processo avaliativo institucional;

- ✓ Sistematizar e prestar informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), no âmbito do SINAES;
- ✓ Participar, com a presença de todos os seus integrantes, das reuniões com os avaliadores externos quando do credenciamento da IES, apresentando o Projeto de Autoavaliação a ser implementado pela IES.
- ✓ Participar, com a presença de todos os seus integrantes, de reuniões com os avaliadores externos quando da avaliação de cursos, seja para autorização, reconhecimento ou renovação de reconhecimento ou quando do credenciamento da IES, disponibilizando informações resultantes do processo de avaliação interna da IES.
- ✓ Divulgar os resultados obtidos nas Avaliações Internas e Externas, incluindo o ENADE, das potencialidades e fragilidades apontadas, para que ações sejam fomentadas com vistas à regularização dos procedimentos para atender às demandas oriundas da avaliação.
- ✓ Atuar em articulação com a Ouvidoria, de forma a sincronizar procedimentos, ações e controles no âmbito dos processos avaliativos institucionais.

Desta forma, atendendo às diretrizes do SINAES – Sistema de Avaliação do Ensino Superior – e atenta à dinâmica interna da Instituição, a Comissão Própria de Avaliação - CPA, ao longo do processo avaliativo, deve refletir sobre novos objetivos e se manter vigilante no acompanhamento das demandas e metas a serem alcançadas, definidas nas ações de melhoria propostas.

A avaliação interna, componente da autoavaliação institucional da IES, ocorre semestralmente por meio de:

- ✓ Aplicação de **questionários eletrônicos** disponibilizados no **Sistema de Informações Acadêmicas – SIA<sub>2</sub>**, que avaliam as dimensões que dizem respeito à IES, aos cursos e às disciplinas. Os questionários são respondidos pelos Alunos, Docentes, Coordenadores e Corpo Técnico-administrativo.
- ✓ Coleta de dados qualitativos, por meio de reuniões com os setores (Gestão, Acadêmico, Financeiro, Biblioteca, Secretaria etc.), o que ocorre no transcurso do ano letivo, e que busca informações sobre as ações desenvolvidas, a fim de confrontá-las com o que está previsto no PDI.

- ✓ Levantamento do **Índice de Satisfação do Aluno (ISA)** com relação aos professores e à IES, através do processo de Avaliação Interna - o cálculo do ISA é constituído pela média simples dos dois eixos: média obtida pelos professores da IES (MP) e média obtida pela instituição/campus (MC). Portanto,  $ISA = (MP + MC) / 2$ .
- ✓ **Pesquisa de Clima Organizacional** - levantamento do grau de satisfação e motivação do corpo social da IES. Com o resultado dessa Pesquisa, é possível traçar ações de desenvolvimento tanto para a IES quanto para os funcionários. Os benefícios que podem ser obtidos são: aumento da produtividade; redução da rotatividade e melhoria no ambiente de trabalho.
- ✓ **Questionário para o Corpo Técnico Administrativo** - questionário específico para o Corpo Técnico-administrativo, aplicado, anualmente, a partir de 2016. Ressalta-se que esse segmento da IES já participava da avaliação Institucional, através da Pesquisa de Clima Organizacional. À essa Pesquisa, somou-se o referido questionário específico.
- ✓ **NPS – Net Promoter Score** - métrica que serve para mensurar a satisfação e a fidelidade de um cliente com qualquer empresa, marca, produto ou serviço.

A CPA atua como articuladora desse processo, planejando e organizando as atividades de avaliação, de acordo com as diretrizes do SINAES, tornando o sistema de autoavaliação um instrumento internalizado e aceito pela comunidade, através de um trabalho de sensibilização pela sua relevância, e uma fonte de informações capaz de levar a IES a refletir sobre si mesma e tomar as ações corretivas que entender necessárias.

Os resultados das pesquisas, além de divulgados à comunidade acadêmica, são sistematizados no Relatório de Autoavaliação Institucional Anual que contém, além dos resultados, análises críticas dos 05 Eixos/10 Dimensões do SINAES, em consonância com o que prescreve o presente PDI da IES, bem como sugestões de melhoria, com o intuito de que possam contribuir para o realinhamento do PDI. O Relatório Anual, construído pela CPA, traça um desenho de qualidade de ensino e serviços ofertados pela IES.

A CPA, ao finalizar os relatórios originados dos instrumentos aplicados internamente e dos relatórios de avaliações externas, apresentará aos gestores os resultados consolidados, a base do (re)planejamento das ações a serem realizadas. O resultado das avaliações (internas, externas e ENADE) subsidiam as ações e as tomadas de decisão dos gestores. A apresentação dos dados permite indicar ações de melhoria, como a capacitação docente, propostas de aprimoramento dos PPCs e oportunidades/necessidades de melhoria de serviços e infraestrutura. As informações divulgadas para Coordenadores de Cursos e gestores devem permitir uma reflexão sobre a realidade encontrada e definir estratégias para minimizar as fragilidades apontadas e maximizar as potencialidades. Portanto, a IES entende que os resultados avaliativos são ferramentas gerenciais para seu planejamento e sua evolução.

O processo de autoavaliação ocorre com participação da sociedade civil organizada e de todos os segmentos da comunidade acadêmica, com uma composição equilibrada (a composição não privilegia a maioria absoluta de um deles), com abrangência de instrumentos de coleta e índice de participação crescente.

O processo de avaliação institucional da IES conta com o compromisso e apoio dos órgãos executivos da IES e a participação de sua comunidade acadêmica, técnico-administrativa e representantes da sociedade civil organizada, na Comissão Própria de Avaliação, objetivando a sua efetiva implementação. Essa participação ocorre em todas as etapas do processo avaliativo, ou seja, desde seu planejamento, sensibilização e operacionalização, até o conhecimento dos resultados e melhorias.

Todo esse processo é articulado, planejado e organizado pela CPA, de acordo com as diretrizes do SINAES. A divulgação das informações, o compartilhamento de experiências e a prestação de contas constituem, na verdade, as formas de legitimar a participação da comunidade acadêmica sendo, por isso, consideradas pela IES como princípio prioritário nos processos de avaliação.

A comunidade acadêmica participa efetivamente do processo de autoavaliação através da aplicação de QUESTIONÁRIOS ELETRÔNICOS disponibilizados no SISTEMA DE INFORMAÇÕES ACADÊMICAS – SIA, que avaliam as dimensões que dizem respeito à IES, aos cursos e às disciplinas. Os questionários são respondidos pelos Alunos, Docentes, Coordenadores e Corpo Técnico-administrativo.

Com o objetivo de aprimorar o seu processo avaliativo, a IES implantou questionário específico para o Corpo Técnico-administrativo, aplicado, anualmente. Ressalta-se que esse segmento da IES já participava da avaliação Institucional, através da Pesquisa de Clima Organizacional. À essa Pesquisa, somou-se o referido questionário específico.

A implantação do processo de autoavaliação na IES ocorre simultaneamente ao desenvolvimento do PDI, ao desenvolvimento dos PPC, ao Programa de Avaliação Acadêmica e à realidade dos cursos, constatadas pelas informações provenientes das avaliações externas. Os relatos da Ouvidoria também contribuem para compor o diagnóstico institucional.

Os resultados da avaliação permitem a oportunidade de reflexão crítica e propositiva, detecção de limitações e fragilidades, proporcionando, assim, que ações dinâmicas sejam fomentadas para o desenvolvimento institucional.

Os resultados analíticos, em nível adequado de detalhes, das avaliações internas e externas, são amplamente divulgados e apropriados e utilizados por todos os segmentos da comunidade acadêmica.

Como fase importante e inerente ao processo de melhoria, a CPA da IES realiza a análise dos dados da autoavaliação institucional. Essa análise é estratificada nas perspectivas institucionais, por curso, bem como na percepção do docente e discente. Ao finalizar os relatórios com dados originados dos instrumentos aplicados internamente (questionários eletrônicos, resultados do ISA e da Pesquisa de Clima Organizacional e relatos da Ouvidoria) e dos relatórios de avaliações externas, a CPA apresenta aos gestores os resultados consolidados, propondo ações de melhoria e participando diretamente da elaboração das ações a serem realizadas. O resultado das avaliações (internas, externas, incluindo o ENADE) subsidiam as ações e as tomadas de decisão dos gestores. A apresentação dos dados permite indicar ações de melhoria, como a capacitação docente, propostas de aprimoramento dos PPCs e oportunidades/necessidades de melhoria de serviços e infraestrutura. Quando as informações são divulgadas para os Coordenadores de Cursos e para os Gestores, é feita uma reflexão com os docentes (pelos Coordenadores) e com os demais colaboradores (pelos Gestores) sobre a realidade encontrada e, então, definem-se estratégias para minimizar as fragilidades apontadas e maximizar as potencialidades.

A CPA elabora pareceres sobre os resultados avaliativos relacionados às 10 dimensões /5 Eixos do SINAES e, com base neles, propõe recomendações sobre a necessidade de melhorias para todos os setores da IES, a partir do levantamento das fragilidades e das potencialidades institucionais. As oportunidades de melhorias e os pontos fortes identificados no processo de avaliação contribuem para a definição das estratégias da IES (diagnóstico interno). Os resultados avaliativos contribuem para a avaliação do desempenho das estratégias e iniciativas implantadas no ciclo anterior, direcionando a revisão estratégica ou a manutenção das estratégias desenvolvidas. Em função da avaliação, novas estratégias e iniciativas podem ser definidas para superar as fragilidades identificadas no processo de autoavaliação. A CPA, a cada ciclo de autoavaliação, elabora documentação com informações relacionadas a esse processo (resultados das pesquisas, ENADE, pontos fortes e fragilidades e evolução dos indicadores institucionais) e os apresenta à comunidade acadêmica. Os Coordenadores, com respectivos docentes e discentes, reavaliam e redefinem junto com os Gestores da IES, as estratégias e planos de ação dos cursos e da IES. A CPA acompanha os trabalhos dos Cursos e da IES como um todo para verificar a implantação das melhorias sugeridas e dos planos de ação, no sentido de efetivar e garantir os compromissos da Instituição para com a sociedade. \_

Os relatórios emitidos são enviados aos gestores, para análise e elaboração de Planos de Ação em prol da reversão de quadros, quanto às fragilidades detectadas, e manutenção e/ou aprimoramento dos itens identificados como potencialidades. Relatórios próprios são também enviados aos Coordenadores dos Cursos e NDE.

A CPA analisa os dados quantitativos e efetua análise qualitativa das manifestações dos alunos, dos professores e dos colaboradores administrativos.

Os resultados avaliativos, envolvendo alunos e professores em cada disciplina dos cursos ofertados e colaboradores administrativos, nas avaliações institucionais, são apresentados e debatidos nas reuniões de Colegiado de cada Curso e pelo respectivo Núcleo Docente Estruturante, finalizando em discussão nos Colegiados Superiores da IES.

Com os dados tabulados e analisados estatisticamente, os representantes da CPA convocam reuniões setoriais, em formato de grupos focais, de forma que as respostas produzidas pelos instrumentos de investigação possam ser apreciadas,

analisadas e discutidas com cada participante do processo. A comunidade acadêmica toma conhecimento dos resultados por meio de relatórios produzidos e postados nos principais murais da IES.

Adicionalmente, a CPA disponibiliza uma cópia do Relatório Anual de Autoavaliação Institucional aos gestores, bem como na Biblioteca e na Sala dos Professores e ainda o resumo do Documento, no site da IES, em atendimento à legislação. Também, as informações são apresentadas, pela CPA, nas reuniões para gestores, coordenadores, docentes, colaboradores e líderes de turmas.

Os Relatórios de Autoavaliação Institucional da IES, considerando os relatórios parciais e finais, são elaborados pela CPA e postados anualmente no sistema e-MEC, no prazo previsto pela legislação vigente, apresentando os resultados da Autoavaliação Institucional realizada, com base nas avaliações internas e externas. Possuem relação entre si, impactam o processo de gestão da IES e são base para a promoção de mudanças inovadoras.

O processo de autoavaliação tem como objetivo identificar as fragilidades e pontos fortes relacionados às práticas e ao desempenho da IES. Esse diagnóstico é importante instrumento para a tomada de decisões da IES e deve estar retratado nos referidos Relatórios, impactando o processo de gestão da Instituição.

Os Relatórios são referências para a configuração e acompanhamento do PDI da Instituição. A autoavaliação da IES deve estar consolidada nos Relatórios de Autoavaliação Institucional, que têm por finalidades fomentar a cultura de avaliação institucional e subsidiar os processos de avaliação externa.

O acompanhamento dos resultados avaliativos, de forma permanente, demonstra a preocupação da IES na perspectiva de seu aprimoramento. O trabalho desenvolvido pela CPA, a cada ciclo avaliativo, fará com que a avaliação seja mais fortalecida, sendo percebida por todos da comunidade acadêmica como um processo indispensável para o autoconhecimento, sendo fundamental para a visualização de fragilidades e potencialidades, com vistas a manter ou alterar rotas. A utilização dos resultados de forma progressiva ao longo dos momentos avaliativos deve promover significativos avanços para a IES, que podem ser vislumbrados pelos níveis de satisfação progressivos.

Os Relatórios são elaborados pela CPA, a partir de um processo de reflexão sobre os dados coletados nas pesquisas junto à comunidade acadêmica, os resultados das avaliações externas e os documentos oficiais da IES. No caso dos questionários respondidos nas pesquisas internas, avalia-se a pertinência das respostas, já que essas pesquisas representam a “percepção” da comunidade acadêmica sobre a realidade da IES. Para tanto, os resultados das pesquisas são confrontados pela CPA com informações dos documentos da IES (PDI e PPI) e relatórios emitidos pelo MEC (ENADE e Avaliações Externas). Assim, assegura-se que as informações obtidas reflitam a realidade da IES.

Conforme já assinalado, um resumo do Relatório com as principais informações é disponibilizado no site da CPA. Uma cópia na íntegra do Relatório também é encaminhada pela CPA à Gestão da IES (coordenadores, docentes e colaboradores), à Sala dos Professores e Biblioteca da IES, de forma a assegurar o acesso aos resultados da autoavaliação por todas as partes interessadas na avaliação institucional da IES.

Por fim, a Instituição entende que a avaliação Institucional contribui para as transformações das práticas acadêmico-administrativas e ferramenta avaliativa que auxilia na aquisição de informações capazes de favorecer a definição de estratégias, de ações e de programas visando à melhoria do processo ensino-aprendizagem, a efetividade institucional e a prestação de contas à sociedade.

O Centro Universitário Metrocamp Wyden tem uma história de 20 anos na cidade e, desde o seu início, a qualidade de seus cursos tem sido almejada como um diferencial, além de suas instalações. Além dos dados qualitativos e quantitativos que analisa a cada semestre letivo a partir da CPA, formalizou, no segundo semestre de 2021, o Projeto Enade, que é uma força-tarefa para buscar identificar as fragilidades e potencialidades de cada curso, analisar os campos de atuação para mitigar ou sanar tais fragilidades e ampliar aquelas que já se encontram dentro do esperado.

A estruturação do Projeto Enade é resultado da experiência de se ter atuado em ciclos anteriores, desenvolvendo uma série de ações pontuais nos cursos que eram contemplados a cada ciclo, tais como: revisão de alguns conteúdos específicos, atuação sobre os tópicos da área de formação geral, além de ações que promovessem o engajamento. Embora as ações fossem desenvolvidas com muita energia, não havia

um diálogo ininterrupto entre toda a comunidade acadêmica sobre essa busca pela qualidade. Eram iniciados e terminados a cada ano e somente retornariam em três anos, no novo ciclo daquele curso.

Com o retorno à presencialidade, em 2021, e com a confirmação do Exame Nacional do Desempenho do Estudante seria aplicado em novembro, começou-se a desenhar o Projeto Enade.

Em 2021, as ações desenvolvidas foram voltadas ao envolvimento do aluno e aos temas ligados à Formação Geral, uma vez que se estava retornando de um período de aulas remotas devido à pandemia pelo Covid 19.

Para o Ciclo seguinte, em 2022, as ações foram ampliadas e o Plano de Ação contemplava oficinas, socialização de podcasts, reuniões com professores que estavam atuando com alunos do ciclo e outras ações.

Em 2023, o Projeto ampliou para o que se chama internamente de Cultura Enade. Entende-se que o/a estudante é um potencial enadista desde que ingressa na IES. Logo na Reunião Inicial de recepção dos calouros á o momento Enade, em que se explica o conceito e a relevância em se participar. Nas reuniões com o colegiado e NDE também são discutidos os resultados obtidos nas etapas anteriores. Por fim, o Plano de Ação foi elaborado e é acompanhado pelos coordenadores e gestores da IES, bem como em reuniões quinzenais com o Comitê Enade.

Uma das ações coletivas já desenvolvidas foi aplicação de Simulados para a base de prováveis formandos do Ciclo I (alunos dos 3 últimos períodos de cada curso, entre os que farão o Enade em 2023).

O Simulado sobre o Questionário dos Estudante, organizado pela CPA, foi aplicado remotamente, por meio de formulário eletrônico e ficou aberto do dia 07 a 20 de março, envolvendo as questões relativas à IES.

Já os itens relativos a Formação Geral e Conhecimento Específico, organizados pela Focal Enade e Coordenadores, foram elaborados da seguinte forma: Formação Geral: 5 questões objetivas e uma discursiva e, o de Conhecimento Específico, estruturado com 12 questões objetivas e duas dissertativas, somando 20 questões.

Importante salientar que a seleção as questões de Conhecimento Geral foram balizadas pelas fragilidades encontradas na análise do Relatório de Curso (2019) disponível no Portal INEP. Cada orientador analisou as questões que apresentaram resultados frágeis, as competências que essa questão objetivava e os conteúdos curriculares envolvidos. Os resultados dos dois simulados estão apresentados no anexo I, bem como alguns registros fotográficos dos eventos. No Anexo II, o Plano de Ação 2023 e o seu acompanhamento quinzenal, com as atas e apresentações. No Anexo III – Plano de Ação de 2021 e 2022.

O Comitê Enade de 2023 é formado conforme abaixo:

	Cursos	Ciclos	
Leandro Mendes Lopes			Reitor e Pró-Reitor Administrativo e Financeiro
Alyne Bezerra Facanha Virino Ricarte			Pró-Reitora de Educação a Distância
Alberto Alexandre Carreras Guerra			Pró-Reitor de Graduação e Pós-Graduação
Luciana Maria de Hollanda			Pró-Reitora de Pesquisa, Extensão e Internacionalização
Alícia Martins Duarte			Coordenadora de Relacionamento
Alice Bella Lisboa	Fisioterapia, Tecnólogo em Estética e Cosmética	Ciclo I - 2023	Coordenadora
M. Andréia S. Ribeiro	Enfermagem	Ciclo I - 2023	Coordenadora
Amanda Neves	Biomedicina	Ciclo I - 2023	Coordenador

Caio Nunes	Gastronomia	Ciclo III - 2025	Coordenador
Carlos Fielde de Campos	Eng. de Controle e Automação, Engenharia Elétrica	Ciclo I - 2023	Coordenador
Eduardo H. Tedeschi	Psicologia	Ciclo III - 2025	Coordenador
Elisa A.D. Muianga	Engenharia Civil	Ciclo I - 2023	Coordenador
Gelly Mendes Rodrigues	Arquitetura e Urbanismo	Ciclo I - 2023	Coordenadora
Ivete S. Faesarella	Engenharia de Produção, Engenharia de Produção	Ciclo I - 2023	Coordenadora
José L. Alonso	Engenharia da Computação,	Ciclo I - 2023	Coordenador
	Ciência da Computação, Sistemas de Informação, Tecn. de ADS e Tecn. de Redes	Ciclo II - 2024	
Juliana S. Simões	Farmácia	Ciclo I - 2023	Coordenadora
Luis Henrique Bortolai	Direito	Ciclo III - 2025	Coordenador
Paulo Lourenço	Administração, Ciências Contábeis, Gestão de RH e Design Gráfico	Ciclo III - 2025	Coordenador

Silvia Henrique Campos	Nutrição	Ciclo I - 2023	Coordenadora
Tânia Maria Gebin de Carvalho	Pedagogia	Ciclo II - 2024	Coordenadora
Vinicius Rodrigues da Silva	Educação Física	Ciclo II - 2024	Coordenador

## 1.24 NÚMERO DE VAGAS

### 100 vagas

A gestão de recursos humanos desempenha um papel fundamental no ambiente corporativo, sendo responsável por atrair, desenvolver e reter talentos nas organizações. Na região de Campinas, um importante polo industrial e comercial, a demanda por profissionais qualificados em Gestão de Recursos Humanos tem aumentado consideravelmente. A criação de 100 novas vagas no curso superior tecnológico de Gestão de Recursos Humanos é essencial para suprir essa crescente necessidade de profissionais capacitados e alavancar o desenvolvimento organizacional, contribuindo para o fortalecimento do mercado de trabalho local.

#### a.Crescimento do Mercado de Trabalho na Região

A região de Campinas é conhecida por sua dinâmica econômica e diversidade de setores empresariais. Com a expansão de empresas e indústrias, surge a demanda por profissionais especializados em Gestão de Recursos Humanos, que sejam capazes de gerenciar equipes, promover o desenvolvimento de talentos e criar ambientes de trabalho produtivos. A criação de 100 vagas no curso tecnológico de Gestão de Recursos Humanos visa atender a essa necessidade crescente e acompanhar o ritmo de crescimento do mercado de trabalho na região.

#### b.Carência de Profissionais Qualificados

A complexidade das questões relacionadas à gestão de pessoas exige profissionais qualificados e atualizados com as melhores práticas da área. No entanto, a oferta de profissionais em Gestão de Recursos Humanos ainda não é suficiente para suprir a demanda das empresas da região. A abertura de 100 novas vagas no curso superior tecnológico permitirá a formação de profissionais aptos a lidar com os

desafios do mercado, preenchendo essa lacuna e contribuindo para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas nas organizações.

#### c. Contribuição para o Desenvolvimento Organizacional

A Gestão de Recursos Humanos desempenha um papel estratégico no desenvolvimento organizacional, uma vez que influencia diretamente a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Profissionais capacitados nessa área são essenciais para implementar políticas de motivação, programas de desenvolvimento de liderança, estratégias de retenção de talentos e outras práticas que favoreçam o crescimento sustentável das empresas. A formação de gestores de recursos humanos na região promoverá um ambiente empresarial mais saudável e produtivo.

#### d. Inovação e Tecnologia na Gestão de Pessoas

A Gestão de Recursos Humanos tem acompanhado as tendências da transformação digital e incorporado tecnologias inovadoras para otimizar processos e melhorar a experiência dos colaboradores. A criação de 100 novas vagas no curso tecnológico de Gestão de Recursos Humanos permitirá que os estudantes estejam em contato com as mais recentes ferramentas e práticas do setor, tornando-os aptos a implementar soluções tecnológicas que tragam vantagens competitivas às empresas da região.

A criação de 100 novas vagas no curso superior tecnológico de Gestão de Recursos Humanos na região de Campinas é uma medida essencial para atender à crescente demanda do mercado por profissionais qualificados nessa área. A formação de gestores de recursos humanos capacitados e atualizados contribuirá significativamente para o desenvolvimento organizacional das empresas locais, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Além disso, essa iniciativa possibilitará a incorporação de inovação e tecnologia na gestão de pessoas, preparando os estudantes para enfrentar os desafios do mercado de trabalho atual e contribuir para o crescimento sustentável e o fortalecimento do cenário empresarial na região de Campinas.

### **1.23.1 Fundamentação: estudos e pesquisa**

A Instituição, através da Extensão, aplica os conhecimentos adquiridos a partir do ensino e da pesquisa, transferindo-os para a sociedade na medida de suas necessidades. A apreensão das demandas e das necessidades da sociedade é que irá orientar a produção e o desenvolvimento de novas atividades. Esse processo recíproco é importante à medida que caracteriza uma relação dinâmica entre a IES e o seu meio social. A Extensão está presente na graduação por meio da realização das atividades complementares, institucionalmente definidas para os cursos, caracterizando-se como o estímulo inicial à descoberta da extensão por parte do discente, bem como em programas institucionais, desenvolvidos sob a forma de atividades permanentes, como os de monitoria e os resultantes de projetos desenvolvidos em parcerias.

As políticas de extensão da IES se assentam na percepção de que as ações nessa área não se caracterizam apenas como instrumento de integração e fortalecimento do ensino, mas também como modo de vivência do aluno com a realidade social.

Para assegurar uma maior participação discente, além de promover ações internas, a IES prioriza a participação em projetos de natureza cultural, científica e o atendimento direto à comunidade ou valendo-se de instituições públicas, privadas e do terceiro setor.

No âmbito interno, o Programa de Monitoria se caracteriza como uma importante ferramenta de integração entre os discentes e destes com os docentes. O Programa tem por finalidade possibilitar aos alunos que demonstram facilidade e bom conhecimento em um assunto específico sistematizar estes conhecimentos ajudando colegas com maior dificuldade, em troca de uma bolsa de estudos. O processo seletivo para o Programa é aberto todo início de semestre, por meio de edital divulgado pela Coordenadoria de Atendimento e Suporte ao Aluno (NAAP), no qual são publicadas as regras e as exigências para participação.

São atribuições do monitor de disciplina:

- Cumprir carga horária prevista no termo de compromisso;
- Acompanhar junto ao professor orientador a elaboração e execução do plano pedagógico da disciplina;

- Auxiliar o professor na orientação dos alunos, esclarecendo dúvidas e/ou realizando exercícios, tanto em teoria como em laboratório;

- Elaborar e apresentar, sob orientação do professor, trabalhos em eventos;

- Participar de cursos e eventos que sejam pertinentes à atividade de monitoria promovidos pelo UniMetrocamp;

- Apresentar à NAAP os relatórios das atividades, de acordo com cronograma estabelecido, devidamente avaliado pelo Coordenador do Curso, em conjunto com o professor da disciplina;

- Participar das reuniões de avaliação estabelecidas pelo Programa;

- Permanecer em laboratório durante atividades práticas de monitoria.

É vetado ao monitor substituir o docente, em qualquer hipótese, em aulas teóricas ou práticas e desempenhar atividades administrativas.

Internamente, no caminho de aproximar teoria e prática e, ao mesmo tempo, prestar serviços à sociedade a partir dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, os alunos são incentivados a participar de empresas juniores, sediadas na própria instituição e criadas e dirigidas por estudantes.

Em paralelo, são oferecidos Cursos de Extensão em diversas áreas, sobre temas e assuntos de interesse da comunidade, abertos à participação de universitários de quaisquer instituições, e cursos livres, abertos à participação de todos.

Além disso, docentes e discentes apresentam palestras em escolas de Ensino Médio da região sobre mercado de trabalho, como forma de oferecer subsídios para que os adolescentes possam definir seu futuro profissional.

#### **1.23.1.1 Atividades de pesquisa**

No UniMetrocamp Wyden, o aluno é incentivado ao trabalho de pesquisa e à investigação científica desde o início do curso, por meio da concessão de auxílio para a execução de projetos científicos coordenados por docentes, pela promoção de eventos e o apoio à participação em congressos, simpósios, seminários e encontros, pelo intercâmbio com instituições congêneres, nacionais ou internacionais e por outros meios ao seu alcance.

A participação em projetos de iniciação científica e de extensão tem um importante papel na formação do aluno, no despertar e aprimorar de qualidades que se refletem no preparo de um profissional capacitado a enfrentar os problemas do dia a dia.

A política de pesquisa do UniMetrocamp se assenta na percepção de que a investigação científica e a pesquisa se caracterizam como instrumentos de integração com a pós-graduação e fortalecimento do ensino e para a divulgação e a renovação do conhecimento. Daí o apoio constante à apresentação da produção científica e seus resultados por alunos e professores em eventos científicos e à publicação em periódicos.

### **1.23.2 Adequação: corpo docente (e tutoria) e condições físicas**

#### **1.23.2.1 Estruturação do corpo docente do curso – Titulação e regime de trabalho**

O corpo docente do Curso de Administração é constituído por doutores, mestres e especialistas com larga experiência de mercado, o que garante aos estudantes uma formação de excelência, interdisciplinar e que integra teoria e prática. Os docentes do curso são contratados pelo regime de tempo integral, regime de tempo parcial ou pelo regime de trabalho horista.

Em consonância com a Portaria Normativa MEC no. 40, de 12 de dezembro de 2007, a IES adota os seguintes critérios para enquadramento dos docentes, a fim de caracterização do regime de trabalho:

- Tempo integral: docente contratado com 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado o tempo de pelo menos 20 horas semanais a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de estudantes;

- Tempo parcial: docente contratado atuando com 12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes;

- Horista: docente contratado pela Instituição exclusivamente para ministrar aulas, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadre nos outros regimes de trabalho anteriormente definidos.

### **1.23.2.2 Política de Qualificação Docente**

As ações de capacitação estão presentes e são permanentemente valorizadas no cotidiano dos docentes, seja no contexto institucional, seja fora dele.

Essas ações têm como objetivos:

- estimular a contínua qualificação do corpo docente da UniMetrocamp;
- fortalecer os vínculos entre os professores da unidade na qual têm suas aulas atribuídas e os professores das outras unidades;
- estimular a participação de docentes em congressos, simpósios, seminários e encontros de pesquisa, bem como produção bibliográfica, técnica e artístico-cultural;
- garantir ao corpo docente do UniMetrocamp um corpo docente qualificado para atender as exigências da legislação em vigor e dos padrões de qualidade requeridos.

A formação continuada vem em auxílio do professor em seu esforço permanente de reflexão diária e da troca com os seus pares. Vem auxiliá-lo no sentido de construir os meios pedagógicos indispensáveis para dar concretude à prática docente, afinal, os professores querem que seus alunos se interessem por suas aulas, querem ter maior clareza sobre o que ensinar, fundamentar-se teoricamente e, por fim, ser um professor melhor.

Outra prática oferecida aos docentes e seus colaboradores são as capacitações promovidas pela própria IES, por meio do PEI (Pesquisa Extensão e Internacionalização) com palestras e workshops, criados pelos próprios professores com o objetivo de compartilhar conhecimentos e práticas pedagógicas, outro meio de capacitação é via on-line, pelo Educare plataforma com trilhas de aprendizados de alta qualidade para o desenvolvimento profissional dos colaboradores como um todo.

## **2. CORPO DOCENTE E TUTORIAL**

### **2.1 NÚCLEO DOCENTE – NDE**

O Ministério da Educação, por meio do artigo 3º, inciso II, da Portaria nº 147/2007, instituiu que o Núcleo Docente Estruturante (NDE) é “responsável pela formulação do Projeto Pedagógico dos Cursos, sua implementação e desenvolvimento”.

A Resolução nº 1, de 17 de junho de 2010, da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES), normatiza o Núcleo Docente Estruturante.

O NDE é um órgão composto por um grupo de docentes que atuam no processo de concepção, consolidação e contínua atualização do projeto pedagógico do curso de acordo com a legislação vigente.

Seus membros participam ativamente deste processo e do acompanhamento dos resultados acadêmicos de alunos, professores e do desempenho do próprio curso que se tornam informações importantes para a definição de novas estratégias e ações com foco na melhoria contínua.

Os professores que integrarão o NDE serão responsáveis pela formulação da proposta pedagógica do curso e pelo seu desenvolvimento, estando vinculados às suas atividades essenciais, entre elas: docência, orientação de pesquisa e extensão, e atualização do próprio Projeto Pedagógico do Curso.

A composição do NDE obedece ao determinado na Resolução CONAES nº 1/2010. O NDE do curso de RH da IES possuirá, no mínimo, 5 (cinco) docentes do curso, incluindo o Coordenador do Curso, com todos os membros atuando em regime de tempo integral ou parcial (mínimo de 20% em tempo integral) com, pelo menos, 60% de seus membros com titulação *stricto sensu*.

A composição do NDE deverá ser escolhida pelo Colegiado de Curso, em conformidade com os parâmetros estabelecidos pela IES e com os parâmetros de avaliação e de regulação educacionais vigentes.

O NDE atua no acompanhamento, na consolidação e na atualização do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), realiza estudos e atualização periódica, verificando o impacto do sistema de avaliação de aprendizagem na formação do estudante. Faz análise da adequação do perfil do egresso, considerando as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) e as novas demandas do mundo do trabalho.

O NDE do curso tem como missão criar, implantar e consolidar o PPC, respondendo pela concepção e diretrizes norteadoras do curso em consonância com o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia.

O compromisso básico norteador de suas ações é a articulação para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, garantindo adequada operacionalização, na busca constante da qualidade acadêmica, bem como zelar pela integração curricular interdisciplinar.

O NDE está em permanente articulação com os professores responsáveis pelas atividades acadêmicas articuladas à formação dos alunos tais como: estágio supervisionado, atividades de iniciação científica e pesquisa, atividades de extensão e trabalho de conclusão de curso, zelando, assim, pela integração curricular interdisciplinar entre as atividades de ensino constantes no currículo.

São competências do NDE:

- zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais e/ou Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia para os cursos de graduação;
- zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes do currículo;
- propor alterações no Projeto Pedagógico do curso, com foco na contextualização local e na regionalização, submetendo-as à aprovação do Colegiado de Curso e aprovação final do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE;
- analisar os resultados das avaliações internas e externas (ISA – Índice de Satisfação do Aluno; ENADE; CPC – Conceito Preliminar do Curso; e CC – Conceito do Curso oriundo de visitas *in loco* do MEC) e produzir plano de ação;
- produzir relatório de adequação das bibliografias básica, bibliografia complementar e periódicos por disciplina, indicado o quantitativo necessário por componente curricular, comprovando a compatibilidade, entre o número de vagas autorizadas (do próprio curso e de outros que utilizem os títulos) e a quantidade de exemplares por título (ou assinatura de acesso) disponível no acervo;
- analisar a aderência do corpo docente à disciplina e criar relatórios comprovando a adequação, considerando formação acadêmica, a experiência profissional, e experiência docente no ensino superior;

- realizar estudos periódicos quantitativos e qualitativos quanto ao número de vagas do curso considerando a adequação à dimensão do corpo docente e às condições de infraestrutura física e tecnológica para o ensino e a pesquisa;
- criar plano de ação semestral e acompanhar a execução das ações corretivas, quando for o caso;
- promover a supervisão didática do curso;
- acompanhar as postagens dos Planos de Aula, as revisões de Planos de Ensino, bem como participar da discussão com os professores do curso;
- divulgar os Planos de Aula aos professores das respectivas disciplinas, organizando as opiniões daqueles docentes para, posteriormente, levá-las ao fórum de discussão, permitindo assim a participação, por extensão, dos professores que não pertencem ao NDE;
- liderar discussões sobre grupos de disciplinas junto aos professores aderentes a cada uma delas;
- aprovar os planos de ensino das disciplinas do curso, garantindo a regionalização quando pertinente;
- aprovar os Regulamentos de Estágio, de Trabalho de Conclusão de Curso e de outras atividades do curso quando previstas em seu Projeto Pedagógico, seguindo as DCN e/ou o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, e dos Conselhos Profissionais;
- definir e implementar mecanismos de acompanhamento e avaliação do curso;
- manifestar-se, em parecer ou informação, acerca de assuntos sobre os quais tenha sido consultado pela Reitoria, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE ou Conselho Superior Universitário – CONSUNI;
- garantir a adequação do perfil do egresso considerando as DCN e o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, e as novas demandas do mercado do trabalho;
- indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;

- participar das visitas *in loco* de avaliadores do MEC/INEP, qualquer que seja o campus visitado;
- acompanhar o sistema de simulação avaliativa quanto à infraestrutura física e recursos pedagógicos dos laboratórios, e indicar solicitação de equipamentos quando necessário;
- desenvolver as condições para a criação de grupos de pesquisa no âmbito do curso;
- divulgar as informações e as atividades da coordenação entre os membros do corpo docente e corpo discente;
- propor, garantir a execução e avaliar as Atividades Acadêmicas Complementares do curso;
- avaliar o funcionamento do estágio curricular supervisionado do curso e do trabalho de conclusão do curso, quando previsto no PPC;
- analisar propostas e/ou criar Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* na área do curso;
- participar do processo de seleção docente do curso, sempre que convocado pela coordenação do curso.

As deliberações do Núcleo Docente Estruturante deverão seguir para os órgãos competentes conforme descrito abaixo:

- As Atas assinadas por todos os membros devem ser encaminhadas ao Pró-reitor acadêmico e postadas no Setor acadêmico;
- O Projeto Pedagógico do Curso atualizado deverá ser aprovado pelo Colegiado do Curso e homologado pelo Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE, e postado no Setor acadêmico;
- Os Regulamentos e Manuais no âmbito do curso deverão ser aprovados pelo Colegiado do Curso e homologados pelo Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE, e postados no Setor acadêmico;
- O Cronograma de Atividades Acadêmicas deverá ser divulgado para o Corpo Docente e Corpo Discente por meio e-mail;

- A proposta de criação do Curso de Pós-Graduação no âmbito do curso deverá ser aprovada pelo Colegiado do Curso e encaminhado para o Núcleo de Pós-Graduação, e finalmente para aprovação final pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE;
- O Plano de Ação semestral aprovado pelo Colegiado do Curso deverá ser encaminhado para a Comissão Própria de Avaliação (CPA) e para o Pró-reitor acadêmico no início e no final de cada semestre;
- A mudança na composição do NDE, após designação por meio de Portaria da Reitoria, mantendo os dados atualizados no Setor acadêmico;
- A solicitação de equipamentos ou recursos pedagógicos devem ser encaminhadas para aprovação do Colegiado do Curso e posteriormente para o(a) Pró-Reitor Administrativo Financeiro que irá analisar a viabilidade junto à Mantenedora.

Compete ao Presidente do NDE:

- convocar e presidir as reuniões, com direito a voto, inclusive voto de qualidade<sup>3</sup>;
- registrar em ata, aprovada e assinada por todos os membros presentes e postar no Setor acadêmico;
- representar o NDE junto aos órgãos da Instituição;
- encaminhar as deliberações do NDE aos órgãos competentes;
- designar relator ou comissão para estudo de matéria a ser decidida pelo NDE;
- coordenar a integração do NDE com os demais órgãos Colegiados e setores da Instituição; e
- indicar coordenadores para as atribuições de NDE.

O NDE realiza, obrigatoriamente, duas reuniões semestral ordinária, e extraordinária, sempre que necessário. É obrigatório o registro de toda a discussão em

---

<sup>3</sup> Voto de qualidade será utilizado quando houver empate na votação.

ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os membros presentes. É vedada a realização da reunião sem a presença de todos os componentes do NDE.

As reuniões ordinárias semestrais do NDE do curso devem constar do planejamento acadêmico da Instituição, e suas atas devem ser encaminhadas ao Reitor de Graduação

A convocação dos seus membros é com antecedência de, pelo menos, 48 (quarenta e oito) horas antes da hora marcada para o início da reunião e, sempre que possível, com a pauta da reunião. As decisões do NDE serão tomadas por maioria simples de votos. O mecanismo de integração do NDE com o corpo docente será por meio da reunião de Colegiado de Curso, e com o corpo discente será por meio de convocação pública para apresentação semestral dos resultados da avaliação institucional e das deliberações do NDE e do Colegiado do Curso.

Assim, o NDE do CST em Design Gráfico da IES é composto por 5, (cinco) membros, todos professores pertencentes ao seu corpo docente, incluindo o Coordenador do Curso, sendo constituído por 100% de seus membros com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu*. O corpo docente que constitui o NDE segue a composição abaixo:

DOCENTE	TITULAÇÃO MÁXIMA	REGIME DE TRABALHO	TEMPO DE INSTITUIÇÃO
Paulo Roberto Lourenço	Mestre	Integral	50 meses
Anderson Mendes Silva	Mestre	Integral	57 meses
Roseli Filizatti	Mestre	Parcial	62 meses
Tania Maria Gebin De Carvalho	Mestre	Integral	122 meses
Nivea Da Costa Silva	Mestre	Parcial	93 meses

REGIME DE TRABALHO	DE TOTAL	%
PARCIAL	2	40%
INTEGRAL	3	60%

<b>Total Geral</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
--------------------	----------	-------------

<b>TITULAÇÃO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>MESTRADO</b>	5	100%
<b>ESPECIALIZAÇÃO</b>	0	0%
<b>Total Geral</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

A IES investe na composição de um corpo docente com dedicação preferencial, cujo resultado de seu trabalho será a construção de uma carreira assentada na valorização acadêmica (titulação e produção científica). Isto contribuirá para a permanência dos docentes e para o estímulo à permanência dos integrantes do Núcleo Docente Estruturante até o próximo ato autorizativo do curso.

Neste sentido, a(o) IES estabelece uma relação articulada com o corpo docente, sem altas taxas de rotatividade, as quais dificultam a elaboração (com efetiva participação docente) de uma identidade institucional local.

## **2.2 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR**

### **2.2.1 CONSTITUIÇÃO E RESPONSABILIDADE**

Um curso que oferece disciplinas na modalidade digital e conteúdos digitais para as disciplinas híbridas requer uma equipe multidisciplinar para que seja possível estruturar sua concepção de educação e seus processos de ensino e de aprendizagem.

A EnsinMe é a área responsável pela produção dos conteúdos digitais usados no modelo de aprendizagem Aura. A área possui uma metodologia proprietária de autoaprendizagem, verdadeiramente digital e fruto de uma evolução que começou em 2006, junto com a produção e a criação da metodologia de Ensino a Distância. A produção dos conteúdos é pautada pela tríade: tecnologia, qualidade e inovação.

As equipes multidisciplinares são responsáveis pela criação, produção, controle, qualidade, operacionalização da oferta dos elementos que compõe o ambiente virtual de aprendizagem (AVA), garantindo a sustentabilidade com responsabilidade social do curso. Fazem parte da equipe multidisciplinar:

- ✓ Equipe Responsável pela Concepção/Criação do Curso – Coordenador do Curso: Profissional que atua na gestão do curso, na relação com os docentes, discentes, tutores e equipe multidisciplinar e a representatividade nos colegiados superiores.
- ✓ Núcleo Docente Estruturante – NDE: Composto por docentes do curso e pelo Coordenador e atua no acompanhamento, na consolidação e na atualização do PPC, considerando o sistema de avaliação interna e externa, a legislação em vigor, adequação ao perfil do egresso bem como as demandas do novo mercado de trabalho.
- ✓ Líder Nacional de Área: Responsável pela interação entre coordenadores de curso, colegiado docente, NDE e a equipe de docentes conteudistas.
- ✓ Docente Conteudista e Curadores: O docente conteudista e os curadores são professores com aderência acadêmica à disciplina, formação na área e titulação compatíveis para a execução do trabalho de elaboração dos conteúdos digitais dos Planos de Ensino (PE) e Planos de Aula (PAs) da disciplina sob sua responsabilidade.
- ✓ Tutor: O tutor é um ator importante e indispensável na rede de comunicação que vincula os alunos às disciplinas e à Instituição de Ensino, pois, além de manter a motivação dos alunos, possibilita a retroalimentação acadêmica e pedagógica do processo educativo. Precisa ter conhecimento do conteúdo da disciplina, do PPC e domínio das técnicas indicadas para o desenvolvimento da ação docente em suas diversas formas e estilos.
- ✓ Equipe de Produção de Conteúdo: Responsável pelo desenvolvimento e produção de conteúdo online, responsável pela transformação dos originais oriundos do professor conteudista em conteúdo interativo, dialógico, com amplo emprego de tecnologia e objetos de

aprendizagem, todos aliados a uma metodologia de desenho didático proprietária.

- ✓ Gestor da Área de Produção de Conteúdo – Suporte ao Ensino: Responsável pela gestão do desenvolvimento e produção de conteúdo na modalidade digital, tem por função capacitar, organizar e gerir a equipe de produção alocada para este curso. Com experiência em produção de material instrucional/educacional, o gestor da área interage com todas as equipes envolvidas, estabelecendo o plano de execução da produção de conteúdo e da gestão do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA);
- ✓ Analista de Projeto Educacional: Profissional que orienta a confecção da metodologia de entrega de originais, interagindo com o coordenador pedagógico do curso, para seleção e capacitação de conteudistas e responder pela adequação do planejamento do curso. Nessa dimensão, é o responsável pela oferta do currículo do curso, da atualização das disciplinas e da gestão do curso no que tange à oferta de conteúdo.
- ✓ Designer Educacional: Profissional elabora e executa o planejamento didático dos cursos e disciplinas on-line, em parceria com a equipe acadêmica, assim como responde pela elaboração dos mapas conceituais, elaboração dos hipertextos e orientação do desenvolvimento dos recursos multimídia.
- ✓ Webdesigner - Responsável pelo projeto de design gráfico, assim como pela programação NEW HTML, recursos imagéticos e utilização e orientação da produção de recursos multimídia na execução do planejamento didático estabelecido pelo designer instrucional.
- ✓ Programador - Profissional que se responsabiliza pelos processos tecnológicos no AVA e respectiva interface com o Sistema de Informação Acadêmico (SIA).
- ✓ Revisor (Analista de Qualidade): Compete a este profissional a revisão linguística dos materiais didáticos veiculados no AVA, tendo por referência, além da correção gramatical, a pertinência do gênero

discursivo em questão, tendo em vista suas coerções (dialogia, continuidade lógica, coesão, coerência etc.).

- ✓ Especialista em Avaliação: Responsável pela orientação presencial dos professores conteudistas que desenvolverão ao final de cada módulo.
- ✓ Equipe Responsável Pela Produção dos Vídeos disponibilizados nos conteúdos digitais: O estúdio centraliza a produção e nele trabalham cinegrafistas, editores e assistente de produção.
- ✓ Gestor dos Estúdios: Profissional que gerencia o pessoal lotado nos estúdios e equipes de apoio, bem como organizar e gerir a agenda de alocação de docentes para as aulas, além de supervisionar o processo de geração e acondicionamento das aulas disponibilizadas via web no AVA.
- ✓ Editor: Profissional responsável pela seleção e cadastro de URL nos sistemas integrados de transmissão via web, bem como pela edição, corte, legendas, sonorização e finalização de gravações realizadas no estúdio em que está alocado.
- ✓ Cinegrafista: Responsável pela captação em vídeo das aulas, pela orientação espacial do professor no momento da captação e pela orientação ao editor de eventuais necessidades de mudança de câmera/enquadramento. Assistente de Produção - Profissional responsável por assessorar o editor em todo o evento de captação de vídeo.

A equipe trabalha com o modelo de gestão orientado para resultados e focado na busca da qualidade do ensino e resultados positivos para a instituição. O sistema de gestão e avaliação de desempenho foi implementado por meio da criação de Processos Operacionais Padronizados como formalização dos processos de trabalho.

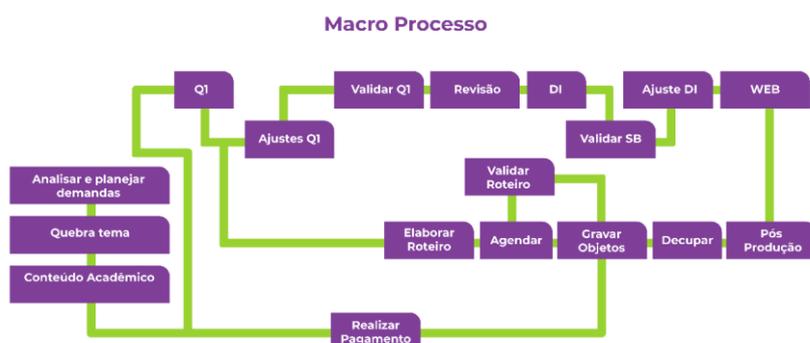
A celebração do convênio de cooperação técnico-científico celebrado entre o Centro Universitário Unimetrocamp - Wyden e outras faculdades, centros universitários e universidades, dentro do grupo educacional, estabelecem os termos e condições segundo os quais efetiva, por suas instituições mantidas, a sistemática de cooperação técnica, científica, acadêmica, administrativa e de apoio operacional entre elas, voltadas para o desenvolvimento científica, a pesquisa, a

capacitação tecnológica, desenvolvimento de programas educacionais e pedagógicos, para produção dos conteúdos digitais.

### 2.2.2 PLANO DE AÇÃO E PROCESSOS FORMALIZADOS

Os Planos de Ação são realizados, semestralmente, e são resultado dos indicadores acadêmicos, operacionais e financeiros e atribuídos a todos os envolvidos no processo formalizado de produção dos conteúdos digitais. Nesses Planos, evidencia-se as necessidades de novas produções, alteração e adequação de conteúdos previamente produzidos, todas oriundas das discussões realizadas pelos coordenadores de curso, membros do NDE, colegiado docente e Líderes Nacionais de Área que fazem a mediação da operação local e os profissionais do Ensineme. As reuniões são formalizadas e registradas nas atas de NDE e Colegiado Discente.

A figura seguinte apresenta a produção dos conteúdos digitais utilizados no curso:



Como se observa no detalhamento do processo produtivo, a equipe multidisciplinar atua de forma coletiva na construção dos conteúdos digitais com a participação efetiva do Analista de Qualidade, que garante a excelência da produção.

### 2.2.3. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DOCENTE

A complexidade do tempo presente e a diversidade de solicitações que hoje se apresentam às Instituições de Ensino Superior tem exigido reformas com o objetivo de adequar os sistemas educativos aos desafios contemporâneos. Nesse processo, tem sido atribuído um papel especial aos professores, já que deles dependem, em grande parte, as transformações que deverão imprimir o ensino e o sucesso educativo dos estudantes.

Para responder aos desafios da transformação que ocorre nos sistemas educacionais e, em especial no ensino superior, espera-se que o docente seja capaz de organizar, executar e avaliar situações de aprendizagem, com foco no aluno, que atendam os diversos perfis profissionais estabelecidos pela legislação de ensino brasileira, abandonando a ideia de que sua tarefa está adstrita à mera transmissão de informações, bastando, então, o conhecimento de um conteúdo específico e de certos procedimentos de ensino.

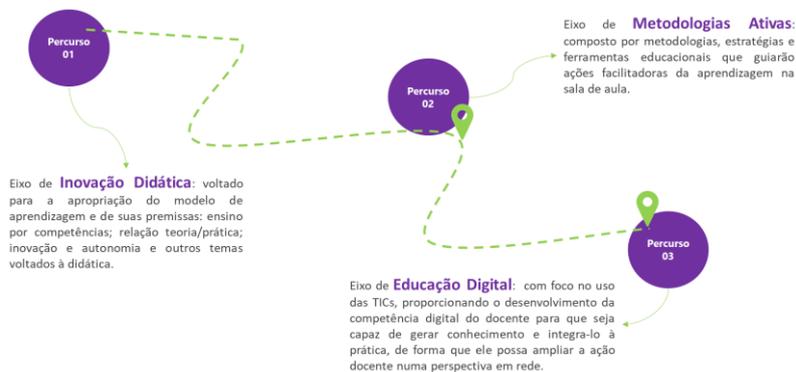
No curso de RH, não foi diferente. Compelida a rever seu Projeto Pedagógico, deu início à implementação de um modelo de aprendizagem único e inovador, o Aura, que conecta a expertise do ensino presencial à inteligência do digital com o objetivo de tornar a sala de aula mais interativa e colaborativa.

Sabe-se, no entanto, que a implantação de qualquer proposta pedagógica disruptiva, com forte presença da Tecnologia da Informação e Comunicação (TICs), traz inúmeras implicações e novas posturas frente ao conhecimento que conduza a uma renovação das práticas no processo ensino-aprendizagem e a formação continuada de professores assume um espaço de grande importância (PERRENOUD, 2000).

Logo, diante da necessidade de uma atualização contínua e um processo de formação permanente, que resultasse em profissionais capazes de implementar as mudanças necessárias nas atividades pedagógicas, foi criado um amplo programa de formação com ênfase no aprimoramento da competência docente.

O programa propõe uma reflexão sobre a prática docente e o cotidiano da sala de aula para se chegar às raízes do conhecimento, construindo uma fundamentação teórica de qualidade.

Dessa forma, foram definidos três eixos dos quais derivam percursos formativos concomitantes com conteúdo revisto periodicamente. São eles:



O programa de formação docente tem como premissas:

- ✓ Ser simples, atrativo e agregador ao aperfeiçoamento do corpo docente e à qualidade da educação oferecida pela instituição;
- ✓ Ter como alvo a formação de professores com senso crítico apurado e com maior consciência de seu papel profissional, capazes de se responsabilizarem pelo processo de aprendizagem dos alunos;
- ✓ Ser contínuo, flexível e ter indicadores para a mensuração de seus resultados;
- ✓ Fornecer indicadores para tomada de decisões gerenciais no que tange ao corpo docente.

Seus principais objetivos são:

- ✓ Oferecer aos docentes da instituição cursos de aperfeiçoamento/atualização nas práticas de ensino e de integração com o modelo de aprendizagem, visando à sua formação continuada.
- ✓ Possibilitar, mediante a discussão de alternativas metodológicas, a ruptura da tradição de um ensino voltado à mera transmissão dos conteúdos para adoção de práticas que tenham como foco o desenvolvimento de competências e habilidades e que permitam maior interação entre professor e aluno.

- ✓ Fornecer alternativas para proposta de um Portfólio Docente, no que tange à capacitação, estabelecendo critérios de acompanhamento e avaliação de desempenho.
- ✓ Subsidiar ações voltadas à promoção e progressão no plano de carreira docente.
- ✓ Estimular o aprendizado docente e perpetuar uma cultura de aprendizagem na instituição.

O programa tem as seguintes frentes de atuação:

- ✓ **Cursos online**, utilizando plataforma de LMS própria, com conteúdo digital elaborado sob a forma de temas que abordam questões relativas à prática docente. Tal modalidade permitirá que o professor o acesse a qualquer hora e em qualquer lugar, permitindo que selecione temas de seu interesse, ao mesmo tempo, que se incentiva o autodesenvolvimento.
- ✓ **Webinars**, agenda de eventos virtuais ao vivo, como apresentações, oficinas e *workshops*, que permitem a participação dos professores por meio de seu computador ou dispositivo móvel. Estes eventos são considerados recursos de aprendizagem reutilizáveis, vez que ficam gravados para posterior consulta dos docentes ou participação no horário que melhor lhes convier.
- ✓ **Podcasts**: conteúdos educacionais em áudio sob demanda, hospedados em plataforma própria, facilmente acessíveis, com duração de até 20 minutos.
- ✓ **Comunidades de Aprendizagem**: implantação de laboratórios de investigação e inovação pedagógica para fomentar e acompanhar ações docentes inovadoras, além do compartilhamento de boas práticas.
- ✓ **Hotsite docente**: canal criado para fortalecer o relacionamento com professores, garantindo condições para que eles se realizem profissionalmente, maximizem seu desempenho por meio do comprometimento, desenvolvimento de competências e espaço para empreender coletivamente. É um ambiente favorável à criatividade, experimentação e implementação de novas ideias que possam melhorar a prática docente.

- ✓ **Boletim de Pesquisa:** informativo divulgado, semanalmente, com as seções fixas “Produção Científica” e “Eventos”, fomentando a qualificação acadêmica e a cultura científica ao publicizar eventos nos níveis regional, nacional e internacional. Cabe ressaltar a importância dos pilares extensão e pesquisa, associados ao ensino, no que tange ao desenvolvimento e capacitação docente. Os programas de pesquisa e extensão selecionam via edital os professores e fomentam diversas pesquisas e ações, promovendo o diálogo da universidade com o entorno e um ecossistema favorável à promoção de eventos acadêmicos e culturais. Isso gera contato constante do docente com pesquisa de ponta e qualificação profissional, além das jornadas anuais de iniciação científica, extensão e pesquisa, ocasiões nas quais os trabalhos são divulgados, apresentados e debatidos entre os membros da comunidade acadêmica.

Como programa institucional, adota o formato de autoavaliação, que busca, internamente, coletar dados e identificar informações relevantes que sirvam de base ou guia para subsidiar as decisões sobre as ações desenvolvidas, cujo objetivo principal é o aprimoramento da competência docente. Este processo de avaliação é feito de forma contínua e ocorre em diferentes momentos, detalhados a seguir:

- ✓ A avaliação diagnóstica, realizada na etapa de concepção das diferentes frentes de atuação, ajudou a levantar as necessidades, direcionar o foco, definir os temas, os fluxos de implementação, o montante de recursos e outros fatores importantes antes de se iniciar o programa. Fragilidades e potencialidades são identificadas entre os professores e norteiam a construção das trilhas de aprendizagem de cada eixo e seu respectivo percurso formativo.
- ✓ Ao longo de sua implementação, o programa sofre monitoramento constante para que sejam avaliados diversos aspectos operacionais sempre com o propósito de corrigir eventuais defasagens entre o planejamento e sua execução, permitindo, assim, a melhoria contínua dos processos. Para cada uma das frentes de atuação específicas, há uma avaliação realizada durante o seu desenvolvimento, que tem por objetivo averiguar o que pode ser aprimorado

e confirmar os aspectos que funcionam, satisfatoriamente, em direção aos resultados pretendidos. Indicadores de reação, como, por exemplo, percentual de adesão e satisfação com o treinamento são acompanhados, semanalmente, pela área responsável e tornam-se indispensáveis para seu gerenciamento.

- ✓ A efetividade dos resultados e o impacto causado pelo programa são medidos por meio da análise de indicadores institucionais resultantes de pesquisa de satisfação com os alunos, entre eles, o Índice de Satisfação do Aluno (ISA) em relação aos professores, decorrente da Avaliação institucional feita pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), e o Net Promoter Score (NPS), um dos principais indicadores de desempenho que mede a satisfação dos estudantes. São eles que permitem, ainda, um ciclo de aprendizado permanente, já que expressam em resultados os níveis de excelência atuais da instituição e permitem a retroalimentação do processo de gestão do programa de capacitação. A avaliação destes resultados permite analisar não só o desempenho individual de cada professor, mas também o papel de cada um na qualidade do curso, além de fundamentar o processo de tomada de decisão para que se consiga atender às necessidades e expectativas dos alunos e demais partes interessadas.

O Programa de Formação Docente representa, portanto, uma oportunidade concreta para estimular a avaliação qualitativa dos professores, pois estes ao se engajarem em um programa que prioriza as categorias didáticas em seu conteúdo, sinalizam um comprometimento com o projeto pedagógico do curso e a melhoria contínua de sua atuação como docentes. A participação dos professores garante-lhes um certificado de conclusão dos treinamentos realizados



A parceria interna com o coordenador do curso, responsabilizando-o pelo processo de aprendizagem de seus professores, é fundamental para que o programa de formação docente cumpra seu propósito: transformar os professores para que eles transformem a vida dos alunos no sentido mais valorativo e conceitual daquilo que se propõe a educação.

## 2.3 COORDENADOR DO CURSO

### 2.3.1 ATUAÇÃO

Todos os cursos da IES possuem um coordenador escolhido pela Reitoria entre os professores integrantes do corpo docente do curso.

Conforme o do Regimento da Instituição, são competências do Coordenador de Curso:

- I - Planejar, acompanhar, controlar e avaliar as atividades acadêmicas do Curso, em cada período letivo, de acordo com as orientações da Pró-Reitoria de Graduação
- II - Orientar e supervisionar os corpos docente e discente quanto aos objetivos finais e intermediários do Curso;
- III - propor medidas para melhoria da qualidade do Curso;
- IV - Supervisionar o cumprimento dos eventos e das atividades previstas no calendário escolar da Unimetrocmap e que dizem respeito ao Curso;

V - Selecionar os membros do corpo docente do curso, encaminhando o resultado da seleção primeiramente à Pró-Reitoria de Graduação para análise e posterior admissão pela Mantenedora, nos termos da legislação em vigor;

VI - Orientar as atividades docentes;

VII - manter integração com as diversas Coordenações de Curso da Unimetrocamp

VIII- participar ativamente na elaboração dos horários e encaminhá-los aos setores competentes, às coordenações de outros cursos e aos docentes;

IX - Planejar e executar eventos (seminários, palestras etc.);

X - Elaborar documentos técnicos;

XI - elaborar mapas de carga horária e prover a alocação docente;

XII - propor a dispensa de membros do corpo docente;

XIII - prever e solucionar problemas curriculares e administrativos dos discentes;

XIV - orientar o corpo discente, em articulação com a Secretaria Geral de Alunos, em todas as atividades e registros da vida acadêmica dos discentes;

XV - Decidir sobre pedidos de transferência de alunos de outras IES para a Instituição, com base na situação de vagas dos diferentes cursos;

XVI - auxiliar na organização e participar das formaturas;

XVII - analisar currículos para isenção de disciplinas, nos casos de transferência interna, transferência externa e matrícula de portadores de diploma de nível superior;

XVIII - manter a Pró-Reitoria de Graduação sempre informada dos problemas e necessidades do setor;

XIX - planejar, convocar e presidir as reuniões do Núcleo Docente Estruturante;

XX - Planejar, convocar e presidir as reuniões de Colegiado de Curso;

XXI - elaborar, controlar e manter arquivo das atas das reuniões do Núcleo Docente Estruturante e do Colegiado de Curso;

XXII - elaborar e manter atualizado, juntamente com o Núcleo Docente Estruturante e o Colegiado de Curso, o Projeto Político Pedagógico do Curso.

XXII - desempenhar outras atividades que, por sua natureza, lhe sejam afetas.

As atribuições da Coordenação de Curso podem ser desmembradas ainda nas seguintes atividades:

- ✓ **Na administração acadêmica:**

- Executar, acompanhar, controlar e avaliar as atividades acadêmicas do curso, em cada período letivo;
- Elaborar, atualizar e implementar o projeto pedagógico do curso junto com o NDE, buscando a otimização entre as políticas educacionais e diretrizes curriculares estabelecidas pelo MEC e as necessidades do mercado de trabalho da área em que atuam;
- Planejar, acompanhar e coordenar a organização didático-pedagógica do curso, visando assegurar, com qualidade, as condições de ensino e aprendizagem dos alunos;
- Determinar o perfil dos professores, obedecendo a critérios objetivos, baseados na experiência profissional sólida, na excelência da formação acadêmica e na competência didático-pedagógica;
- Verificar, continuamente, a existência da infraestrutura necessária ao funcionamento do curso na IES, em conjunto com a Direção do campus;
- Acompanhar o processo de seleção de docentes;
- Receber, analisar e encaminhar currículos aprovados de candidatos à docência, quando solicitado;
- Validar o processo de indicação de desligamento dos docentes;
- Verificar, continuamente, a existência da infraestrutura necessária ao funcionamento do curso no campus, em conjunto com a Reitoria;
- Integrar-se com os coordenadores dos outros cursos, buscando o compartilhamento de ações que agreguem valor ao perfil do egresso;
- Participar junto com o NDE do processo de compartilhamento de disciplinas;
- Organizar e participar de palestras diversas durante o semestre letivo, Aulas Magnas e Aulas Inaugurais;
- Desenvolver e manter atualizada a página do curso;
- Responsabilizar-se pela divulgação das informações referentes ao curso a todas as áreas envolvidas;
- Fazer integração e convênios com outras instituições e empresas com o objetivo de agregar valor ao perfil do egresso;

- Receber os avaliadores do INEP e acompanhar todo o processo de avaliação do curso;
  - Avaliar e solicitar a atualização, sempre que necessário, da bibliografia existente na Biblioteca;
  - Promover e participar de reuniões do colegiado dos professores para aprimoramento do curso;
  - Coordenar o planejamento, a execução e a avaliação das atividades acadêmicas complementares;
  - Organizar e participar de palestras diversas durante o semestre letivo, Aulas Magnas e aulas inaugurais;
  - Verificar a aderência dos professores às disciplinas para as quais estão alocados e garantir o cumprimento do programa e a qualidade acadêmica;
  - Incentivar a qualificação dos docentes e verificar a produção acadêmica destes;
  - Coordenar e se responsabilizar pela análise dos processos de aproveitamento de disciplinas, nos casos de Transferências Internas – TI, Transferências Externas – TE, mudanças de currículo ou de curso, e Segunda Graduação (Matrícula sem Vestibular – MSV);
  - Coordenar e monitorar as atividades de Pesquisa e Iniciação Científica, Estágio Supervisionado e Práticas de Ensino;
  - Acompanhar o desenvolvimento profissional dos egressos do curso, inserindo os mesmos nas atividades científicas e culturais do curso;
  - Atuar em conjunto com o NDE, o gerenciamento do plano de ação com a equipe multidisciplinar considerando a produção do material didático.
  - Registrar em ata todas as reuniões com docentes, discentes, NDE e Colegiado de Curso.
- ✓ **Com o Corpo Docente e Tutores:**
- Orientar os professores do curso quanto aos objetivos do curso, bem como em relação ao papel e desempenho do docente na disciplina, no curso e na Instituição, propondo medidas para melhoria da qualidade do curso;

- Verificar a aderência dos professores às disciplinas para as quais estão alocados e garantir o cumprimento do programa;
- Supervisionar o cumprimento do programa por parte do professor;
- Incentivar a qualificação dos docentes e verificar a produção acadêmica destes;
- Atualizar, com os professores do curso, para aprovação do NDE, a bibliografia das disciplinas.

✓ **Com o Corpo Docente:**

- Coordenar e se responsabilizar pela análise dos processos de aproveitamento de disciplinas, nos casos de Transferências Internas – TI -, Transferências Externas – TE -, mudanças de currículo ou de curso, e Segunda Graduação (Matrícula sem Vestibular – MSV);
- Acompanhar os resultados obtidos pelos alunos em exames, congressos e concursos externos, quando for o caso;
- Acompanhar o desenvolvimento profissional dos egressos do curso;
- Acompanhar, com a Pró-Reitoria de Graduação, o processo de aproveitamento de estudos dos alunos, gerando orientações e isenções pertinentes com base no plano de equivalências de disciplinas estabelecidas;
- Determinar políticas de monitoria para o curso;
- Incentivar e coordenar os Projetos de Pesquisa e Iniciação Científica.

### 2.3.2 REGIME DE TRABALHO DO COORDENADOR DO CURSO

O regime de trabalho do coordenador é de tempo INTEGRAL. O número de vagas anuais autorizadas para o curso é de 100 vagas, e as horas semanais dedicadas à coordenação é de 40 horas.

COORDENADOR	TITULAÇÃO MÁXIMA	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	REGIME DE TRABALHO	TEMPO DE INSTITUIÇÃO
-------------	---------------------	-----------------------------	--------------------------	-------------------------

<b>Paulo Lourenço</b>	<b>Roberto</b>	Mestre	227 meses	Integral	50 meses
-----------------------	----------------	--------	-----------	----------	----------

### 2.3 CORPO DOCENTE E TUTORIAL

O corpo docente do curso analisa os temas de aprendizagem dos componentes curriculares, abordando a sua relevância para a atuação profissional e acadêmica do discente, fomenta o raciocínio crítico com base em literatura atualizada, para além da bibliografia proposta, proporciona o acesso a conteúdos digitais, relacionando-os aos objetivos das disciplinas e ao perfil do egresso, e incentiva a produção do conhecimento, da pesquisa e da extensão.

<b>CORPO DOCENTE E TUTORIAL</b>	<b>TITULAÇÃO MÁXIMA</b>	<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>	<b>EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR</b>	<b>REGIME DE TRABALHO</b>	<b>TEMPO DE INSTITUIÇÃO</b>
<b>Paulo Roberto Lourenço</b>	Mestre	227 meses	147 meses	Integral	50 meses
<b>Nívea da Costa Silva</b>	Mestre	210 meses	93 meses	Parcial	93 meses
<b>Kenia Kemp</b>	Mestre	0 meses	272 meses	Horista	122 meses
<b>Alexandre Sanches Copatto</b>	Mestre	344 meses	213 meses	Copato	39 meses

<b>Anderson Mendes da Silva</b>	Mestre	9 meses	134 meses	Integral	57 meses
<b>Ederson Oliva Gobato</b>	Especialista	172 meses	86 meses	Horista	86 meses
EneDir Antonia Beccari	Mestre	534 meses	262 meses	Horista	44 meses
Luiz Guilherme Rezende Rodrigues	Doutor	33 meses	57 meses	Integral	9 meses
Roseli Filizzati	Mestre	256 meses	266 meses	Parcial	62 meses
Tania Maria Gebin De Carvalho	Mestre	170 meses	307 meses	Integral	122 meses
MARIA DE FATIMA GIMENES VALENTE SPROGIS	Mestre	483 meses	307 meses	Horista	12 meses
Leandro Mendes Lopes	Mestre	300 meses	228 meses	Integral	8 meses
Maria Aparecido Almeida	Mestre	75 meses	271 meses	Horista	61 meses

Alberto Alexandre Carreras Guerra	Doutor	240 meses	112 meses	Integral	53 meses
--	--------	-----------	-----------	----------	----------

#### **2.4.1 TITULAÇÃO**

O curso possui 14 docentes, conforme relação abaixo, sendo 14 docentes com titulação obtida em programas de pós-graduação stricto sensu, ou seja, 100%, conforme documentos comprobatórios anexados aos respectivos currículos profissionais.

De acordo com a relação apresentada, o curso possui 2 docentes doutores, ou seja, 14%, conforme documentos comprobatórios anexados aos respectivos currículos profissionais.

#### **2.3.2 REGIME DE TRABALHO**

O curso possui 8 docentes que perfazem um total de 57% com regime de trabalho de tempo parcial ou integral, conforme contratos de trabalho anexados às respectivas pastas individuais de cada professor.

#### **2.3.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

O curso possui 14 docentes, equivalente a 93% com experiência profissional (excluídas as atividades do magistério superior) acima de 2 anos, conforme documentos comprobatórios anexados aos respectivos currículos profissionais. Destaca-se que Anderson Mendes da Silva 1 é egresso da instituição

### 2.3.4 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

O curso possui docentes, equivalente a 100% com experiência no exercício da educação superior (excluídas as atividades do magistério superior) acima de 2 anos, conforme documentos comprobatórios anexados aos respectivos currículos profissionais. Destaca-se que Anderson Mendes da Silva que é egresso da instituição

### 2.3.5 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

O curso possui 09 docentes, equivalente a 88% com experiência no exercício da docência na Educação a distância (excluídas as atividades do magistério superior) acima de 2 anos, conforme documentos comprobatórios anexados aos respectivos currículos profissionais.

<b>CORPO DE DOCENTES E TUTORES</b>	<b>EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA</b>
<b>KAYO HENRIQUE DE CARVALHO MONTEIRO</b>	4 meses
<b>GABRIELA VIEIRA DE CAMPOS MEIRELLES</b>	63 meses
<b>ARISTOTELES VELOSO DA SILVA MUNIZ</b>	39 meses
<b>VICENTE DE PAULO AUGUSTO DE OLIVEIRA JUNIOR</b>	81 meses
<b>ALEXANDRA PEDROSA MONTEIRO</b>	38 meses
<b>TAINA DE FREITAS RIBEIRO</b>	15 meses
<b>EUGENIA MELO CABRAL</b>	40 meses
<b>MARCELO SOUZA PINHEIRO</b>	40 meses
<b>MICHELE GONCALVES ROMCY TORRES</b>	65 meses

#### **2.4.6 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

O corpo docente da IES possui domínio das técnicas indicadas para o desenvolvimento da ação docente também na modalidade de ensino EAD. Se necessário, poderão auxiliar os alunos na condução didática da(s) disciplina(s) EAD. Nesse sentido, é o agente indispensável na rede de comunicação que vincula os alunos ao curso e à IES, pois possibilita a retroalimentação acadêmica e pedagógica do processo educativo, com vistas a desenvolver no corpo discente a autonomia, por meio do desdobramento do conteúdo e da mediação pedagógica entre o conhecimento teórico, sua aplicação prática e as particularidades desse conhecimento na formação acadêmico-profissional do aluno. Os docentes com comprovada experiência pedagógica no EAD, principalmente no que tange ao uso da ferramenta TEAMS, prestam auxílio e suporte aos alunos matriculados nas disciplinas com oferta de conteúdo online.

Assim como os tutores das disciplinas EAD, os docentes presenciais poderão ajudar a mediar e facilitar o processo de aprendizagem, oferecendo ao aluno suporte no ambiente web, procurando sempre orientá-lo quanto ao desenvolvimento de estratégias de estudo autônomo, de estudo cooperativo e colaborativo e à melhoria do processo ensino-aprendizagem.

Nos momentos presenciais obrigatórios há disponibilidade de um tutor que garante o atendimento às necessidades de orientações e esclarecimento das dúvidas quanto aos processos e procedimentos acadêmicos. Cabe ainda ao tutor presencial familiarizar o aluno com o material didático disponibilizado, atuando como facilitador na organização do estudo do aluno a partir da relação deste com as diversas formas de entrega do conteúdo.

Da mesma maneira ocorre com o AVA, ao orientar o aluno sobre a sua navegação e uso da sala de aula virtual para realizar a interatividade.

Os tutores online são avaliados semestralmente através da pesquisa de avaliação institucional empreendida pela CPA e cujos relatórios são amplamente divulgados e analisados pela equipe pedagógica do curso, Coordenação, NDE e Colegiado de Curso, gerando os insumos para o planejamento das reuniões pedagógicas, revisão dos planos de trabalho e capacitações continuadas de todo o quadro docente, entre outros.

Todos os tutores do curso são graduados na área de acordo com a disciplina de tutoria, e 100% possui pós-graduação lato sensu, conforme se comprova em seus documentos comprobatórios.

<b>CORPO DE TITULAÇÃO</b>	<b>EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR</b>	<b>REGIME DE TRABALHO</b>	<b>TEMPO DE INSTITUIÇÃO</b>
<b>KAYO HENRIQUE DE CARVALHO MONTEIRO</b>	Mestre 4 meses	Integral	9 meses
<b>GABRIELA VIEIRA DE CAMPOS MEIRELLES</b>	Mestre 63 meses	Parcial	63 meses
<b>ARISTOTELES VELOSO DA SILVA MUNIZ</b>	Mestre 39 meses	Parcial	147 meses
<b>VICENTE DE PAULO</b>	Doutor 81 meses	Integral	118 meses

<b>AUGUSTO DE OLIVEIRA JUNIOR</b>				
<b>ALEXANDRA PEDROSA MONTEIRO</b>	Mestre	38 meses	Integral	57 meses
<b>TAINA DE FREITAS RIBEIRO</b>	Mestre	15 meses	integral	89 meses
<b>EUGENIA MELO CABRAL</b>	Mestre	40 meses	Parcial	76 meses
<b>MARCELO SOUZA PINHEIRO</b>	Mestre	40 meses	Parcial	111 meses
<b>MICHELE GONCALVES ROMCY TORRES</b>	Doutor	65 meses	Parcial	73 meses

#### **2.4.7 ATUAÇÃO DO COLEGIADO DOCENTE**

O funcionamento do Colegiado do Curso está regulamentado e institucionalizado, conforme Regimento Interno da IES, considerando em uma análise sistêmica e global os aspectos: representatividade dos segmentos, periodicidade das reuniões, registros e encaminhamentos das decisões.

#### **2.4.8 TITULAÇÃO E FORMAÇÃO DO CORPO DE TUTORES DO CURSO**

Todos os tutores do curso são graduados na área de acordo com a disciplina de tutoria, e 100% possui pós-graduação lato sensu, conforme se comprova em seus documentos comprobatórios.

<b>CORPO DE TUTORES</b>	<b>Titulação Máxima</b>	<b>Regime de Trabalho</b>	<b>Tempo de instituição</b>
<b>KAYO HENRIQUE DE CARVALHO MONTEIRO</b>	Mestre	Integral	9 meses
<b>GABRIELA VIEIRA DE CAMPOS MEIRELLES</b>	Mestre	Parcial	63 meses
<b>ARISTOTELES VELOSO DA SILVA MUNIZ</b>	Mestre	Parcial	147 meses
<b>VICENTE DE PAULO AUGUSTO DE OLIVEIRA JUNIOR</b>	Doutor	Integral	118 meses
<b>ALEXANDRA PEDROSA MONTEIRO</b>	Mestre	Integral	57 meses
<b>TAINA DE FREITAS RIBEIRO</b>	Mestre	integral	89 meses
<b>EUGENIA MELO CABRAL</b>	Mestre	Parcial	76 meses
<b>MARCELO SOUZA PINHEIRO</b>	Mestre	Parcial	111 meses

#### **2.4.9 EXPERIÊNCIA DO CORPO DE TUTORES EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

O curso possui 88% dos tutores do curso com experiência mínima de três anos em cursos A distância, conforme se comprova em seus currículos lattes e documentos comprobatórios.

### 3. INFRAESTRUTURA

A IES possui uma área de mais de 15 mil metros quadrados, divididos em dois prédios destinada às instalações administrativas. Essas instalações são compostas por diversos ambientes, conforme exemplificado na tabela a seguir:

LOCAL	QUANTIDADE	METRAGEM
Sala de Aula	72	3.400 m <sup>2</sup>
Auditório	01	240 m <sup>2</sup>
Clínicas Específicas	04	293 m <sup>2</sup>
Laboratórios de Informática	11	700 m <sup>2</sup>
Laboratórios Específicos	30	2623
Sala dos Professores	01	12 m <sup>2</sup>
Biblioteca	01	235 m <sup>2</sup>
Secretaria	02	56 m <sup>2</sup>
Sala dos Coordenadores	01	120 m <sup>2</sup>
TI	01	12 m <sup>2</sup>

#### 3.1 Espaço de trabalho para docentes em tempo integral

Os espaços de trabalho para os docentes em tempo integral buscam atender com qualidade os aspectos: disponibilidade de equipamentos de informática em função do número de professores, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade. Nesses ambientes, são disponibilizados equipamentos de informática para os professores em regime de tempo integral, sendo ainda disponibilizada rede Wi-Fi para aqueles que trazem seus computadores portáteis. Os professores possuem espaços privativos para uso de recursos e para atendimento pedagógico de seus alunos e orientandos, além de arquivos para guardar seu material de aula e equipamentos pessoais com segurança.

### **3.2 Espaço de trabalho para o coordenador**

O espaço destinado às atividades de coordenação está localizado na Sala de Coordenações e tem por objetivo promover a integração e a convivência entre todos os professores e coordenadores, além de servir de ponto de atendimento aos alunos que necessitam de algum contato com coordenadores.

Cada coordenador possui gabinete individual de 05 metros quadrados, com equipamentos adequados ao exercício da sua atividade profissional, às necessidades instrucionais, e infraestrutura tecnológica adequada, como, por exemplo, computador, arquivos para documentos e registros do curso, além de telefone. São disponibilizadas senhas para acesso a todos os sistemas, permitindo sua familiarização e uso de forma contínua, garantindo acesso às informações dos alunos em tempo real. O espaço permite o atendimento de indivíduos e grupos com privacidade adequada.

### **3.3 Sala coletiva de professores**

A convivência e a cooperação fazem parte do cotidiano dos educadores de todos os cursos da IES e a sala coletiva dos professores é o espaço destinado para estimular essa integração. Muito mais do que uma sala cuja função é acolher os docentes durante os intervalos das aulas, guardar materiais enquanto estão lecionando, planejar e corrigir provas e/ou trabalhos, o local foi projetado para garantir bem-estar, promover o convívio social entre os docentes, o compartilhamento de boas práticas, além de espaços adequados para descanso e estudo individual.

Nesse espaço, são disponibilizados, ainda, recursos instrucionais e 10 equipamentos de informática para os professores, bem como rede Wi-Fi para aqueles que trazem seus computadores portáteis.

### **3.4 Salas de aula**

Os discentes matriculados no curso são distribuídos em dez turmas no turno noturno, o que permite a excelente acomodação dos discentes em suas salas de aula.

O curso possui salas de aula com **os mais variados tamanhos** cada, com salas destinadas às pessoas com deficiência. Elas atendem aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, conservação e comodidade necessária à

atividade desenvolvida de forma excelente, contemplando em equipamentos multimídia com acesso à internet e projetores.

As salas de aula estão organizadas de acordo com as especificidades da ABNT NBR 9050:2020 Versão Corrigida:2021, com as Leis nº 10.48/2000, nº 10.098/2000 e o Decreto nº 5.296/2004. Sempre que solicitada, a IES busca atender as necessidades específicas dos estudantes público-alvo da Educação Especial, por meio da aquisição e/ou adaptação de mobiliários e de materiais específicos para as salas de aula.

### **3.5 Acesso de alunos a equipamentos de informática**

O UniMetrocamp Wyden dispõe de 12 laboratórios de informática, cada um com 30 computadores, em média, para utilização acadêmico/pedagógica. Além disso, encontram-se à disposição dos alunos diversos computadores localizados nas áreas de convivências, na biblioteca e em salas de estudo, todos conectados à internet.

A instituição conta com rede sem fios, cobrindo 100% de sua área. Para acessar a internet, o aluno ou professor utiliza as mesmas credenciais fornecidas para acesso aos micros dos laboratórios ou salas de aula.

Os laboratórios de informática atendem as disciplinas de Formação Básica, Profissionalizante e Específica. As aulas práticas do curso que demandam apenas recursos computacionais, sem a necessidade de hardwares específicos, podem ser alocadas praticamente em qualquer dos laboratórios de informática do UniMetrocamp, graças à excelente configuração padrão.

A configuração padrão dos computadores dos laboratórios de informática é de equipamentos Dell Optplex 3010, processador core I5 VPRO 3.2GHz, memória RAM de 4GB ou 8GB, disco rígido de 500GB, drive DVD, monitor LCD 19", Sistema Operacional Windows 10. Todos os equipamentos apresentam os principais aplicativos utilizados nas disciplinas, para a elaboração de trabalhos, relatórios, simulações e acesso a bases remotas.

O UniMetrocamp Wyden conta com rede sem fios, cobrindo 100% de sua área. Para acessar a internet, o aluno (ou professor) utiliza as mesmas credenciais fornecidas para os micros dos laboratórios ou salas de aula.

São disponíveis também 55 pontos de acesso sem fios espalhados pelo prédio, que garantem uma cobertura em 100% da área total da unidade. Para realizar o acesso, o aluno ou professor deve se conectar com o seu equipamento a qualquer um dos pontos de acesso disponíveis e utilizar as mesmas credenciais fornecidas para acesso aos computadores dos laboratórios ou salas de aula. Destaca-se que grande parte dos alunos possui notebooks, tablets e/ou smartphones, e os utilizam frequentemente como instrumento de apoio nas atividades do Curso, conectando-se à Internet através do serviço sem fio disponibilizado pelo UniMetrocampWyden.

A Instituição possui contrato com a Microsoft que permite acesso a licenças para uso acadêmico/pedagógico dos principais softwares da Microsoft. O uso das licenças por parte dos alunos é realizado através da Loja Virtual - Microsoft Imagine, que é um programa direcionado a instituições de ensino onde os alunos através de um pré-cadastro da instituição, podem realizar downloads de licenças para uso em seu equipamento pessoal. A Instituição oferece um suporte exclusivo para os alunos com dificuldade para acessar o portal e realizar os downloads no próprio portal. Somado a isso, temos a melhor preparação dos estudantes, bem como dos docentes, que se tornam mais eficientes e capazes de melhor compreensão dos recursos disponíveis, somado à melhora das suas habilidades, com relação ao currículo, bem como de ferramentas disponíveis.

O apoio aos professores e alunos é realizado pelos colaboradores técnicos do setor de Help Desk, que fornecem apoio e manutenção aos equipamentos de informática. Atualmente, o setor de Help Desk conta com 2 colaboradores, sendo um deles o coordenador de Infraestrutura de Tecnologia da Informação do UniMetrocamp Wyden.

A equipe de TI fica à disposição dos estudantes com monitores qualificados para ajudar os alunos em suas dúvidas e/ou dificuldades. O local possui rede Wi-Fi de excelente qualidade e todas as senhas, bem como orientações de uso dos equipamentos, são disponibilizados nos próprios espaços, garantindo ampla visibilidade para o público que frequenta os laboratórios.

### **ACESSO PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

O UniMetrocamp Wyden apresenta condições de acessibilidade e de circulação para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, conforme disposto na Constituição Federal, artigos 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei nº 10.098/2000, nos Decretos nº 5.296/2004, nº 6.949/2009 e nº 7.611/2011 e na Portaria nº 3.284/2003.

O Núcleo de Acessibilidade (NAC) da instituição, concebido em consonância com os princípios da educação inclusiva, desenvolve ações que assegurem não somente o acesso físico, mas também a permanência e a participação do discente com necessidades especiais no ambiente educacional.

A TI assegura a existência e adequação de hardware e software que promovam acessibilidade digital, acessibilidade física e condições ergonômicas de trabalho à comunidade acadêmica. Para tanto, trabalha em parceria com o Núcleo de Acessibilidade.

Para portadores de deficiência visual, a Instituição se compromete a disponibilizar: máquina de datilografia e impressora Braille acoplada a computador; sistema de síntese de voz; gravador e fotocopiadora; acervo bibliográfico em fitas de áudio e conteúdo em Braille etc.

Para os alunos portadores de deficiência auditiva, proporciona intérpretes de Libras.

Um laboratório de informática de livre acesso permite que alunos portadores de necessidades especiais tenham computadores adaptados às suas limitações, com base nas orientações providas pelo Núcleo de Acessibilidade.

O NAC está preparado para lidar com outros tipos de deficiência e transtornos cognitivos, inclusive os do espectro autista, de forma a incluir esses alunos nos processos de ensino e aprendizagem.

Há piso tátil, indicadores em braile, elevadores, rampas e banheiros adaptados em quantidade e condições adequadas para esse fim. Os corredores e as portas têm espaço suficiente para permitir o acesso de cadeira de rodas. São disponibilizadas mesas adequadas conforme necessidade para salas de aula. É permitida a entrada e permanência de cão guia e há disponibilidade de área para

embarque e desembarque de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Na secretaria e demais setores acadêmicos-administrativos, as pessoas com mobilidade reduzida ou portadoras de deficiência, os idosos, os obesos, as gestantes e as com crianças de colo contam com atendimento prioritário.

### **INSTALAÇÕES E FUNCIONAMENTO**

O Sistema de Bibliotecas da IES, unidade de apoio ao ensino, pesquisa e extensão, é formado pelo acervo bibliográfico presencial e digital. Além disso, apresenta os recursos tecnológicos, espaços físicos adequados, serviços e produtos que favorecem o processo de ensino-aprendizagem.

Com base nesse novo cenário educacional, a Instituição vem buscando novas abordagens e modelos na prestação de serviços e ofertas de produtos educacionais.

Na Biblioteca, buscamos caminhos inovadores e criativos para apoiar a aprendizagem a distância e presencial, e, principalmente, oferecer aos estudantes de ambas as modalidades oportunidades iguais de acesso às fontes de informação.

O acervo da bibliografia básica é adequado em relação às unidades curriculares e aos conteúdos descritos no PPC e está atualizado, considerando a natureza de cada disciplina. Esse acervo é atualizado mediante solicitação dos membros do NDE com os devidos registros formalizados nas respectivas atas de reunião.

No caso do acervo digital, a IES possui contratos firmados com as plataformas externas, e os alunos podem acessá-lo nos laboratórios de informática da IES, com instalações e recursos tecnológicos que atendem à demanda e à oferta ininterrupta via internet, bem como apresenta ferramentas de acessibilidade e de soluções de apoio à leitura, estudo e aprendizagem, conforme apresentado no item 3.5 e item 1.9.7.

As plataformas disponíveis oferecem acesso ilimitado e multiusuário e o acervo possui exemplares, ou de acesso virtual, de periódicos especializados que suplementam o conteúdo administrado nas disciplinas. A IES dispõe de Plano de Contingência para os casos em que o acesso não é possível em decorrência de

fatores externos que fogem ao cotidiano e à operação normal e regular das atividades acadêmicas.

São oferecidos os seguintes serviços pela biblioteca:

- ✓ Empréstimo;
- ✓ Consulta local;
- ✓ Consulta online;
- ✓ Capacitação de alunos
- ✓ Exposição dos novos materiais bibliográficos;
- ✓ Periódicos online por curso;
- ✓ Pesquisa Bibliográfica - oferece acesso, pelo próprio usuário, à base de

dados bibliográficos de periódicos nacionais e estrangeiros, com orientação da Biblioteca.

✓ Levantamento Bibliográfico - Serviço que recupera informações existentes sobre determinado assunto em base de dados locais, a pedido do usuário. O relatório vem sob a forma de referências bibliográficas e o usuário deverá fornecer mídia para receber o levantamento bibliográfico desejado.

✓ Orientação de Normalização Bibliográfica - Serviço de orientação na elaboração de referências bibliográficas e normalização de trabalhos técnico-científicos segundo normas da ABNT bem como Ficha Catalográfica que todos os TCCs devem ter.

✓ Visitas Orientadas - A Biblioteca oferece o serviço de visita orientada que permite ao usuário conhecer a distribuição do espaço físico, os recursos que a Biblioteca oferece, bem como normas e procedimentos para sua utilização. A visita deve ser previamente agendada, por telefone, pessoalmente ou através de e-mail. Essa agenda atende os alunos e os calouros têm um cronograma especial de visita que acontece na semana de acolhimento.

✓ Intercâmbio entre bibliotecas: a Biblioteca mantém convênio com outras instituições. Para retirada do material, é necessário o encaminhamento de um pedido com dados do material e ficha de cadastro da Instituição. O prazo estipulado pela Instituição deverá ser rigorosamente respeitado pelo usuário. O material emprestado é de inteira responsabilidade do usuário, cabendo ao mesmo o ressarcimento do material extraviado ou danificado.

Também são ofertadas capacitações específicas para que bibliotecários e assistentes recebam treinamento para apoio aos alunos público-alvo da educação especial.

A Biblioteca do UniMetrocamp Wyden tem como meta básica atender demandas informacionais dos seus usuários com qualidade e eficiência, através do processo de organização e disseminação da informação. Atualmente conta com um acervo de 47.757 livros físicos, além dos mais de 20 mil títulos virtuais, e assinatura de Base de dados para periódicos acadêmicos e científicos.

Acompanhando a tendência global, foram adotados os recursos tecnológicos mais avançados, visando oferecer aos usuários amplas possibilidades de pesquisa. A Biblioteca possui um moderno sistema de gerenciamento de informações, possibilitando a agilidade nos serviços oferecidos à comunidade acadêmica e a comunidade em geral.

Na estruturação da Biblioteca pode-se observar:

- Layout apropriado para um ambiente de estudo e pesquisa, adequadamente iluminado e sinalizado, que exibe mural com informações essenciais para a comunidade acadêmica;
- WiFi, com banda larga e gratuita, para os usuários que queiram utilizar seus próprios dispositivos eletrônicos (tablet, notebook, smartphone). Além de 21 computadores para os usuários realizarem pesquisas e leituras virtuais;
- Informatização do sistema de catalogação, empréstimo e pesquisa. Com terminais para consulta ao acervo;
- Avaliação constante do acervo, com aquisições de bibliografias e revisão global das assinaturas de periódicos nacionais e estrangeiros (Base de Dados), com participação do NDE;
- Atualização permanente da equipe através de reciclagem em cursos de aperfeiçoamento e treinamento, objetivando a constante melhoria do trabalho técnico e do atendimento aos usuários.

### **ESPAÇO FÍSICO**

A Biblioteca do UniMetrocamp Wyden ocupa uma área de 702m<sup>2</sup> distribuídos em ambiente para recepção, acervo, salão de leitura, salas para estudo em grupo, 8 / 55 m<sup>2</sup> de pesquisa informatizada e sala da bibliotecária.

**RECEPÇÃO:** área de 16,2m<sup>2</sup> com 9 computadores para consulta ao acervo, balcão de atendimento com 6 computadores para acesso ao sistema e empréstimo (uso interno).

**ACERVO:** ocupa uma área de 270m<sup>2</sup> com 1080 estantes dupla face, com capacidade para aproximadamente 250 livros cada.

**SALÃO DE LEITURA:** área de 20m<sup>2</sup> possuindo 20 mesas com 187 cadeiras.

**SALAS PARA ESTUDO EM GRUPO:** 8 salas para estudo em grupo, cada uma possuindo aproximadamente uma área de 9m<sup>2</sup>, perfazendo um total de 55m<sup>2</sup> e tendo em cada sala 1 mesa com 4 cadeiras.

**BAIAS PARA ESTUDO INDIVIDUAL:** 10 baias para estudo individual.

**ÁREA DE PESQUISA INFORMATIZADA:** ocupa uma área de 43m<sup>2</sup> onde se encontram 21 computadores para acesso à Internet.

**SALA DA BIBLIOTECÁRIA:** área de 11 m<sup>2</sup>, com duas mesas, três cadeiras, um armário, um telefone e um computador.

### **HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO**

**Alunos:** De 2ª a 6ª Feira - das 7:30 às 22:00 horas - Sábados das 08:00 às 14:00

**Comunidade:** De 2ª a 6ª Feira - das 7:30 às 22:00 horas - Sábados das 08:00 às 14:00

**Bibliotecária responsável:** Dara Maria Vasconcelos Queiroz Calandriello - CRB-8/7870.

A Biblioteca é composta por uma bibliotecária e seis assistentes administrativos.

### **ACERVO**

A Biblioteca atualmente oferece um acervo misto e conta com títulos físicos e virtuais.

### **Acervo de Periódicos**

Base de fundamental importância para o conhecimento e a pesquisa científica, é ainda fonte de atualização permanente das disciplinas do CST em Estética e Cosmética. A Biblioteca conta com a assinatura da Base de Dados EBSCO. Além disso, indica aos usuários as bases de dados de acesso livre, como: CAPES, BIREME, SCIELO e IBICT.

### **SERVIÇOS E INFORMATIZAÇÃO**

O **Sistema Informatizado Pergamum** gerencia o controle do acervo da Biblioteca. Permite aos discentes e docentes a consulta, reserva e renovação online de sua residência ou de computadores disponibilizados para tal finalidade na própria Biblioteca e permite a geração dos mais diversos relatórios de gestão.

**Serviço de acesso ao acervo** - Toda a comunidade da IES tem acesso controlado à área do acervo. Todas as estantes estão sinalizadas, classificadas por conteúdo. A bibliotecária está habilitada para esclarecer quaisquer dúvidas e/ou auxiliar a busca de títulos requeridos pelos usuários. O acesso ao conteúdo do acervo se dá através do sistema online via Internet ou por meio dos terminais próprios, nos quais as informações necessárias para localização das obras podem ser acessadas através de estratégias de buscas por: autor, título, editora e assunto, entre outros e mediante a anotação do número de chamada. Depois de localizada a obra desejada, o usuário, sendo ele aluno, professor ou colaborador da Instituição, pode solicitar seu empréstimo e/ou consulta.

#### **Serviços oferecidos:**

- Empréstimo domiciliar;
- Reserva e Renovação de livros;
- Consulta local;
- Conexão com a Internet sem fio, banda larga e gratuita oferecida aos usuários;
- Acervo catalogado na fonte;
- Capacitação de alunos;

- Exposição dos novos materiais bibliográficos;
- Salas de estudo em grupo e estações individuais;
- Pesquisa Bibliográfica - oferece acesso, pelo próprio usuário, ao catálogo bibliográfico;

- Levantamento Bibliográfico - Serviço que recupera informações existentes sobre determinado assunto em bases de dados locais, a pedido do usuário. O relatório vem sob a forma de referências bibliográficas e o usuário fornece mídia para receber o levantamento bibliográfico desejado;

- Orientação de Normalização Bibliográfica - Serviço de orientação na elaboração de referências bibliográficas e normalização de trabalhos técnico-científicos segundo normas da ABNT;

- Confecção da Ficha Catalográfica que todos os TCCs devem ter;

- Visitas Orientadas - A Biblioteca realiza visita orientada, que permite ao usuário conhecer a distribuição do espaço físico, os recursos oferecidos, bem como normas e procedimentos para sua utilização. A visita deve ser previamente agendada, através do SIA. Essas visitas são essenciais para os calouros e costumam ser indicadas pelos Coordenadores de cada curso.

#### **Normas e Procedimentos de Utilização da Biblioteca**

A Biblioteca do Centro Universitário Metrocamp Wyden tem como objetivo dar suporte informacional completo e atualizado às atividades de ensino oferecidas por esta Instituição, contribuindo de forma efetiva para a disseminação e assimilação do conhecimento contido no acervo, físico e virtual, e ao seu alcance. E segue as normas descritas abaixo.

#### **Consultas**

Serão permitidos aos alunos regularmente matriculados, professores e colaboradores administrativos a consulta e o empréstimo, desde que sejam respeitadas as regras de cada tipo de retirada.

Compreende-se por consulta a retirada de obra condicionada à devolução no mesmo dia, dentro do horário de funcionamento da biblioteca.

A todos os usuários ativos cadastrados no Pergamum será facultada a consulta de até 3 obras simultaneamente, desde que não sejam do mesmo título e autor.

A efetivação da consulta se dará mediante validação da identificação do usuário, através da leitura biométrica ou senha pessoal.

### **Empréstimos**

Compreende-se por empréstimos a retirada de obra condicionada à devolução em até 7 dias corridos, dentro do horário de funcionamento da biblioteca.

O empréstimo será facultado somente à alunos regularmente matriculados, professores e colaboradores administrativos, sendo permitida a retirada de até 3 obras simultaneamente, desde que não sejam do mesmo título e autor, limitado à disponibilidade física no acervo.

Não será permitido o empréstimo de obras de referência (legislação e códigos, enciclopédias e dicionários), monografias de graduação, teses, obras raras e exemplares únicos, ficando estes disponíveis apenas para consulta.

O empréstimo poderá ser realizado somente na unidade em que os alunos regularmente matriculados, professores e colaboradores administrativos encontram-se cadastrados no Sistema Pergamum.

### **Renovação de Empréstimo**

As obras emprestadas poderão ser renovadas por 7 dias, de forma presencial ou online (no SIA ou no sistema "Meu Pergamum"), dentro da data limite para a devolução e da vigência do período acadêmico em curso, desde que outro usuário não a tenha reservado.

É permitida a renovação do livro até dez vezes de forma online, desde que não haja reserva para a obra. Após as dez renovações, o usuário deverá comparecer a biblioteca com o exemplar para devolução ou possível renovação presencial.

Quando o 7º dia não for dia útil à entrega deverá ser efetuada no 1º dia útil subsequente.

O Sistema não permitirá a renovação de livros fora da data limite de renovação ou para usuários que estiverem penalizados cumprindo suspensão por entrega de livros fora do prazo.

### **Reserva de Livros**

A reserva poderá ser solicitada quando todos os exemplares da obra já estiverem emprestados, e estará disponível para os usuários (alunos, professores e colaboradores) habilitados para empréstimo que não estiverem em penalidade.

Será disponibilizada a reserva Online de até 3 obras por vez, a qual deverá ser realizada no SIA(alunos) ou no sistema “Meu Pergamum” (que possibilita ao usuário acessar suas informações referentes à: Renovação, Reserva, Material Pendente, Áreas de Interesse, entre outros).

Os usuários (alunos, professores e colaboradores) serão notificados por e-mail quando a obra solicitada for devolvida para a biblioteca, respeitando-se a fila de espera.

A obra ficará disponível para o usuário pelo prazo de 24 horas, expirando-se automaticamente caso o usuário não compareça a biblioteca. O usuário poderá acompanhar o andamento da reserva no sistema através do “Meu Pergamum”.

### **Devolução de Livros**

O material emprestado deverá ser devolvido, impreterivelmente, no prazo estipulado informado no ato da consulta/empréstimo, que poderá ser consultado, a qualquer momento, através do SIA ou do sistema “Meu Pergamum”. O descumprimento destas condições acarretará inadimplência do usuário.

### **Penalidade**

Compreende-se por penalidade o impedimento de reservar, retirar para consulta ou para empréstimo pelo usuário inadimplente.

Na inobservância do prazo, o usuário ficará afastado pelo dobro dos dias atrasados, sendo a penalidade computada por obra, ficando este impedido de utilizar o acervo até o final de todos os períodos de afastamento.

Ao usuário inadimplente será solicitada a devolução da obra em seu poder, por e-mail, emitido através do Sistema Pergamum, um dia após a data efetiva da devolução e diariamente até a devolução da obra. O bibliotecário ainda poderá fazer uso de cobrança por telefone, enviar carta e/ou e-mail e mensagem no campus virtual, quando disponível.

### **Reposição de Obra Extraviada por Aluno**

O usuário deverá repor as obras danificadas ou extraviadas em seu poder dentro dos prazos estabelecidos para empréstimo e consulta de livros, mesmo em caso de perda, roubo ou furto (independente da apresentação de B.O – Boletim de Ocorrência).

A obra perdida deverá ser substituída por outra idêntica ou edição atualizada. Em caso de obra esgotada na editora, poderá ser indicada para reposição outra obra que pertença à bibliografia básica do curso, pelo bibliotecário. A reposição da obra fora do prazo não isenta o usuário de cumprir, pelo usuário, da penalidade referente aos dias de atraso.

### **Produtos da Rede de Bibliotecas**

Além dos serviços já listados, a Biblioteca também oferece uma série de produtos.

### **Biblioteca Virtual – BV**

A Biblioteca Virtual é um acervo virtual de livros-texto, com obras em português e leitura total disponível pela Internet. Disponibiliza o acesso atualmente a mais de 8.700 títulos, de mais de 40 áreas do conhecimento. Apresenta parceria com 30 editoras, entre elas Atheneu, Autêntica, Casa do Psicólogo, Contexto, Freitas Bastos, Interciência, Intersaberes, Lexikon, Pearson, Rideel, etc.

A interface de publicação permite, além da visualização e leitura do conteúdo, o uso de diversos recursos, como marcadores de texto e página, notas, citações, cartões de estudo e seleção de livros favoritos, entre outros. Permite impressão de até 50% do conteúdo de livros com valores de fotocópia. Oferece ferramentas de acessibilidade, que possibilitam variadas adaptações para melhor visualização e leitura em voz alta.

A Biblioteca Virtual oferece acesso ilimitado e multiusuário. Pode ser acessada de qualquer computador conectado à Internet, independente do aluno estar nas dependências da instituição, o que garante mobilidade aos usuários com acesso por meio de computadores, tablets e smartphones (IOS e Android).

A perspectiva é que o acervo da Biblioteca Virtual continue a se expandir anualmente, através de novas parcerias estabelecidas com as editoras. O material está disponível para o professor através do “Portal do Professor” e para alunos

através do “Aluno online”, no SIA – Sistema de Informações Acadêmicas e no SAVA – Sala de Aula Virtual.

#### **Minha Biblioteca**

É um consórcio formado pelas quatro principais editoras de livros acadêmicos do Brasil

Grupo A, Grupo Gen, Manole e Saraiva, além de diversas editoras convidadas - que oferecem às instituições de ensino superior uma plataforma prática e inovadora para acesso a um conteúdo técnico e científico de qualidade pela Internet.

Através da plataforma Minha Biblioteca, discentes e docentes tem acesso rápido e fácil milhares de títulos acadêmicos entre as principais publicações de diversas áreas de especialização: saúde, direito, ciências sociais aplicadas, entre outras.

Minha Biblioteca conta atualmente com mais de 11.000 títulos, com acesso ilimitado e multiusuário.

Oferece, além da visualização e leitura do conteúdo, o uso de variados recursos, como marcadores de texto e página, criação de notas e comentários, cartões de estudo e seleção de livros favoritos, entre outros. Disponibiliza modelos de referência bibliográfica já estruturados para trabalhos acadêmicos. Permite a impressão do conteúdo, com limite de até 2 páginas de cada vez. Dispõe de ferramentas de acessibilidade, que possibilitam diversas adaptações para visualização do conteúdo e leitura em voz alta.

Garante mobilidade aos usuários com acesso por meio de computadores, tablets e smartphones (IOS e Android). Passa por atualizações semestrais.

#### **Repositório Institucional**

O Repositório de Recursos Educacionais é uma plataforma proprietária da Cia., onde são disponibilizados mais de 800 livros próprios, de diversas áreas do conhecimento. O acervo possui crescimento constante, com inclusões de novas obras

Essas obras são elaboradas por professores e especialistas. O conteúdo é voltado para os projetos pedagógicos e planos de ensino das disciplinas.

Os campos de busca são divididos por área de conhecimento, assunto e autor, facilitando a localização daquilo que se deseja pesquisar. Exibe descrição do conteúdo dos livros para auxiliar na pesquisa e a ficha técnica com os dados dos materiais.

O acesso é ilimitado e multiusuário. Permite o download do conteúdo completo dos livros e impressão.

Além de livros, oferece aos docentes diversos outros recursos para auxiliar na preparação das aulas. Tais como: imagens, vídeos, games educacionais, etc.

#### **Base de Dados EBSCO**

A assinatura desta base de dados permite o acesso a mais de 39.000 publicações em texto completo e atende todas as áreas do conhecimento. Possui periódicos especializados, que suplementam os conteúdos administrados nas disciplinas e são disponibilizados no SIA de acordo com a assinatura de aquisição com a EBSCO Brasil Ltda. Oferece também mais de 200 mil e-Books da área da saúde e multidisciplinares.

As bases assinadas pela Cia. são: Academic Search Complete; Applied Science & Technology Source; Business Source Premier; Dentistry & Oral Sciences Source; DynaMed; eBook Academic Collection; eBook Clinical Collection; Education Source; Fonte Acadêmica; Hospitality & Tourism Complete; International Pharmaceutical Abstracts; MEDLINE Complete; Psychology and Behavioral Sciences Collection; Regional Business News; World Politics Review. E também o serviço de busca EBSCO Discovery Service.

Além disso, inclui o portal DynaMed que é a fonte de informação baseada em evidências clínicas, projetada para otimizar o tempo de resposta. O conteúdo engloba milhares de temas da área da saúde.

Para a área da saúde conta também com a MEDLINE Complete, que é uma base de dados bibliográfica criada e mantida pela National Library of Medicines, que cobre os campos da enfermagem, medicina, medicina e saúde pública. Contém citações bibliográficas e resumos de autores de aproximadamente 3900 periódicos correntes da área biomédica, publicados nos Estados Unidos e em 70 outros países, cobrindo mais de 9 milhões de registros de todo o mundo desde 1966, com predominância da língua inglesa.

A EBSCO permite acesso online, simultâneo e ilimitado por IP ou acesso remoto no website da Instituição. Possui Interface única de busca em português, o EBSCOhost e tradutor automático do texto completo para o português. Possibilita salvar os artigos pesquisados, imprimir, enviar (email) ou guardar na base (MyEBSCOhost – ferramenta que permite salvar pesquisas em uma conta pessoal para posterior consultas).

Oferece leitor de voz, que pode ler o conteúdo HTML em voz alta para deficientes visuais. A atualização é diária e possui aproximadamente 20.000 títulos de periódicos.

#### **Revista dos Tribunais Online**

Permite acesso a Doutrinas, Legislação e Jurisprudências. Inclui os 31 títulos de periódicos temáticos da Editora, que abrangem todas as áreas do Direito. Assim como documentos históricos úteis para o conhecimento da evolução do pensamento jurídico e notícias da agência Reuters.

Permite acesso online e simultâneo por IP ou acesso remoto no website da Instituição.

#### **Atendimento aos Usuários com Deficiência Física**

A Biblioteca está localizada no subsolo S1, para facilitar a locomoção dos portadores de deficiência física e conta com balcão para atendimento a cadeirantes.

#### **Usuários Cegos e/ou Baixa Visão**

O Sistema **NVDA** está instalado em computadores localizados na Biblioteca. São Sistemas que se comunicam com o usuário através da síntese de voz, viabilizando, deste modo, o uso de computadores por deficientes visuais. A Biblioteca oferece fones de ouvido, teclado em braile e lupa. Além disso, as plataformas virtuais também disponibilizam leitura em voz alta e diversas adaptações para visualização do conteúdo.

#### **Usuários Surdos e/ou Deficiente Auditivos**

O bibliotecário e os auxiliares, caso seja necessário, recebem os usuários com deficiência auditiva, procurando falar articuladamente e olhando diretamente para os mesmos, permitindo a eles utilizarem-se da leitura labial. Os colaboradores recebem orientação básica sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS para que

atendam aos usuários surdos, através da Cartilha de LIBRAS disponibilizada pela instituição.

#### **Plano de Atualização e Expansão do Acervo**

##### **Atualização do Acervo**

Conforme descrito em seu PDI, o plano de atualização do acervo (físico e eletrônico/virtual) do Centro Universitário Metrocamp Wyden atende de maneira adequada às necessidades institucionais. O plano é anual e nele está previsto o descarte (exclusão de itens obsoletos) e as compras baseadas nos livros mais emprestados e reservados, nos mais indicados pelos professores e definidos pelo NDE.

O acervo é anualmente acrescido de novas publicações. Essas aquisições são feitas através de compras e doações, mantendo assim a renovação continuada das obras literárias, tendo em vista as necessidades dos cursos e programas previstos. Cabe ao NDE realizar análise e indicar ao Colegiado dos Cursos, relacionados aos títulos mais demandados, a necessidade de aquisição de títulos atualizados, assim como a necessidade de aumento do número de exemplares de determinados títulos.

A gestão do acervo é realizada, através do Plano de Contingência de Acervo, para que atenda aos discentes e docentes em termos de qualidade e quantidade dos títulos e em relação ao total de exemplares. O PGE 01.033 – Formação e Desenvolvimento de Coleções das Bibliotecas também contribui para a gestão do acervo e conta com a Política para Conservação e Preservação do Acervo e a Política de Aquisição, Expansão e Atualização.

Para a atualização e aquisição de acervo, a IES projeta 10% de crescimento anual, em peça orçamentária, para tais aquisições, ficando disposta em orçamento de expansão verba destinada à aquisição de acervo para manutenção dos cursos em andamento e novos cursos a serem protocolados.

##### **Expansão do Acervo**

A política de expansão do acervo adotada na Instituição prevê que, após o término do processo de implantação dos cursos ofertados, o acervo receba um incremento ao ano, visando à atualização geral do acervo e respeitando sempre a política de aquisição da Instituição, a ampliação de vagas dos cursos e a implantação

de novos cursos. Para os cursos que ainda estão sendo implantados, as aquisições sempre visam a qualidade do material disponibilizado.

#### **Formação do Acervo Físico e Eletrônico/Virtual**

O processo de formação e desenvolvimento de coleções contempla: a seleção, aquisição, expansão, atualização, desbaste e descarte do acervo de livros, periódicos e mídias digitais para os Cursos de Graduação, Graduação Tecnológica e Pós-Graduação, presenciais e EAD. Permite o crescimento racional e equilibrado do acervo em todas as áreas do conhecimento. Tem como base critérios previamente definidos para a formação de acervo da IES e visa atender satisfatoriamente o acervo bibliográfico, documentário e informacional para apoiar as atividades voltadas ao atendimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, de acordo com a proposta pedagógica prevista nos projetos pedagógicos de cada curso oferecido pela Instituição, norteados pelos estudos que suportam tecnicamente o plano de contingência existente.

A seleção dos materiais, físicos e virtuais, que vão compor o acervo é realizada através de critérios estabelecidos pela Instituição, que implica na análise de:

- Qualidade do conteúdo - Averiguar se a abordagem do assunto é realizada de modo detalhado ou superficial e se atende ao ensino, pesquisa e extensão;
- Autoridade do autor e/ou editor - Apurar sobre a autoridade e reputação do autor e/ou editor nas áreas de domínio;
- Atualidade da obra - Em algumas áreas ocorrem modificações constantes e bastante significativas, sendo essencial a observação do ano de publicação mais atualizado. As áreas mais propensas a essas mudanças são as de ciências exatas, jurídicas e biológicas;
- Carência de material sobre o assunto na coleção - Avaliar se a quantidade do material já existente é suficiente ou existe em excesso, e no caso de títulos que não estão disponíveis no mercado, ou seja, livros esgotados, é preferível a substituição, devido ao custo exorbitante no mercado de sebos, além de na maioria das vezes não atingirem, o número de exemplares necessários;
- Viabilização do idioma - A aquisição de livros texto em outro idioma

será efetuada quando não existir material adequado com tradução em português ou em caso de clássicos exigidos no plano de ensino que sejam imprescindíveis;

- Quantidade de usuários potenciais- Analisar se a obra possui embasamento relevante para o ensino/aprendizado do usuário do curso solicitante;
- Custo adequado – Verificar se é justificável o custo do material em relação ao número de usuários potenciais que poderão utilizar o material;
- Condições físicas do material - Utilidade do formato do material bibliográfico no que se refere aos multimeios - os materiais (DVD'S, CD'S, etc.) serão adquiridos quando comprovada a necessidade de tais recursos de acordo com o plano de ensino, bem como, a análise da utilidade da característica física do material.

A definição e seleção das bibliografias básicas e complementares são de responsabilidade do Corpo Docente, Coordenação de Curso e NDE. Referendadas por relatório de adequação, assinado pelo NDE, comprovando a compatibilidade, em cada bibliografia básica da UC, entre o número de vagas autorizadas (do próprio curso e de outros que utilizem os títulos) e a quantidade de exemplares por título (ou assinatura de acesso) disponível no acervo.

A previsão orçamentária considerará para aquisição, atualização e expansão de livros:

O controle da bibliografia de cada Curso, incluindo livros básicos e complementares, a quantidade de exemplares a serem adquiridos, dar-se-á de forma anual, respeitando eventuais necessidades de aquisição;

Para a bibliografia básica será considerada a aquisição de três títulos. A quantidade de exemplares varia conforme a quantidade de vagas/ano ofertadas por curso;

Para a bibliografia complementar será considerada a indicação de cinco títulos. E a quantidade de 2 (dois) exemplares de cada título;

Levar-se a em conta os períodos vigentes do Curso em cada Campus onde ele é oferecido e a oferta de vagas, assim como as propostas pedagógicas dos Cursos, de acordo com os padrões estabelecidos nos instrumentos de avaliação do MEC. A Orientação é que a maioria das bibliografias complementares sejam indicações de

livros online da Biblioteca Virtual Pearson e da Minha Biblioteca de acordo com o conteúdo programático para cada disciplina.

### **Periódicos**

As publicações periódicas são de fundamental importância para a pesquisa científica. Em relação às revistas, a Biblioteca conta com assinatura de Base de Dados EBSCO que disponibiliza 348 títulos de periódicos nacionais com texto completo e mais de 20.000 periódicos internacionais também com texto completo e indica as bases de acesso livre. Isto fornece uma referência extremamente atualizada e de excelente qualidade para trabalhos científicos. Para tanto, o Centro Universitário Unimetrocamp Wyden não poderia deixar de dispor dos recursos necessários para que essa atividade de pesquisa possa ser desenvolvida, daí a preocupação com a manutenção das coleções de periódicos das áreas acadêmicas nas quais atua. Como uma das principais fontes de informação, as publicações periódicas são base de fundamental importância para a pesquisa científica, servindo ainda de atualização às matérias dos diversos cursos.

Além das bases oferecidas através de contrato firmado, são indicadas aos usuários bases de dados de acesso gratuito para pesquisa. São elas:

- CAPES ([www.periodicos.capes.gov.br](http://www.periodicos.capes.gov.br)): Disponibiliza periódicos com textos completos, bases de dados referenciais com resumos, patentes, teses e dissertações, estatísticas e outras publicações de acesso gratuito na Internet. Selecionados pelo nível acadêmico, mantidos por importantes instituições científicas e profissionais e por organismos governamentais e internacionais.
- SCIELO ([www.scielo.org](http://www.scielo.org)): Abrange uma coleção selecionada de periódicos científicos de diversas áreas do conhecimento, nacionais e estrangeiros.
- BIREME ([www.bireme.br](http://www.bireme.br)): Permite acessar as seguintes bases de dados da área de saúde: MEDLINE, LILACS, PAHO, REPIDISCA, DESASTRES, ADOLEC, AdSaude, BBO, BDEFN, HomeoIndex, SIDORH, MedCarib, LEYES, WHOLIS.
- IBICT ([www.ibict.br](http://www.ibict.br)): Reúne em base de dados única cerca de 100 mil registros de teses e dissertações produzidas por brasileiros no país e exterior. Conta com uma rede de 17 instituições cooperantes.

#### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA POR UNIDADE CURRICULAR**

O acervo da bibliografia básica atende às diretrizes legais propostas pelos Ministério da Educação e pelo Conselho Nacional de Educação, além de dialogar diretamente com a matriz curricular proposta. Todo o acervo de bibliografia básica está informatizado e tombado junto ao patrimônio da IES. A IES dispõe de Plano de Contingência para os casos em que o acesso não é possível em decorrência de fatores externos que fogem ao cotidiano e à operação normal e regular das atividades acadêmicas.

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR POR UNIDADE CURRICULAR**

O acervo da bibliografia complementar possui cinco títulos por disciplina, com disponibilização de dois exemplares de cada título ou com acervo virtual. A IES dispõe de Plano de Contingência para os casos em que o acesso não é possível em decorrência de fatores externos que fogem ao cotidiano e à operação normal e regular das atividades acadêmicas.

#### **LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DE FORMAÇÃO BÁSICA**

O Curso de Enfermagem dispõe de laboratórios para as disciplinas básicas. A utilização dos laboratórios destinados a cada disciplina obedece a critérios de dimensões físicas, capacidade de processamento, equipamentos e aplicativos disponíveis, especificidades da disciplina e o compartilhamento com outros cursos oferecidos na mesma unidade.

Os laboratórios didáticos de formação básica para Curso de enfermagem são o laboratório de anatomia, o laboratório de química, o laboratório de microscopia e o laboratório de informática, que atende às necessidades do curso, de acordo com o PPC e com as respectivas normas de funcionamento, utilização e segurança, apresentam conforto, manutenção periódica, serviços de apoio técnico e disponibilidade de recursos de tecnologias da informação e comunicação adequados às atividades a serem desenvolvidas, e possuem quantidade de insumos, materiais e equipamentos condizentes com os espaços físicos e o número de vagas, havendo, ainda, avaliação periódica quanto às demandas, aos serviços prestados e à qualidade dos laboratórios, sendo os resultados utilizados pela gestão acadêmica

para planejar o incremento da qualidade do atendimento, da demanda existente e futura e das aulas ministradas.

Os ambientes do Centro Universitário Metrocamp Wyden atendem às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT/NBR quanto à iluminação, ventilação, refrigeração, acústica e mobiliário, os quais foram cuidadosamente dimensionados com atenção especial às condições ergonômicas com vistas à humanização de seus ambientes.

A utilização desses ambientes acontece através de agendamento do professor responsável pela disciplina ou pela atividade em que seja necessária na utilização de deste espaço.

Os laboratórios de informática possibilitam o acesso aos discentes aos softwares específicos, diversas linguagens de programação, máquinas virtuais, banco de dados e entre outras ferramentas de tecnologia da informação. Serão utilizados como apoio às aulas das disciplinas estabelecidas na matriz curricular e quando necessitar de acesso à internet, além de servir como ambiente de desenvolvimento de pesquisa individual e em grupo.

### **3.6.1 Instalações e funcionamento**

O Sistema de Bibliotecas da IES, unidade de apoio ao ensino, pesquisa e extensão, é formado pelo acervo bibliográfico presencial e digital. Além disso, apresenta os recursos tecnológicos, espaços físicos adequados, serviços e produtos que favorecem o processo de ensino-aprendizagem.

Com base nesse novo cenário educacional, a Instituição vem buscando novas abordagens e modelos na prestação de serviços e ofertas de produtos educacionais.

Na Biblioteca, buscamos caminhos inovadores e criativos para apoiar a aprendizagem a distância e presencial, e, principalmente, oferecer aos estudantes de ambas as modalidades oportunidades iguais de acesso às fontes de informação.

O acervo da bibliografia básica é adequado em relação às unidades curriculares e aos conteúdos descritos no PPC e está atualizado, considerando a natureza de cada disciplina. Esse acervo é atualizado mediante solicitação dos membros do NDE com os devidos registros formalizados nas respectivas atas de reunião.

No caso do acervo digital, a IES possui contratos firmados com as plataformas externas, e os alunos podem acessá-lo nos laboratórios de informática da IES, com instalações e recursos tecnológicos que atendem à demanda e à oferta ininterrupta via internet, bem como apresenta ferramentas de acessibilidade e de soluções de apoio à leitura, estudo e aprendizagem, conforme apresentado no item 3.5 e item 1.9.7.

As plataformas disponíveis oferecem acesso ilimitado e multiusuário e o acervo possui exemplares, ou de acesso virtual, de periódicos especializados que suplementam o conteúdo administrado nas disciplinas. A IES dispõe de Plano de Contingência para os casos em que o acesso não é possível em decorrência de fatores externos que fogem ao cotidiano e à operação normal e regular das atividades acadêmicas.

São oferecidos os seguintes serviços pela biblioteca:

- ✓ Empréstimo;
- ✓ Consulta local;
- ✓ Consulta online;
- ✓ Capacitação de alunos
- ✓ Exposição dos novos materiais bibliográficos;
- ✓ Periódicos online por curso;
- ✓ Pesquisa Bibliográfica - oferece acesso, pelo próprio usuário, à base de

dados bibliográficos de periódicos nacionais e estrangeiros, com orientação da Biblioteca.

✓ Levantamento Bibliográfico - Serviço que recupera informações existentes sobre determinado assunto em base de dados locais, a pedido do usuário. O relatório vem sob a forma de referências bibliográficas e o usuário deverá fornecer mídia para receber o levantamento bibliográfico desejado.

✓ Orientação de Normalização Bibliográfica - Serviço de orientação na elaboração de referências bibliográficas e normalização de trabalhos técnico-científicos segundo normas da ABNT bem como Ficha Catalográfica que todos os TCCs devem ter.

✓ Visitas Orientadas - A Biblioteca oferece o serviço de visita orientada que permite ao usuário conhecer a distribuição do espaço físico, os recursos que a

Biblioteca oferece, bem como normas e procedimentos para sua utilização. A visita deve ser previamente agendada, por telefone, pessoalmente ou através de e-mail. Essa agenda atende os alunos e os calouros têm um cronograma especial de visita que acontece na semana de acolhimento.

✓ Intercâmbio entre bibliotecas: a Biblioteca mantém convênio com outras instituições. Para retirada do material, é necessário o encaminhamento de um pedido com dados do material e ficha de cadastro da Instituição. O prazo estipulado pela Instituição deverá ser rigorosamente respeitado pelo usuário. O material emprestado é de inteira responsabilidade do usuário, cabendo ao mesmo o ressarcimento do material extraviado ou danificado.

Também são ofertadas capacitações específicas para que bibliotecários e assistentes recebam treinamento para apoio aos alunos público-alvo da educação especial.

O horário de funcionamento da biblioteca da IES busca atender toda a necessidade da comunidade acadêmica, adequando-se à realidade da Unidade. Assim, a Biblioteca funciona, de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 22h00 e aos sábados, das 8h00 às 14h00.

### **3.6.2 Bibliografia básica por unidade curricular**

O acervo da bibliografia básica atende às diretrizes legais propostas pelo Ministério da Educação e pelo Conselho Nacional de Educação, além de dialogar diretamente com a matriz curricular proposta. Todo o acervo de bibliografia básica está informatizado e tombado junto ao patrimônio da IES. A IES dispõe de Plano de Contingência para os casos em que o acesso não é possível em decorrência de fatores externos que fogem ao cotidiano e à operação normal e regular das atividades acadêmicas.

Bibliografia básica é a leitura mínima obrigatória, parte do processo da aprendizagem fundamental. As disciplinas do curso de Engenharia de Computação estão divididas em 3 núcleos de formação que são: núcleo de conteúdos básicos, núcleo de conteúdos profissionalizantes e núcleo de conteúdos específicos.

Os livros das unidades de estudo (bibliografias básica e complementar) referentes aos núcleos de conteúdos básicos (disciplinas básicas), profissionalizantes (disciplinas profissionalizantes) e específicos (disciplinas

específicas) são apresentados nos planos de ensino das unidades de estudo do curso.

### **3.6.3 Bibliografia complementar por unidade curricular**

O acervo da bibliografia complementar possui cinco títulos por disciplina, com disponibilização de dois exemplares de cada título ou com acervo virtual. A IES dispõe de Plano de Contingência para os casos em que o acesso não é possível em decorrência de fatores externos que fogem ao cotidiano e à operação normal e regular das atividades acadêmicas.

Bibliografia complementar é a leitura recomendada para aumentar os conhecimentos sobre determinados assuntos, criando a oportunidade do aprendizado em diferentes abordagens e sob a ótica de diversos autores. Busca complementar o processo educativo (ensino/aprendizagem), conduzindo o aluno em seu desenvolvimento, considerando os diferentes níveis de conhecimento e diversidade de interesses existentes e objetivando o preparo do estudante para realização de suas próprias pesquisas.

São livros nacionais ou importados necessários à complementação da bibliografia básica do curso, seja em nível de pesquisa e/ou conteúdo programático das disciplinas ministradas na instituição, com pelo menos 2 (dois) exemplares de cada título indicado, exceto nos casos em que haja demanda.

#### **Periódicos Especializados**

A Biblioteca do UniMetrocamp oferece uma excelente base de dados com acesso ao conteúdo completo de artigos em periódicos especializados, on-line e impressos, indexados e correntes, nas mais diferentes áreas de conhecimento, com diversos títulos que atendem ao curso de Engenharia de Computação.

## **3.4 SALAS DE AULA**

Os discentes matriculados no curso são distribuídos em dez turmas no turno noturno, o que permite a excelente acomodação dos discentes em suas salas de aula.

O curso possui salas de aula com **os mais variados tamanhos** cada, com salas destinadas às pessoas com deficiência. Elas atendem aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, conservação e comodidade necessária à atividade desenvolvida de forma excelente, contemplando em equipamentos multimídia com acesso à internet e projetores.

As salas de aula estão organizadas de acordo com as especificidades da ABNT NBR 9050:2020 Versão Corrigida:2021, com as Leis nº 10.48/2000, nº 10.098/2000 e o Decreto nº 5.296/2004. Sempre que solicitada, a IES busca atender as necessidades específicas dos estudantes público-alvo da Educação Especial, por meio da aquisição e/ou adaptação de mobiliários e de materiais específicos para as salas de aula.

### **3.5 ACESSO DE ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA**

O UniMetrocamp Wyden dispõe de 12 laboratórios de informática, cada um com 30 computadores, em média, para utilização acadêmico/pedagógica. Além disso, encontram-se à disposição dos alunos diversos computadores localizados nas áreas de convivências, na biblioteca e em salas de estudo, todos conectados à internet.

A instituição conta com rede sem fios, cobrindo 100% de sua área. Para acessar a internet, o aluno ou professor utiliza as mesmas credenciais fornecidas para acesso aos micros dos laboratórios ou salas de aula.

Os laboratórios de informática atendem as disciplinas de Formação Básica, Profissionalizante e Específica. As aulas práticas do curso que demandam apenas recursos computacionais, sem a necessidade de hardwares específicos, podem ser alocadas praticamente em qualquer dos laboratórios de informática do UniMetrocamp, graças à excelente configuração padrão.

A configuração padrão dos computadores dos laboratórios de informática é de equipamentos Dell Optplex 3010, processador core I5 VPRO 3.2GHz, memória RAM de 4GB ou 8GB, disco rígido de 500GB, drive DVD, monitor LCD 19", Sistema Operacional Windows 10. Todos os equipamentos apresentam os principais

aplicativos utilizados nas disciplinas, para a elaboração de trabalhos, relatórios, simulações e acesso a bases remotas.

O UniMetrocamp Wyden conta com rede sem fios, cobrindo 100% de sua área. Para acessar a internet, o aluno (ou professor) utiliza as mesmas credenciais fornecidas para os micros dos laboratórios ou salas de aula.

São disponíveis também 55 pontos de acesso sem fios espalhados pelo prédio, que garantem uma cobertura em 100% da área total da unidade. Para realizar o acesso, o aluno ou professor deve se conectar com o seu equipamento a qualquer um dos pontos de acesso disponíveis e utilizar as mesmas credenciais fornecidas para acesso aos computadores dos laboratórios ou salas de aula. Destaca-se que grande parte dos alunos possui notebooks, tablets e/ou smartphones, e os utilizam frequentemente como instrumento de apoio nas atividades do Curso, conectando-se à Internet através do serviço sem fio disponibilizado pelo UniMetrocampWyden.

A Instituição possui contrato com a Microsoft que permite acesso a licenças para uso acadêmico/pedagógico dos principais softwares da Microsoft. O uso das licenças por parte dos alunos é realizado através da Loja Virtual - Microsoft Imagine, que é um programa direcionado a instituições de ensino onde os alunos através de um pré-cadastro da instituição, podem realizar downloads de licenças para uso em seu equipamento pessoal. A Instituição oferece um suporte exclusivo para os alunos com dificuldade para acessar o portal e realizar os downloads no próprio portal. Somado a isso, temos a melhor preparação dos estudantes, bem como dos docentes, que se tornam mais eficientes e capazes de melhor compreensão dos recursos disponíveis, somado à melhora das suas habilidades, com relação ao currículo, bem como de ferramentas disponíveis.

O apoio aos professores e alunos é realizado pelos colaboradores técnicos do setor de Help Desk, que fornecem apoio e manutenção aos equipamentos de informática. Atualmente, o setor de Help Desk conta com 2 colaboradores, sendo um deles o coordenador de Infraestrutura de Tecnologia da Informação do UniMetrocamp Wyden.

A equipe de TI fica à disposição dos estudantes com monitores qualificados para ajudar os alunos em suas dúvidas e/ou dificuldades. O local possui rede Wi-Fi

de excelente qualidade e todas as senhas, bem como orientações de uso dos equipamentos, são disponibilizados nos próprios espaços, garantindo ampla visibilidade para o público que frequenta os laboratórios.

A atualização de equipamentos e softwares é feita através de trabalho conjunto entre a diretoria, coordenadores e professores da unidade, visando ofertar novas tecnologias e equipamentos modernos a seus discentes. Esse trabalho é realizado no início de cada semestre, obedecendo à política de atualização de equipamentos e softwares.

O laboratório de informática conta com os seguintes softwares que atendem às especificidades do curso:

- ✓ MICROSOFT PROJECT – Professional
- ✓ MICROSOFT VISIO – Professional
- ✓ BIZAGI MODELER
- ✓ TRELLO
- ✓ Software R
- ✓ Software RSTUDIO
- ✓ OFFICE FOR PC HOME / STUDENT EDITION
- ✓ CRIATIVA HUMANA
- ✓ DOS-VOX
- ✓ NVDA (Acesso Não-Visual ao Ambiente de Trabalho),

### 3.7 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA



O NAC – Núcleo de Apoio à Carreira integra o Laboratório de Práticas em Gestão (LPG) que envolve, também, os laboratórios dos demais cursos da área de negócios da IES. Atende às necessidades do curso e está alinhado ao projeto pedagógico do curso.

Possui normas de funcionamento e utilização específica e suas instalações apresentam conforto, materiais e equipamentos condizentes com o espaço físico, manutenção periódica, serviços de apoio técnico e disponibilidade de recursos de tecnologia e comunicação adequados às atividades a serem desenvolvidas.

A missão do NAC – Núcleo de Apoio à Carreira é proporcionar aos alunos a articulação entre teoria e a prática, oferecendo para a comunidade um portfólio de serviços capazes de transformar a realidade. Esta é uma ação que complementa as ações de Responsabilidade Social da instituição, pois, todos os serviços são oferecidos de forma gratuita.

O público-alvo do NAC -Núcleo de Apoio à Carreira é dividido entre a comunidade interna da instituição e a comunidade externa. Ao público interno, composto por alunos, são oferecidas atividades acadêmicas complementares nos eixos de formação: Cidadania e Sustentabilidade, Empregabilidade, Sustentabilidade Empreendedorismo e Inovação. Além disto, por meio da articulação entre teoria e prática, os alunos prestam serviços ao público-externo, composto por cidadãos da comunidade em geral residente no entorno da IES, empresas públicas, privadas, associações e a sociedade organizada na localidade em que o campus esteja inserido.

As ações de cidadania envolvem palestras educativas relacionadas aos direitos humanos, relações de gênero e étnico-raciais nas organizações, campanha para prevenção ao suicídio (Setembro Amarelo), campanhas para prevenção de doenças como câncer de mama (Outubro Rosa) e o câncer de próstata (Novembro Azul), palestras, minicursos e assessorias prestadas para a comunidade, além dos trotes solidários que envolvem a doação de livros e materiais escolares para instituições da região.

O levantamento de dados econômicos e sociais da região pelos alunos do NAC – Núcleo de Apoio à Carreira é um dos exemplos de como as ações podem ser convertidas em benefícios para a sociedade em geral, vez que seus resultados são tornados públicos nos artigos científicos produzidos pelos alunos da iniciação científica em conjunto com seus orientadores, publicados nas revistas da própria instituição ou externas.

Disciplinas como Recrutamento e Técnicas de Seleção de Talentos; Negociação e Gestão do Clima Organizacional; Gestão de Carreira e Desenvolvimento; e Gestão de Desempenho realizam atividades no NAC para orientação de carreira, informações sobre comportamentos e processos seletivos, auxílio na elaboração de currículos, realização de treinamentos, aplicação de avaliação de desempenho ou pesquisa de clima, contribuindo para o desenvolvimento do aluno e sua maior interação com o mercado da região, o que integra atividades de ensino, pesquisa e extensão.

As ações de sustentabilidade buscam contribuir para o desenvolvimento da consciência coletiva no cuidado com o outro e com o meio ambiente. A divulgação de boas práticas de organizações referência em Sustentabilidade e Responsabilidade Social, a criação de soluções empreendedoras sustentáveis para o mercado da região e as palestras educativas para alunos e comunidade externa fortalecem o desenvolvimento da competência empreendedora sustentável. A Semana da Sustentabilidade e da Responsabilidade Social da instituição aglutina várias destas atividades e é realizada uma vez ao ano, contudo, as ações não se limitam a este período específico, já que a temática é tratada de forma transdisciplinar em várias disciplinas já especificadas neste projeto pedagógico.

Seja nos planos de ensino ou nos planos de aula destas disciplinas, há a indicação de atividades a serem realizadas pelos professores para que os alunos estejam preparados a realizar tais atendimentos à comunidade quando participarem da prestação de serviços do NAC – Núcleo de Apoio à Carreira.

Semestralmente, os membros do NDE fazem uma avaliação das demandas e serviços prestados, qualidade do laboratório, sendo os resultados utilizados pela gestão acadêmica para planejar o incremento da qualidade do atendimento, da demanda existente e futura e dos novos planos de trabalho dos ciclos seguintes.

Fica evidenciada, assim, que há correlação entre as atividades desenvolvidas ao longo do curso e as ações propostas no NAC – Núcleo de Apoio à Carreira, uma vez que elas consolidam e fomentam o perfil do egresso objetivado na formação acadêmica.

Como se observa ainda na figura abaixo, o NAC busca criar uma comunidade acadêmica de aprendizagem coletiva inserida na sociedade local, fortalecer os laços com esta comunidade e, também, incentivar as ações de pesquisa e extensão vinculadas ao curso.



Assim, o laboratório de práticas complementa a formação acadêmica, desenvolve as competências transversais exigidas de nossos alunos, além de melhorar a capacidade de tomada de decisão e a identificação de oportunidades empreendedoras tão importantes para o exercício profissional do aluno graduado em Gestão de Recursos Humanos.



### 3.8 PROCESSO DE CONTROLE DE PRODUÇÃO OU DISTRIBUIÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO

A IES disponibiliza para a comunidade acadêmica o material didático no ambiente da Sala de Aula Virtual de Aprendizagem (SAVA) que, periodicamente, apresenta o demonstrativo de nível de serviço (SLA). A IES disponibiliza para a comunidade acadêmica o material didático no ambiente da Sala de Aula Virtual de Aprendizagem que, periodicamente, apresenta o demonstrativo de nível de serviço (SLA). Este documento tem o objetivo de demonstrar as práticas adotadas no gerenciamento do datacenter, bem como relatar as indisponibilidades ou instabilidades ocorridas no período do relatório, com explicações e planos de ação adotados com base nos indicadores, para melhor acompanhamento e atuação do sistema.

### 3.8 PROCESSO DE CONTROLE DE PRODUÇÃO OU DISTRIBUIÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO

A IES disponibiliza para a comunidade acadêmica o material didático no ambiente da Sala de Aula Virtual de Aprendizagem (SAVA) que, periodicamente,

apresenta o demonstrativo de nível de serviço (SLA). Este documento tem o objetivo de demonstrar as práticas adotadas no gerenciamento do datacenter, bem como relatar as indisponibilidades ou instabilidades ocorridas no período do relatório, com explicações e planos de ação adotados com base nos indicadores, para melhor acompanhamento e atuação do sistema.

#### REFERÊNCIAS

AUSUBEL, D.; NOVAK, J. & HANESIAN, H. **Psicologia educacional**. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

BRANCO, Maria Luíza. **A Educação progressiva na atualidade: o legado de John Dewey**. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 40, n. 3, p. 783-798. 2014.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.281 de 25 de junho de 2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4281.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4281.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Decreto nº 5296, de 02 de dezembro de 2004** . Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25/08/2009.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, LDB. 9394/1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12764.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. Lei nº 13005, de 25 de junho de 2014. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html> . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Parecer CNE/CES nº 438/2020. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=154111-pces438-20-1&category\\_slug=agosto-2020-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=154111-pces438-20-1&category_slug=agosto-2020-pdf&Itemid=30192) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Parecer CNE/CP nº8, de 06 de março de 2012.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=10389-pcp008-12-pdf&category\\_slug=marco-2012-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=10389-pcp008-12-pdf&category_slug=marco-2012-pdf&Itemid=30192) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Portaria nº 3.284, de 07 de novembro de 2003.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port3284.pdf> . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4281.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4281.htm) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 01 de 17 de junho de 2004.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf> . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 2, de 15 de junho de 2012.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=10988-rcp002-12-pdf&category\\_slug=maio-2012-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=10988-rcp002-12-pdf&category_slug=maio-2012-pdf&Itemid=30192) . Acesso em 30 mai/2021.

BRASIL. **Resolução nº 2, de 18 de junho de 2007.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/rces002\\_07.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/rces002_07.pdf) . Acesso em 30 mai/2021.

CONAES. **Resolução nº 1, de 17 de junho de 2010.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=6885-resolucao1-2010-conae&category\\_slug=outubro-2010-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6885-resolucao1-2010-conae&category_slug=outubro-2010-pdf&Itemid=30192) . Acesso em 30 mai/2021.

DAMASCENO, Andréa Duarte da Silva. **A importância da psicomotricidade na educação infantil.** Disponível em: [www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/N206676.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N206676.pdf) Acesso em: 21 mai. 2021. p. 15).

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades**. 2. ed. São Paulo: Gente, 2004.

HOFFMANN, Jussara. **Avaliação Mediadora: uma prática em construção da pré-escola à universidade**. 18 ed. Porto Alegre: Mediação, 2000.

INEP. **Referenciais de acessibilidade na Educação Superior e a avaliação in loco do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior**. Brasília: MEC, 2013.

INSTITUTO PURUNÃ. Como aprendemos? A teoria da escolha de William Glasser. Disponível em: <http://www.institutopuruna.com.br/como-aprendemos-a-teoria-da-escolha-de-william-glasser/>. Acesso em 30 mai/2021.

LEFRANÇOIS, Guy R. **Teorias da aprendizagem**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

LEFRANÇOIS, Guy R. **Teorias da aprendizagem: o que o professor disse**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

LUCKESI, C. C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2002. MEC. Portaria nº 147, de 2 de fevereiro de 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/portarias/portaria147.pdf>. Acesso em 30 mai/2021.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation** (2017). Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.pdf>. Acesso em 30 mai/2021.

MOREIRA, M. A. **Teorias de Aprendizagem**. São Paulo. EPU, 1999.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf> . Acesso em 30 mai/2021.

OZMON, Howard; CRAVER, Samuel M. **Fundamentos filosóficos da educação**. 6. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2004.

PERRENOUD, P. Construir competências é virar as costas aos saberes? In: Revista Pátio, Porto Alegre: ARTMED, ano 03, nº 11, jan. 2000 (p. 15-19)

PESSANHA, J. A. M. **Platão as várias faces do amor**. In: NOVAES, A. (Org.). O sentido da paixão. São Paulo: Companhia das Letras, Funarte, 1987.

RIBEIRO, S.; ZANCANARO, L. **Educação para liberdade – uma perspectiva kantiana**. Revista Bioethikos. São Paulo, v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://www.saocamilosp.br/pdf/bioethikos/82/Art11.pdf>.

SAUL, Ana Maria. **Avaliação emancipatória**: desafio a teoria e a prática da avaliação e reformulação de currículo. São Paulo: Cortez, 2000.

SEBRAE. **Sobrevivência das Empresas no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-relatorio-apresentacao-2016.pdf> . Acesso em 14 nov./2020.

WORDL ECONOMIC FORUM. **The future of jobs report 2020**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> . Acesso em 30 mai/2021.

## **ANEXOS**

## **EMENTAS**

## LÍNGUA PORTUGUESA (ARA0001)

### EMENTA

Linguagem e língua – conceitos. Norma culta e variação linguística. Texto e Discurso. Dificuldades gramaticais. A língua no ambiente profissional.

Básica	GUIMARAES, Thelma de Carvalho. (org.) <b>Língua Portuguesa I</b> . São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22100">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22100</a>
Básica	VIEIRA, Sílvia; BRANDÃO, Sílvia. <b>Ensino de Gramática</b> : descrição e uso. São Paulo, SP: Contexto, 2009. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1256">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1256</a>
Básica	ELIAS, Vanda Maria. <b>Ensino de Língua Portuguesa</b> : oralidade, escrita e leitura. São Paulo, SP: Contexto, 2011. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3456">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3456</a>
Complementar	CASTILHO, Ataliba T. de; ELIAS, Vanda M. <b>Pequena Gramática do Português Brasileiro</b> . São Paulo, SP: Contexto, 2010. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/24365">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/24365</a>
Complementar	CASTILHO, Célia Moraes de. <b>Fundamentos sintáticos do português brasileiro</b> . São Paulo, SP: Contexto, 2013. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3476">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3476</a>
Complementar	MARTINS, Marco Antonio; VIEIRA, Sílvia Rodrigues; TAVARES, Maria Alice. <b>Ensino de Português e Sociolinguística</b> . São Paulo, SP: Contexto, 2014. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22535">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22535</a>

Complementar	ILARI, Rodolfo; BASSO, Renato. <b>O português da gente:</b> a língua que estudamos, a língua que falamos. São Paulo, SP: Contexto, 2009. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1263">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1263</a>
Complementar	GUIMARÃES, Thelma. <b>Comunicação e Linguagem.</b> São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3103">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3103</a>

#### PENSAMENTO COMPUTACIONAL (ARA0002)

##### EMENTA

Introdução aos princípios fundamentais da computação. Fundamentos de software de computadores. Fundamentos de hardware. Representação de imagens em computadores. Noções de programação: exemplos com manipulação de imagens digitais. Pensamento computacional e aplicações nas áreas de conhecimento.

Básica	CARVALHO, A. Lorena, A. <b>Introdução à Computação:</b> hardware, software e dados. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521633167/cfi/6/10!/4/2@0:0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521633167/cfi/6/10!/4/2@0:0</a>
Básica	DALE, N., Lewis J. <b>Ciência da Computação.</b> 4. ed. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2011. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521635215/cfi/6/10!/4/2/2@0:100">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521635215/cfi/6/10!/4/2/2@0:100</a>

Básica	GLENN, J. <b>Ciência da Computação</b> : uma visão abrangente. 11. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2013. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582600313/cfi/3!/4/4@0.00:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582600313/cfi/3!/4/4@0.00:0.00</a>
Complementar	SANTOS, Marcelo da Silva dos; MASCHIETTO, Luís G.; SILVA, Fernanda Rosa da. <b>Pensamento Computacional</b> . São Paulo, SP: Grupo A, 2021. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901121/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901121/</a>
Complementar	ROSINI, Alessandro M.; PALMISANO, Angelo. <b>Administração de Sistemas de Informação</b> : e a gestão do conhecimento. 2.ed. São Paulo, SP: Cengage Learning Brasil, 2013. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522114672/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522114672/</a>
Complementar	FEDELI, R. D. Polloni, E. G. F. Peres, F. E. <b>Introdução à Ciência da Computação</b> . 2.ed. São Paulo, SP: Cengage, 2010. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522110001/cfi/4!/4/4@0.00:10.2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522110001/cfi/4!/4/4@0.00:10.2</a>
Complementar	FLANAGAN, D. <b>Javascript</b> : o guia definitivo. 6.ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2013. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565837484/cfi/3!/4/4@0.00:16.4">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565837484/cfi/3!/4/4@0.00:16.4</a>
Complementar	MANZANO, José Augusto Navarro G.; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. <b>Algoritmos</b> : lógica para desenvolvimento de programação de computadores. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531472/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531472/</a>

**PRINCÍPIOS DE GESTÃO (ARA0003)****EMENTA**

Pensamento sistêmico. O cotidiano do gestor. A organização e suas áreas. Gestão avançada da organização. Pensamento econômico. Mercado e formação de preços.

Básica	MANKIW, Nicholas Gregory. <b>Introdução a Economia</b> . 8.ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522127924/pages/recent">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522127924/pages/recent</a>
Básica	CHIAVENATO, Idalberto. <b>Administração nos novos tempos</b> . 2.ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2004.
Básica	SOBRAL, Filipe; PECCI, Alketa. <b>Fundamentos de Administração</b> . 3.ed. São Paulo, SP: Pearson, 2012. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3283">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3283</a>
Complementar	BARBIERI, José Carlos. CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. <b>Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática</b> . 3.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2016. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547208325/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547208325/pageid/0</a>
Complementar	DAFT, Ricardo L. <b>Administração</b> . 3. ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522125258/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522125258/pageid/0</a>

Complementar	DORNELAS, José. <b>Empreendedorismo para visionários</b> : desenvolvendo negócios inovadores para um mundo em transformação. 2.ed. São Paulo, SP: Empreende, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788566103212/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788566103212/pageid/0</a>
Complementar	MARTINS, Eliseu. <b>Contabilidade de custos</b> . 11.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597018080/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:35">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597018080/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:35</a>
Complementar	LANGRAFE, Taiguara. <b>Administração, uma abordagem inovadora com desafios práticos</b> . São Paulo, SP: Editora Empreende, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788566103120/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788566103120/</a>

#### COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL (ARA0010)

##### EMENTA

As pessoas na organização. Motivação e trabalho. Comunicação no ambiente de trabalho. Liderança, poder e autoridade. Ética, inclusão e diversidade. Desenvolvimento de equipes de alta performance.

Básica	BLANCHARD, Ken. <b>Liderança de alto nível</b> : como criar e liderar organizações de alto desempenho. 3.ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582605240/cfi/6/8!/4/4/22/2@0:0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582605240/cfi/6/8!/4/4/22/2@0:0</a>
--------	--

Bási ca	MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary A V. <b>Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global.</b> 6.ed. Porto Alegre, RS: AMGH, 2014. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554045/cfi/1!/4/4@0.00:52.3">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554045/cfi/1!/4/4@0.00:52.3</a>
Bási ca	VERGARA, Sylvia Constant. <b>Gestão de Pessoas.</b> 16.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985/cfi/6/10!/4/12/8@0:0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985/cfi/6/10!/4/12/8@0:0</a>
Com ple men tar	BALDWIN, Timothy; BOMMER, Bill; RUBIN, Robert. <b>Gerenciando o comportamento organizacional.</b> São Paulo, SP: Campus, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595156609/cfi/6/2!/4/2/4@0.00:0.0452">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595156609/cfi/6/2!/4/2/4@0.00:0.0452</a>
Com ple men tar	TAKAHASHI, Adriana Roseli W. <b>Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento.</b> Curitiba, PR: Inter Saberes, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30906">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30906</a>
Com ple men tar	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. <b>Administração.</b> 2.ed. Porto Alegre, RS: AMGH, 2012. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580550825/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580550825/pageid/0</a>
Com ple men tar	BERGAMINI, Cecília Whitaker. <b>Motivação nas organizações.</b> 7.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/cfi/6/10!/4/2@0:0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/cfi/6/10!/4/2@0:0</a>

Com ple men tar	DUTRA, J. S. <b>Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna</b> . 2.ed. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597010015/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1">integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597010015/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1</a>
--------------------------	---

#### ECONOMIA EMPRESARIAL (ARA0011)

##### EMENTA

Conceitos básicos de economia. As origens da ciência econômica do séc. XXI e o pensamento atual. Microeconomia: o comportamento dos agentes e dos mercados. Contas nacionais e indicadores socioeconômicos. Políticas macroeconômicas.

Básica	SILVA, César Roberto Leite da; LUIZ, Sinclayr. <b>Economia e mercados: introdução à economia</b> . São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547227739/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547227739/pageid/0</a>
Básica	MANKIOW, Nicholas Gregory. <b>Introdução a Economia</b> . 8.ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522127924/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522127924/pageid/0</a>
Básica	VASCONCELLOS, Marco Antonio; GARCIA, Manuel. <b>Fundamentos de Economia</b> . 4.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553131747/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553131747/pageid/0</a>
Comple mentar	BRAGA, Marcio Bobik. <b>Princípios de Economia: abordagem Didática e Multidisciplinar</b> . Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597022841/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2[ef4604fb-5195-4c69-ee03-5cbb3ddf9a87]%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597022841/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2[ef4604fb-5195-4c69-ee03-5cbb3ddf9a87]%4051:1</a>

Complementar	NOGAMI, Otto; PASSOS, Carlos Roberto Martins. <b>Princípios de Economia</b> . 7.ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2016. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522124930/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522124930/pageid/0</a>
Complementar	PINHO, D. Benevides & VASCONCELLOS, M. A. Sandoval. <b>Manual de Economia</b> . 7.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547220303/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547220303/pageid/0</a>
Complementar	MENDES, Judas Tadeu Grassi. <b>Economia: fundamentos e aplicações</b> . 2.ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2009. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1090/">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/1090/</a>
Complementar	VASCONCELLOS, M. A. Sandoval; JUNIOR, Rudinei Toneto; SAKURAI, Sérgio. <b>Economia Fácil</b> . São Paulo, SP: Saraiva, 2015. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502634473/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502634473/pageid/0</a>

#### MATEMÁTICA EMPRESARIAL (ARA0012)

##### EMENTA

Operações matemáticas básicas: frações, potencialização e radiciação. A matemática do dia a dia: equações, razões, proporções e porcentagens, regra de três, juros. Conjuntos: definição, tipologia, operações, relação de pertinência e inclusão. Gráficos e interpretações gráficas. Aplicações da matemática: taxas de variação, interpretação gráfica das taxas de variação, funções custo, receita e lucro, funções demanda e oferta.

Básica	BONAFINI, Fernanda César. <b>Matemática</b> . São Paulo, SP: Perason, 2011 Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3022">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3022</a>
--------	--

Básica	MORETTIN, Pedro A.; HAZZAN, Samuel; BUSSAB, Wilton O. <b>Introdução ao Cálculo para Administração, Economia e Contabilidade.</b> Rio de Janeiro, RJ: Saraiva, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547221843/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547221843/pageid/0</a>
Básica	SILVA, Sebastião Medeiros da; SILVA, Elio Medeiros da; SILVA, Ermes Medeiros da. <b>Matemática Básica para Cursos Superiores.</b> 2.ed. Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597016659/pages/recent">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597016659/pages/recent</a>
Comple mentar	BRUNI, Adriano Leal. <b>Excel Aplicado à Gestão Empresarial.</b> São Paulo, SP: Atlas, 2011. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522465835/cfi/4!/4/4@0.00:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522465835/cfi/4!/4/4@0.00:0.00</a>
Comple mentar	NETO, Alexandre A. <b>Matemática Financeira e suas Aplicações.</b> São Paulo, SP: Grupo GEN, 2022. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773244/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773244/</a>
Comple mentar	JACQUES, Ian. <b>Matemática para Economia e Administração.</b> 6.ed. São Paulo, SP: Pearson, 2010. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1958">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1958</a>

Complementar	HAZZAN, Samuel. <b>Matemática Básica:</b> para administração, economia, contabilidade e negócios. São Paulo, SP: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027501/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!/4/2/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027501/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!/4/2/2%4051:2</a>
Complementar	MACEDO, Luiz Roberto Dias de; CASTANHEIRA, Nelson Pereira; ROCHA, Alex. <b>Tópicos de matemática aplicada.</b> Curitiba, PR: IBPEX, 2013. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9943">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9943</a>

#### GERENCIAMENTO DE PROJETOS (ARA0016)

##### EMENTA

O projeto e a organização. Organizando o projeto no tempo. Gerenciamento de custos e equipes em projetos. Análise de riscos e qualidade. Projeto ágil.

Básica	TORRES, Luis Fernando. <b>Fundamentos do Gerenciamento de Projetos.</b> Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2014. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595155534/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa.xhtml]!/4/2/2[d1a88ada-68a7-4e62-b907-3afc3ab2a4fa]%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595155534/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa.xhtml]!/4/2/2[d1a88ada-68a7-4e62-b907-3afc3ab2a4fa]%4051:1</a>
Básica	CAMARGO, Marta. <b>Gerenciamento de Projetos.</b> São Paulo, SP: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595153332/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595153332/</a>

Básica	MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. <b>Administração de projetos:</b> como transformar ideias em resultados. São Paulo: Grupo GEN, 2014.
Comparante	KERZNER, Harold. <b>Gestão de Projetos:</b> as melhores práticas. Porto Alegre, RS: Bookman, 2016. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582605301/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582605301/pageid/0</a>
Comparante	MASSARI, Vitor L. <b>Agile Scrum Master no Gerenciamento Avançado de Projetos.</b> Rio de Janeiro, RJ: Brasport, 2014. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/160394/epub/0?cod e=qi5iwA/jqSxnQTWtNklkV3rAvskH30b9mnUBuLo2HzgAZSfqCLIG94uVTIPI WdzplvIBdr2wLjBtHMZ8b9ixAg==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/160394/epub/0?cod e=qi5iwA/jqSxnQTWtNklkV3rAvskH30b9mnUBuLo2HzgAZSfqCLIG94uVTIPI WdzplvIBdr2wLjBtHMZ8b9ixAg==</a>
Comparante	OLIVEIRA, Guilherme Bueno de. <b>Microsoft Project 2010 &amp; Gestão de Projetos.</b> São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2661/pdf/0?code=MTGw+Sj9QzvNGKfId6C455Tc3SoMhip08kdtwHKVH2sCSKTx8bc5rQuv3Bg3mrLELsgT6j+jB6Bqud700lyKyQ==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/2661/pdf/0?code=MTGw+Sj9QzvNGKfId6C455Tc3SoMhip08kdtwHKVH2sCSKTx8bc5rQuv3Bg3mrLELsgT6j+jB6Bqud700lyKyQ==</a>
Comparante	XAVIER, Carlos Magno da S. <b>Gerenciamento de projetos:</b> como definir e controlar o escopo do projeto. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131204/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131204/</a>

Comp leme ntar	VALERIANO, Dalton L. <b>Gerenciamento Estratégico e Administração por Projetos</b> . São Paulo, SP: Makron Books, 2001. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/31/epub">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/31/epub</a>
----------------------	--

#### ESTATÍSTICA E PROBABILIDADE(ARA0019)

##### EMENTA

Análise de dados quantitativos. Probabilidades. Probabilidade condicional independência. Variáveis aleatórias unidimensionais.

Básica	BELFIORI, Patrícia. <b>Estatística Aplicada à Administração, Contabilidade e Economia com excel e SPSS</b> . Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2015. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595155596/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2[cover-image]/4%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595155596/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2[cover-image]/4%4051:1</a>
Básica	MOORE, David S .; NOTZ, William I .; FLINGER, Michael A. <b>A Estatística Básica e sua Prática</b> . 7.ed. São Paulo, SP: GEN, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521634294/pages/recent">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521634294/pages/recent</a>
Básica	OLIVEIRA, Francisco Estevam Martins de. <b>Estatística e Probabilidade com ênfase em exercícios e resolvidos e propostos</b> . 3.ed.São Paulo, SP: GEN, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521633846/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4076:37">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521633846/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4076:37</a>

Complementar	BONAFINI, Fernanda César. <b>Matemática</b> . São Paulo, SP: Perason, 2011. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3022">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3022</a>
Complementar	LEVINE, David M.; STEPHAN, David F.; SZABAT, Kathryn A. <b>Estatística: teoria e aplicações usando o MS Excel</b> . 7.ed. São Paulo, SP: GEN, 2016. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521631972/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml1]!/4/2/2%4051:36">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521631972/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml1]!/4/2/2%4051:36</a>
Complementar	SHARPE, Norean R.; DE VEAUX, Richard D.; VELLEMAN, Paul F. <b>Estatística Aplicada: administração, economia e negócios</b> . São Paulo, SP: Bookman, 2011. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788577808656/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788577808656/pageid/0</a>
Complementar	VIEIRA, Sônia. <b>Estatística para Qualidade</b> . 3.ed. São Paulo, SP: Elsevier, 2014. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595156531/pages/recent">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595156531/pages/recent</a>
Complementar	SILVA, Sebastião Medeiros da; SILVA, Elio Medeiros da; SILVA, Ermes Medeiros da. <b>Matemática Básica para Cursos Superiores</b> . 2.ed. Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597016659/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2[d62e620b-daa4-4905-a0d6-95b246d62a50]%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597016659/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2[d62e620b-daa4-4905-a0d6-95b246d62a50]%4051:1</a>

TÓPICOS EM LIBRAS: SURDEZ E INCLUSÃO (ARA0026)

EMENTA

Estudos de linguagem visual e imagética. O sistema de anotação da Libras: a escrita de sinais. Línguas em contato: vida e conflito nas fronteiras linguísticas. A herança linguística.

Básica	<a href="#">BAGGIO, M.A; CASA NOVA, M.G. Libras. Curitiba, PR: Intersaberes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/129456">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/129456</a></a>
Básica	SILVA, Rafael Dias (org.) <b>Língua brasileira de sinais:</b> libras. São Paulo, SP: Editora Pearson, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35534">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35534</a>
Básica	LACERDA, C.B.F de; SANTOS, L. F.; MARTINS, V. R. O. (org.). <b>Libras:</b> aspectos Fundamentais. Curitiba, PR: Intersaberes, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/169745">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/169745</a>
Compleментар	MORAIS, Carlos E., L. et al. <b>Libras.</b> 2.ed. São Paulo, SP: Grupo A, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595027305/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595027305/pageid/0</a>

Com plem entar	CHOI, Daniel et al. Organizadora: Maria Cristina da C. Pereira. <b>Libras:</b> conhecimentos além dos sinais. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2658">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2658</a>
Com plem entar	LUCHESSI, M.R.C. <b>Educação de Pessoas Surdas:</b> experiências vividas, histórias narradas. 4.ed. Campinas,SP: Papyrus, 2012. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3299">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3299</a>
Com plem entar	<a href="#">SANTANA, A. P. Surdez e Linguagem aspectos e implicações neurolinguísticas. 5 ed. São Paulo, SP: Summus, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177963">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177963</a></a>
Com plem entar	SAMIK, Mariana Victoria Todeschini. <b>Libras.</b> Curitiba, PR: Contentus, 2020. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/186507/">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/186507/</a>

#### LIDERANÇA E COACHING (ARA0104)

##### EMENTA

Introdução à liderança. Modelos tradicionais e contemporâneos de liderança. Autoconhecimento para a gestão e liderança. Liderança para alto desempenho. Diagnóstico de competências individuais. Elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual.

Básica	ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. <b>Liderança e Desenvolvimento de Equipes</b> . Curitiba, PR: Intersaberes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49425/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49425/pdf</a>
Básica	LOTZ, Érika Gisele; GRAMMS, Lorena. <b>Coaching e Mentoring</b> . Curitiba, PR: Intersaberes, 2014. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6525/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6525/pdf</a>
Básica	MANDELLI, Pedro; LORIGGIO, Antônio. <b>Liderando para alta performance</b> . Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/155420/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/155420/pdf</a>
Compleme ntar	JUCÁ, Fernando. <b>Academia de liderança: como desenvolver sua capacidade de liderar</b> . Campinas, SP: Papirus, 2013. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3687/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3687/pdf</a>
Compleme ntar	KYRILLOS, Leny; SARDENBERG, Carlos Alberto. <b>Comunicação e Liderança</b> . São Paulo, SP: Contexto, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173126/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173126/pdf</a>
Compleme ntar	ROBBINS, Stephen P. <b>Fundamentos do comportamento organizacional</b> . 12.ed. São Paulo, SP: Pearson Education, 2014. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/10202/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/10202/pdf</a>
Compleme ntar	SELMAN, Jim. <b>Liderança</b> . São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3276/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/3276/pdf</a>

Complementar	TESTA, Jean-Pierre. <b>Coleção caixa de ferramentas: liderança.</b> São Paulo, SP: Saraiva, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131440/cfi/0!/4/4@0.00:67.3">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131440/cfi/0!/4/4@0.00:67.3</a>
--------------	--

#### GOVERNANÇA CORPORATIVA, RISCO E COMPLIANCE – ARA0021

##### EMENTA

Fundamentos da governança corporativa. Modelos de governança corporativa. Estratégia empresarial. Ética empresarial

Básica	GIACOMELLI, Giancarlo. et all. Revisão Técnica: LOZADA, Giseli. <b>Governança Corporativa.</b> Porto Alegre, RS: SAGAH, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021693/cfi/1!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021693/cfi/1!/4/2@100:0.00</a>
Básica	SANTOS, Fernando de Almeida. <b>Ética Empresarial.</b> São Paulo, SP: Atlas, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522494576/cfi/4!/4/4@0.00:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522494576/cfi/4!/4/4@0.00:0.00</a>

Básica	<p>OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. <b>Governança Corporativa na Prática: integrando acionistas, conselho de administração e diretoria executiva na geração de resultados</b>. 3.ed. São Paulo, SP: Grupo GEN, 2015.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522494569/cfi/0!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522494569/cfi/0!/4/2@100:0.00</a></p>
Complementar	<p>ASSI, Marcos. Colaboração de HANOFF, Roberta Volpato. <b>Compliance: como implementar</b>. São Paulo, SP: Trevisan Editora, 2018.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450356/cfi/2!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450356/cfi/2!/4/2@100:0.00</a></p>
Complementar	<p>BLOK, Marcella. <b>Compliance e Governança Corporativa</b>. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2017.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49251/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49251/pdf</a></p>
Complementar	<p>LEITE, Roberto Cintra. <b>Governança 2.0: como tornar uma organização eficiente</b>. São Paulo, SP: Trevisan Editora, 2017.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450162/cfi/0!/4/2@100:0.00">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450162/cfi/0!/4/2@100:0.00</a></p>

Complementar	SILVA, Edson Cordeiro da. <b>Governança corporativa nas empresas:</b> guia prático de orientação para acionistas, investidores, conselheiros de administração e fiscal, auditores, executivos, gestores, analistas de mercado e pesquisadores. 4.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008920/cfi/6/2[vnd.vst.idref=html01]!">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008920/cfi/6/2[vnd.vst.idref=html01]!</a>
Complementar	ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. <b>Governança, gestão responsável e ética nos negócios.</b> Curitiba, PR: InterSaberes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/52000/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/52000/pdf</a>

#### LEGISLAÇÃO FISCAL, TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA – ARA0144

#### EMENTA

Relação de trabalho e relação de emprego. Contrato de trabalho. Cessação do contrato de trabalho. Legislação fiscal. Seguridade social.

Básica	LEITÃO, André Studart; MEIRINHO, Augusto Grieco SantAnna. <b>Manual de Direito Previdenciário.</b> 5.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553602117/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553602117/pageid/0</a>
Básica	LEITE, Carlos Henrique Bezerra. <b>Curso de direito do trabalho.</b> São Paulo, SP: Saraiva, 2020. Disponível em:

	<a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553622944/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover]/2%4050:77">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553622944/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover]/2%4050:77</a>
Básica	SABBAG, Eduardo. <b>Direito Tributário Essencial</b> . 7.ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559640317/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559640317/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2</a>
Complementar	GLASENAPP, Ricardo Bernd. <b>Direito trabalhista e previdenciário</b> . São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2015. disponível em : <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/53317/epub">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Loader/53317/epub</a>
Complementar	STUCHI, Victor Hugo Nazário. Coordenação GONZAGA, Alvaro de Azevedo; ROQUE, Nathaly Campitelli. <b>Prática Trabalhista</b> . 7.ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense; Método, 2021. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/activate/9786559640744">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/activate/9786559640744</a>
Complementar	CISNEIROS, Gustavo. <b>Manual de Prática Trabalhista</b> . 2.ed. São Paulo, SP: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982034/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982034/</a>
Complementar	REDINZ, Marco A. <b>Contratos trabalhistas na prática</b> . São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610075/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610075/</a>
Complementar	ROMAR, Carla Teresa Martins. <b>Direito do Trabalho Esquemático</b> . 6.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553621572/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover]/2%4050:77">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553621572/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover]/2%4050:77</a>

## EMENTA

Introdução conceitual, histórico e legislação da saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Saúde ocupacional e visão multidisciplinar. Direitos sociais como cláusulas pétreas. Plano nacional de saúde e segurança no trabalho (PLANSAT) e perícia trabalhista. Principais regulamentações. Qualidade de vida no trabalho.

Bási ca	MATTOS, Ubirajara. <b>Higiene e Segurança do Trabalho</b> . São Paulo, SP: Grupo GEN, 2019. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595150959/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595150959/</a>
Bási ca	SCALDELAI, Aparecida Valdinéia. <b>Manual prático de saúde e segurança no trabalho</b> . 2.ed. São Paulo, SP: Yendis, 2012. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/159248/epub/0?code=O3ifZQXpx8cgnE97IVHY7Ek8kIFQX3JVwx+EPRoFB4KEhXA/n4baeghH">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/159248/epub/0?code=O3ifZQXpx8cgnE97IVHY7Ek8kIFQX3JVwx+EPRoFB4KEhXA/n4baeghH</a>
Bási ca	BARSANO, Paulo R.; BARBOSA, Rildo P. <b>Segurança do Trabalho: guia prático e didático</b> . São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536532417">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536532417</a>
Co mpl eme ntar	PAOLESCI, Bruno. <b>CIPA: guia prático de segurança do trabalho</b> . São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2009. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517988/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517988/</a>

Co mpl eme ntar	GRAMMS, Lorena Carmem; LOTZ, Erika Gisele. <b>Gestão da Qualidade de vida no Trabalho</b> . São Paulo, SP: Intersaberes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/52530">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/52530</a>
Co mpl eme ntar	SARAIVA. <b>Segurança e medicina do trabalho</b> . São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595635/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595635/</a>
Co mpl eme ntar	ROSSETE, Celso Augusto (org.). <b>Segurança do trabalho e saúde ocupacional</b> . São Paulo, SP: Pearson, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/54301">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/54301</a>
Co mpl eme ntar	FRANÇA, Ana Cristina L. <b>Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial</b> . 2.ed. São Paulo, SP: Grupo GEN, 2012. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522478514/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522478514/pageid/0</a>

#### NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL – ARA0330

##### EMENTA

A avaliação do clima organizacional. Planejamento da pesquisa de clima organizacional. Aplicação da pesquisa de clima. Tabulação e análise da pesquisa de clima. A gestão do clima organizacional em instituições públicas e nas organizações privadas. Negociação empresarial.

Básica	<p>DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. <b>Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros.</b> São Paulo, SP: Atlas, 2017.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/cfi/6/10!/4/6/2@0:0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/cfi/6/10!/4/6/2@0:0</a></p>
Básica	<p>FERREIRA, Patrícia. <b>Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.</b> Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2014.</p> <p>Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/cfi/5!/4/4@0.00:61.2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/cfi/5!/4/4@0.00:61.2</a></p>
Básica	<p>ROY J. LEWICKI, David M. SAUNDERS, Bruce Barry. <b>Fundamentos de negociação.</b> 5.ed. Porto Alegre, RS: AMGH, 2014. Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580553864/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580553864/pageid/0</a></p>
Complementar	<p>PAIVA, Kely César Martins. <b>Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões.</b> Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2019.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTkil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTkil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==</a></p>
Complementar	<p>GOLD, Miriam. <b>Gestão de carreira: como ser o protagonista de sua própria história.</b> São Paulo, SP: Saraiva Educação, 2019.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440340/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440340/pageid/0</a></p>

Com leme ntar	MUNHOZ, Antonio Siemsen. <b>Educação Corporativa: desafio para o século XXI</b> . Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tfNp1ZbqWtXuJgCMXItD8A4ydqLw6ATG2f3Rq11dvnp1qN6zX3RCof5iy4H+kfmWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tfNp1ZbqWtXuJgCMXItD8A4ydqLw6ATG2f3Rq11dvnp1qN6zX3RCof5iy4H+kfmWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==</a>
Com leme ntar	MELLO, Cleyson de Moraes; MOREIRA, Thiago. <b>Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana</b> . Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/37882">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/37882</a>
Com leme ntar	NETO, João Pinheiro de Barros (org.). <b>Administração: fundamentos da administração empreendedora e competitiva</b> . São Paulo, SP: Atlas, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016284/cfi/6/10!/4/10/6@0:0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016284/cfi/6/10!/4/10/6@0:0</a>

#### RECRUTAMENTO E TÉCNICAS DE SELEÇÃO DE TALENTOS – ARA1124

##### EMENTA

Mercado organizacional e subsistemas de recursos humanos. Planejamento estratégico e o planejamento de RH. Descrição do cargo e o processo de recrutamento. A importância do processo seletivo. Redes sociais em processo de recrutamento e seleção.

Básica	LOTZ, Erika Gisele. <b>Recrutamento e seleção de talentos</b> . Curitiba, PR: InterSaberes, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35465/epub/0">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35465/epub/0</a>
Básica	FARIAS, Maria Helena Alves (org). <b>Recrutamento, seleção e socialização</b> . São Paulo, SP: Pearson, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22113">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22113</a>
Básica	SOARES, Vilmabel. <b>Dinâmicas de grupos e jogos: psicodrama, expressão corporal, criatividade meditação e artes</b> . Rio de Janeiro, RJ: Vozes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/53760">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/53760</a>
Complementar	GARCIA, Roni Genicolo. <b>Manual de Rotinas Trabalhistas: problemas práticos na atuação diária</b> . 10.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597018257/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml1]!/4/2/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597018257/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml1]!/4/2/2%4051:2</a>
Complementar	MUNHOZ, Antonio Siemsen. <b>Educação Corporativa: desafio para o século XXI</b> . Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tnp1ZbqWtXuJgCMXltD8A4ydqLw6ATG2f3Rql1dvnp1qN6zX3RCoF5iy4H+kfmWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tnp1ZbqWtXuJgCMXltD8A4ydqLw6ATG2f3Rql1dvnp1qN6zX3RCoF5iy4H+kfmWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==</a>

Completar	<p>PAIVA, Kely César Martins. <b>Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões</b>. Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2019.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTKil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTKil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==</a></p>
Completar	<p>GOLD, Miriam. <b>Gestão de carreira: como ser o protagonista de sua própria história</b>. São Paulo, SP: Saraiva Educação, 2019.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440340/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440340/pageid/0</a></p>
Completar	<p>FIDELIS, Gilson Jose. Disponível em: <b>Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal</b>. 4.ed. São Paulo, SP: Érica Saraiva, 2016.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536533513/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover-image]/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536533513/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover-image]/2%4051:2</a></p>

## GESTÃO DAS PRÁTICAS TRABALHISTAS – ARA0802

### EMENTA

Registro de colaboradores. Salário, adicionais, parcelas variáveis e horas extras. Aspectos legais sobre diversidade e inclusão. Férias e 13º salário. Imposto de renda, encargos sociais e trabalhistas. Desligamento de empregados.

Bási ca	SILVA, Marilene Luzia da; REZENDE, Mardele Eugênia T. <b>Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas - 2ª edição.</b> [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2016. <i>E-book</i> . ISBN 9788536531205. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531205/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531205/</a>
Bási ca	FIDELIS, Gilson J. <b>Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal.</b> [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. <i>E-book</i> . ISBN 9788536533513. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/</a>
Bási ca	STUCHI, Victor Hugo N. <b>Prática Trabalhista.</b> [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. <i>E-book</i> . ISBN 9786559640744. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640744/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640744/</a>
Com ple men tar	REDINZ, Marco A. <b>Contratos trabalhistas na prática.</b> [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2019. <i>E-book</i> . ISBN 9788553610075. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610075/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610075/</a>
Com ple men tar	GARCIA, Roni G. <b>Manual de Rotinas Trabalhistas-Problemas Práticos na Atuação Diária, 10ª edição.</b> [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2018. <i>E-book</i> . ISBN 9788597018257. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018257/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018257/</a>

Com ple men tar	IZIDORO, Cleyton (org.). <b>Avaliação de desempenho de empresas.</b> São Paulo, SP: Pearson, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35509/pdf/0?code=QgXG3P5HFrPvY6DzPfloppq7I8Ki5xh9I5rO93zVWYy8YILGb5PQgqZxt3xkBfT18axSAru8/WnZ2EzSHg2ly69w==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35509/pdf/0?code=QgXG3P5HFrPvY6DzPfloppq7I8Ki5xh9I5rO93zVWYy8YILGb5PQgqZxt3xkBfT18axSAru8/WnZ2EzSHg2ly69w==</a>
Com ple men tar	BES, Pablo. <b>Administração de cargos, salários e benefícios.</b> Porto Alegre, RS: SAGAH, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0</a>
Com ple men tar	SANTOS, Enoque Ribeiro dos. <b>Negociação Coletiva de Trabalho.</b> Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/ePubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/ePubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1</a>

#### RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS – ARA1141

##### EMENTA

Relações de trabalho. Sindicatos. Conflitos trabalhistas. Negociação individual e coletiva nas relações de trabalho. Tópicos especiais em relações de trabalho.

Básic a	FINCATO, Denise; STURMER, Gilberto. <b>A Reforma Trabalhista simplificada; comentários à lei nº 13467/2017.</b> Porto Alegre, RS: EdiPUC-RS, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173128/epub/0?cod e=mubOSaBnsOgqToogr+uE/QcTLrUVyg4Zx/hfascogbBkA88znkuUwUflaus nQsD3P98OJHMxdxob4F+Um3FiwA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173128/epub/0?cod e=mubOSaBnsOgqToogr+uE/QcTLrUVyg4Zx/hfascogbBkA88znkuUwUflaus nQsD3P98OJHMxdxob4F+Um3FiwA==</a>
Básic a	SANTOS, Enoque Ribeiro dos. <b>Negociação Coletiva de Trabalho.</b> Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1</a>
Básic a	PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. <b>Reforma Trabalhista.</b> São Paulo, SP: Blucher, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521212690/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521212690/pageid/0</a>
Comp leme ntar	MELLO, Cleyson de Moraes; MOREIRA, Thiago. <b>Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana.</b> Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/37882">https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/37882</a>
Comp leme ntar	MUNHOZ, Antonio Siemsen. <b>Educação Corporativa: desafio para o século XXI.</b> Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tfNp1ZbqWtXuJgCMXltD8A4ydqLw6ATG2f3Rql1dvnp1qN6zX3RCof5iy4H+kf mWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tfNp1ZbqWtXuJgCMXltD8A4ydqLw6ATG2f3Rql1dvnp1qN6zX3RCof5iy4H+kf mWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==</a>

Com leme ntar	STUCHI, Victor Hugo N. <b>Prática Trabalhista</b> . São Paulo, SP: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640744/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640744/</a>
Com leme ntar	BES, Pablo. <b>Administração de cargos, salários e benefícios</b> . Porto Alegre, RS: SAGAH, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0</a>
Com leme ntar	VIEIRA, Mota Ronaldo. <b>Gestão do Conhecimento: introdução e áreas afins</b> . Rio de Janeiro, RJ: editora interciência, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/42114/pdf/0?code=0/D80R9U24sFXCRX42F9eCszjD1Flao2mTfQnAZ7hk2/E/mEnpKR3pnlCvfSS6XbrWwfOja1yY3SVDSQsJLaA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/42114/pdf/0?code=0/D80R9U24sFXCRX42F9eCszjD1Flao2mTfQnAZ7hk2/E/mEnpKR3pnlCvfSS6XbrWwfOja1yY3SVDSQsJLaA==</a>

#### GESTÃO DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO – ARA0804

##### EMENTA

Treinamento e desenvolvimento de pessoas. Educação corporativa. Planejamento e gestão de carreira. Processos de avaliação de carreira no ambiente organizacional. A gestão dos planos de carreira no ambiente do serviço público. Cultura da Convergência.

Básica	<p>GOLD, Miriam. <b>Gestão de carreira:</b> como ser o protagonista de sua própria história. São Paulo, SP: Saraiva Educação, 2019.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440340/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440340/pageid/0</a></p>
Básica	<p>MUNHOZ, Antonio Siemsen. <b>Educação corporativa:</b> desafio para o século XXI. Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2015.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tfNp1ZbqWtXuJgCMXltD8A4ydqLw6ATG2f3RqI1dvnp1qN6zX3RCoF5iy4H+kfmWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/30905/pdf/0?code=tfNp1ZbqWtXuJgCMXltD8A4ydqLw6ATG2f3RqI1dvnp1qN6zX3RCoF5iy4H+kfmWYrsLmG5awky+FEu4ZTGT2g==</a></p>
Básica	<p>VIEIRA, Mota Ronaldo. <b>Gestão do Conhecimento:</b> introdução e áreas afins. Rio de Janeiro, RJ: editora intercência, 2016.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/42114/pdf/0?code=0/D80R9U24sFXCRX42F9eCszjD1Flao2mTfQnAZ7hk2/E/mEnpKR3pniCvfSS6XbrWwfOja1yY3SVDSQsJLaA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/42114/pdf/0?code=0/D80R9U24sFXCRX42F9eCszjD1Flao2mTfQnAZ7hk2/E/mEnpKR3pniCvfSS6XbrWwfOja1yY3SVDSQsJLaA==</a></p>
Complementar	<p>BES, Pablo. <b>Administração de cargos, salários e benefícios.</b> Porto Alegre, RS: SAGAH, 2018.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0</a></p>

Com leme ntar	SANTOS, Enoque Ribeiro dos. <b>Negociação Coletiva de Trabalho</b> . Rio de Janeiro, RJ: Forense2018 Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1</a>
Com leme ntar	KRAJDEN, Marilena. <b>O despertar da gamificação corporativa</b> . Curitiba, PR: Intersaberes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/123223/pdf/0?code=YKnSGRNJ3Q1oC+VAAONG9/592BXIKhSwMtEmpJhZVloJGiC5YQcM5jmp2+SYZYh4l6Fuc6YMDrBTEqPM6h8BQg==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/123223/pdf/0?code=YKnSGRNJ3Q1oC+VAAONG9/592BXIKhSwMtEmpJhZVloJGiC5YQcM5jmp2+SYZYh4l6Fuc6YMDrBTEqPM6h8BQg==</a>
Com leme ntar	PAIVA, Kely César Martins. <b>Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões</b> . Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTKil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTKil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==</a>
Com leme ntar	SILVA, José Altair. <b>Desenvolvimento Pessoal e empregabilidade</b> . São Paulo, SP: Person, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/128195/pdf/0?code=UxjwmxS7KtqlbRJEgxPCtDPqCFDF7Gqd1sOe9TMP6RfexIK0tHYksDkOBP/Lf3j5Fc9dsCBT6CQl4QlYpUegMQ==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/128195/pdf/0?code=UxjwmxS7KtqlbRJEgxPCtDPqCFDF7Gqd1sOe9TMP6RfexIK0tHYksDkOBP/Lf3j5Fc9dsCBT6CQl4QlYpUegMQ==</a>

## EMENTA

Fundamentos da Gestão de Desempenho. Definição e mensuração da Gestão de Desempenho. Coleta de dados e implementação de gestão de desempenho. Gestão de desempenho de equipes. Liderança para alto desempenho. Gestão de desempenho: aspectos individuais.

Bás ica	CHIAVENATO, Idalberto. <b>Desempenho humano nas empresas:</b> como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 8 ed. Barueri, SP: Grupo Manole, 2021. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771219/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771219/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2</a>
Bás ica	IZIDORO, Cleyton (org.). <b>Avaliação de desempenho de empresas.</b> São Paulo, SP: Pearson, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35509/pdf/0?code=QgXG3P5HFrPvY6DzPflpq7I8Ki5xh9I5rO93zVWY8YILGb5PQgqZxt3xkBfT18axSARu8/WnZ2EzSHg2ly69w==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35509/pdf/0?code=QgXG3P5HFrPvY6DzPflpq7I8Ki5xh9I5rO93zVWY8YILGb5PQgqZxt3xkBfT18axSARu8/WnZ2EzSHg2ly69w==</a>
Bás ica	SILVA, Altair José da (Org). <b>Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal.</b> São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/124131/pdf/0?code=JSpC52/gLHCP00L8GiCToZHCHI0M2qy/nsj5BdVO2ULEwbfIMt3hUrixZMrSPbSQD4f4QChU8hTVzzKgs0ktMA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/124131/pdf/0?code=JSpC52/gLHCP00L8GiCToZHCHI0M2qy/nsj5BdVO2ULEwbfIMt3hUrixZMrSPbSQD4f4QChU8hTVzzKgs0ktMA==</a>
Co mp lem	SANTOS, Enoque Ribeiro dos. <b>Negociação Coletiva de Trabalho.</b> Rio de Janeiro, RJ: Forense2018 Disponível em:

ent ar	<a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530981105/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1</a>
Co mp lem ent ar	SILVA, José Altair. <b>Desenvolvimento Pessoal e empregabilidade</b> . São Paulo, SP: Person, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/128195/pdf/0?code=UxjwmxS7KtqlbRJEgxPCtDPqCFDF7Gqd1sOe9TMP6RfexIK0tHYksDkOBP/Lf3j5Fc9dsCBT6CQl4QIYpUegMQ==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/128195/pdf/0?code=UxjwmxS7KtqlbRJEgxPCtDPqCFDF7Gqd1sOe9TMP6RfexIK0tHYksDkOBP/Lf3j5Fc9dsCBT6CQl4QIYpUegMQ==</a>
Co mp lem ent ar	RAHME, Lucia Helena. <b>Comunicação, marketing e novas tecnologias na gestão de pessoa</b> . Curitiba, PR: Intersaberes, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/81746/pdf/0?code=7jSyHlTe4M8k3Bw5SRX5yBVuWj4WBdIjyTP8ZuYr7f7Bkk9BCr9iXgwh7tHGGaxiHzi6+qizjYn+ngEsMye4BQ==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/81746/pdf/0?code=7jSyHlTe4M8k3Bw5SRX5yBVuWj4WBdIjyTP8ZuYr7f7Bkk9BCr9iXgwh7tHGGaxiHzi6+qizjYn+ngEsMye4BQ==</a>
Co mp lem ent ar	BES, Pablo. <b>Administração de cargos, salários e benefícios</b> . Porto Alegre RS: SAGAH, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0</a>
Co mp lem ent ar	PAIVA, Kely César Martins. <b>Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões</b> . Curitiba, PR: Editora Intersaberes, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTKil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177821/pdf/0?code=YjAtedDfe1euowrrw8393Niv6tzYaHobUsDPpV1pN9h0/i3dBU8JLfMzmWPMKTKil6YSDNW2ehplZP7vCqbhUA==</a>

## REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS – ARA 0489

### EMENTA:

Fundamentos da Remuneração e Benefícios. Os planos de cargos e salários. Incentivos financeiros de curtos e curtíssimos prazos (ICP e ICP). Incentivos financeiros de longo prazos (ILP). Benefícios: vantagens e facilidades.

Básica	CHIAVENATO, Idalberto. <b>Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho</b> : como reter talentos na organização. 8.ed. São Paulo, SP: Grupo Gen, 2021. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771257/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771257/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2</a>
Básica	BES, Pablo. <b>Administração de cargos, salários e benefícios</b> . Porto Alegre, RS: SAGAH, 2018. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023956/pageid/0</a>
Básica	MORENO, Amanda Izabelle. <b>Administração de Cargos e Salários</b> . Curitiba, PR: Intersaberes, 2014. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6243/pdf/0?code=JA5UwKln8Sw9zhhyuARsK/IQuj59D6HBBg6p8EtabjQr6slMmbIkf15jul1MsHT8QbzypabcyGaiPy2AvTGoPQ==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6243/pdf/0?code=JA5UwKln8Sw9zhhyuARsK/IQuj59D6HBBg6p8EtabjQr6slMmbIkf15jul1MsHT8QbzypabcyGaiPy2AvTGoPQ==</a>

Com leme ntar	FINCATO, Denise; STURMER, Gilberto. <b>A Reforma Trabalhista Simplificada:</b> comentários à lei nº 13467/2017. Porto Alegre, RS: EdiPUC-RS, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173128/epub/0?code=mubOSaBnsOgqToogr+uE/QcTLrUVyg4Zx/hfascogbBkA88znkuUwUflausnQsD3P98OJHMxdxob4F+Um3FiwA==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173128/epub/0?code=mubOSaBnsOgqToogr+uE/QcTLrUVyg4Zx/hfascogbBkA88znkuUwUflausnQsD3P98OJHMxdxob4F+Um3FiwA==</a>
Com leme ntar	SILVA, José Altair. <b>Desenvolvimento Pessoal e empregabilidade.</b> São Paulo, SP: Person, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/128195/pdf/0?code=UxjwmxS7KtqlbRJEgXPctDPqCFDF7Gqd1sOe9TMP6RfexIK0tHYksDkOBP/Lf3j5Fc9dsCBT6CQl4QlYpUegMQ==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/128195/pdf/0?code=UxjwmxS7KtqlbRJEgXPctDPqCFDF7Gqd1sOe9TMP6RfexIK0tHYksDkOBP/Lf3j5Fc9dsCBT6CQl4QlYpUegMQ==</a>
Com leme ntar	IZIDORO, Cleyton (org.). <b>Avaliação de desempenho de empresas.</b> São Paulo, SP: Pearson, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35509/pdf/0?code=QgXG3P5HFrPvY6DzPflpq7I8Ki5xh9I5rO93zVWY8YILGb5PQgqZxt3xkBfT18axSArU8/WnZ2EzSHg2ly69w==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35509/pdf/0?code=QgXG3P5HFrPvY6DzPflpq7I8Ki5xh9I5rO93zVWY8YILGb5PQgqZxt3xkBfT18axSArU8/WnZ2EzSHg2ly69w==</a>
Com leme ntar	PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. <b>Reforma Trabalhista.</b> São Paulo, SP: Blucher, 2017. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521212690/pageid/0">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521212690/pageid/0</a>

Complementar	<p>FIDELIS, Gilson Jose. Disponível em: <b>Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal</b>. 4.ed. São Paulo, SP: Érica Saraiva, 2016.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536533513/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover-image]/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536533513/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover-image]/2%4051:2</a></p>
--------------	---

#### CONSULTORIA E AUDITORIA EM RH – ARA0526

##### EMENTA:

O ambiente organizacional. Consultoria em Recursos Humanos. A implantação da consultoria interna de RH. Auditoria interna. Auditoria externa.

Básica	<p>IMONIANA, J. O. <b>Auditoria, Planejamento, Execução e Reporte</b>. São Paulo, SP: Atlas, 2019.</p> <p>Disponível em:  <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597019780/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597019780/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1</a></p>
Básica	<p>FERREIRA, Marcelo Belton. <b>Métodos ágeis e melhoria de processos</b>. Curitiba, PR: Contentus, 2020. Disponível em:  <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/183493/pdf/0?code=pM7NZu0IOLPuk5AEfSRaxPjpr2fmXkKHHgrjjwJzCq6scyfmpz2EyaquJQhPeYcmziE/uWVwbl7Xv9Zy5dS5Qw==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/183493/pdf/0?code=pM7NZu0IOLPuk5AEfSRaxPjpr2fmXkKHHgrjjwJzCq6scyfmpz2EyaquJQhPeYcmziE/uWVwbl7Xv9Zy5dS5Qw==</a></p>

Bási ca	SOUZA, Ovanildo Gonçalves (Org.). <b>Consultoria empresarial</b> . São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35791/pdf/0?code=7AS724M2ZfXmgOUqNfCnwJ/ZpYA9gtLe7i7BK4qlmerKpzub9KHI3fBMuCFkcdzcyTzIW7U0shxFXQ6p+4xfQ==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35791/pdf/0?code=7AS724M2ZfXmgOUqNfCnwJ/ZpYA9gtLe7i7BK4qlmerKpzub9KHI3fBMuCFkcdzcyTzIW7U0shxFXQ6p+4xfQ==</a>
Co mpl em ent ar	FIDELIS, Gilson Jose. <b>Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal</b> . 4.ed. São Paulo, SP: Érica Saraiva, 2016. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536533513/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover-image]/2%4051:2">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536533513/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover-image]/2%4051:2</a>
Co mpl em ent ar	GASSENFERTH, Walter et al. <b>Gestão de Negócios e Sustentabilidade: textos selecionados</b> . Rio de Janeiro, RJ: Editora Brasport, 2015. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/160403/epub/0?code=eDsiTk+tLfeLfgOSBnECsWFB66TvpvZNSdoTWF97gUPmcRAA/QWn6AB2+zzeCU58U7utFYgBz/QEN+5D4P3a9A==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/160403/epub/0?code=eDsiTk+tLfeLfgOSBnECsWFB66TvpvZNSdoTWF97gUPmcRAA/QWn6AB2+zzeCU58U7utFYgBz/QEN+5D4P3a9A==</a>
Co mpl em ent ar	KYRILLOS, Leny; SARDENBERG, Carlos Alberto. <b>Comunicação e Liderança</b> . São Paulo, SP: Contexto, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173126/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173126/pdf</a>
Co mpl em ent ar	BLOK, Marcella. <b>Compliance e Governança Corporativa</b> . Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2017. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49251/pdf">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49251/pdf</a>

Co mpl em ent ar	VOSS, Anne. <b>Assessoria, consultoria e avaliação de serviços, programas e projetos sociais</b> . Curitiba, PR: Intersaberes, 2019. Disponível em: <a href="https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177671/pdf/0?code=Bg7/QiMHcgW+bQp5JeQVoOlfm3q51oFovbNqvM+DGU3L8BQkThulHaMQ6Y5WGkdGrVjr+cCt2hjpA0eFTpP7lg==">https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177671/pdf/0?code=Bg7/QiMHcgW+bQp5JeQVoOlfm3q51oFovbNqvM+DGU3L8BQkThulHaMQ6Y5WGkdGrVjr+cCt2hjpA0eFTpP7lg==</a>
------------------------------	--