



**INSTITUTO BELO HORIZONTE DE ENSINO SUPERIOR**

**PROJETO PEDAGÓGICO**

**DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM**

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**2019**

# INSTITUTO BELO HORIZONTE DE ENSINO SUPERIOR

## Sumário

---

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>Informações Gerais</b>	<b>8</b>
<b>1. DADOS INSTITUCIONAIS</b>	<b>8</b>
1.1. Mantenedora	8
1.2. Mantida	8
1.3. Históricos da Mantenedora	8
1.3.1. Histórico da Mantida	9
1.4. Inserção Regional da Instituição	10
2. Caracterização do Curso	13
<b>DIMENSÃO 1 – CONTEXTO INSTITUCIONAL</b>	<b>15</b>
1.1. Caracterização da Instituição	15
1.2. Missão Institucional	15
1.3. Estrutura Organizacional e Instâncias de Decisão	16
1.3.1.1. Organograma Institucional e Acadêmico	16
1.4. Administração	18
1.4.1. Condições de Gestão	18
1.4.2. Articulação da Gestão do Curso com a Gestão Institucional	18
1.4.3. Planos de Desenvolvimento	18
1.4.4. Sistemas de Informação e Comunicação	19
1.5. Políticas de Pessoal e Programas de Incentivos e Benefícios	19
1.5.1. Plano de Carreira e Incentivos aos Docentes	20
1.5.2. Plano de Carreira e Incentivo do Pessoal Técnico-Administrativo	20
1.5.3. Programas Institucionais de Financiamento de Estudos para Alunos Carentes	20
<b>DIMENSÃO 2 – ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA</b>	<b>23</b>
2.1. Projeto Pedagógico do Curso	23
2.1.1. Contexto Educacional	23
2.1.2. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso	24
2.1.3. Concepção do Projeto Pedagógico de Curso - PPC	24
2.1.3.1. A atualização constante do projeto pedagógico	25
2.1.3.1.1. Concepção do curso	25
2.2. Perfil do Curso	27
2.2.1. Justificativas para oferta do curso na região de Venda Nova	27
2.3. Objetivos do Curso	34
2.4. Perfil do Egresso	35
2.5. Competências a serem desenvolvidas	38
2.6. Integração teoria e prática	38
2.7. Perspectivas de inserção profissional do egresso	39
2.8. Estrutura Curricular	40
2.8.1. Relações do Perfil do Egresso com a Estrutura Curricular	40
2.8.1.1. Formas de Realização de Interdisciplinaridade	40
Equivalência das Competências e Habilidades Relacionadas às Disciplinas do curso	40

2.9. Matriz Curricular	44
2.9.1. Das Disciplinas Ministradas na Modalidade EAD	46
2.9.2. Equipe Multidisciplinar	48
2.9.3. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).	48
2.9.4. Atividades de tutoria	51
2.9.5. Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria.	51
2.9.6. Interação entre tutores presenciais e à distância, docentes e coordenadores do curso	52
2.9.7. Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana	54
2.9.8. Diretrizes Curriculares para a Educação de Ambiental	55
2.9.9. Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos	56
2.9.10. Condições de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, conforme disposto na CF/88, Art. 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei N° 10.098/2000, nos Decretos N° 5.296/2004, N° 6.949/2009, N° 7.611/2011 e na Portaria N° 3.284/2003.	56
2.9.11. Disciplina de Libras	58
2.9.12. Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista	59
2.10. Ementário e Bibliografias do Curso	59
2.11. Metodologia	59
2.12. Trabalho de Conclusão de Curso	60
2.13. Estágio Supervisionado	60
2.14. Atividades Complementares	60
2.15. Projetos Integradores (PIM – Projeto Integrado Multidisciplinar)	62
2.16. Estudos Disciplinares	62
2.17. Aproveitamento de Estudos e Competências Profissionais Desenvolvidas no Trabalho	63
2.18. Sistema de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem	63
2.19. Sistema de Avaliação do Projeto de Curso	65
2.19.1. Avaliação de Curso	66
2.19.2. Avaliação de Disciplina	66
2.19.3. Auto-Avaliação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	67
2.19.4. Articulação da Autoavaliação do Curso com a Autoavaliação Institucional	69
2.19.5. Articulação da Autoavaliação do Curso e Núcleo Docente Estruturante (NDE) com a	69
2.19.6. Avaliação Externa	70
2.19.7. Ações decorrentes dos processos de avaliação do curso	70
2.19.8. Atividades de Nivelamento	70
2.20. Apoio aos Discentes	71
2.20.1. Formas de Acesso	73
2.20.1.1. Disposições Gerais	73
2.20.1.2. Condições e Procedimentos	74
2.20.1.3. Matrícula	74
2.20.2. Apoio Pedagógico aos Discentes	75
2.20.3. Acompanhamento Psicopedagógico	75
2.20.4. Apoio Didático-Pedagógico aos Docentes	77
<b>DIMENSÃO 3 – CORPO DOCENTE</b>	<b>78</b>
3.1. Administração Acadêmica	78
3.1.1. Atuação do Núcleo Docente Estruturante (NDE)	78
3.1.2. Composição do Núcleo Docente Estruturante (NDE)	78
3.1.3. Relação Nominal, Titulação e Formação Acadêmica do NDE	80
3.1.4. Regime de Trabalho do NDE	80
3.1.5. Atuação do Coordenador do Curso	80
3.1.6. Experiência profissional, de magistério superior e de gestão acadêmica do coordenador	82
3.1.7. Regime de Trabalho do Coordenador do Curso	82
3.1.8. Titulação do Corpo Docente do Curso	82
3.1.9. Regime de trabalho	84

3.1.10. Experiência Profissional do Corpo Docente	85
3.1.11. Experiência de Magistério Superior do Corpo Docente em meses	86
3.1.14. Experiência no exercício da tutoria na educação à distância.	86
3.1.12. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica.	87
3.1.13. Funcionamento do Colegiado de Curso	87
<b>DIMENSÃO 4 – INSTALAÇÕES FÍSICAS</b>	<b>88</b>
4.1. Infraestrutura	88
4.1.1. Espaço Físico	88
4.2. Gabinetes de Trabalho para Professores Tempo Integral– TI e NDE	89
4.2.1. Espaço de Trabalho para Coordenação do Curso e Serviços Acadêmicos	89
4.2.2. Sala de Professores	89
4.2.3. Salas de Aula	89
4.2.4. Condições de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida	89
4.3. Acesso dos Alunos a Equipamentos de Informática	90
4.3.1. Políticas de Acesso	90
4.3.2. Relação Equipamento/Aluno/Curso	91
4.3.3. Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs – no processo ensino-aprendizagem	91
4.4. Biblioteca	92
4.4.1. Acervo	92
4.4.1.1. Bibliografia Básica	92
4.4.1.2. Bibliografia Complementar	93
4.4.1.3. Periódicos Especializados	93
4.4.2. Formas de expansão e atualização do Acervo	93
4.5. Serviços	93
4.5.1. Laboratórios didáticos especializados: quantidade	94
4.5.2. Laboratórios didáticos especializados: serviços	94
<b>ANEXO I – EMENTAS E REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DO CURSO</b>	<b>95</b>
<b>ANEXO II REGULAMENTO ATIVIDADES COMPLEMENTARES</b>	<b>136</b>
<b>ANEXO III REGULAMENTO PROJETO INTEGRADO MULTIDISCIPLINAR</b>	<b>141</b>
<b>ANEXO III REGULAMENTO ESTUDOS DISCIPLINARES</b>	<b>1455</b>
<b>ANEXO IV REGULAMENTO SÍNTESE CURRICULAR DO CORPO DOCENTE</b>	<b>1459</b>

## APRESENTAÇÃO

O presente documento apresenta o Projeto Pedagógico de Curso (PPC) do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos do Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior – IBHES, mantido pela ASSUPERO ENSINO SUPERIOR LTDA. O Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior foi recredenciado pela Portaria 848 de 1.º de outubro de 2014.

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos do IBHES é um documento desenvolvido pelo NDE – Núcleo Docente Estruturante do curso e tem como finalidade mapear e ajustar a estrutura do curso ao perfil do egresso, atualizar e promover atividades que modernizem a qualidade profissional, cultural e social do aluno. Reproduz a organização do curso, viabilizando o trabalho de formação educacional e profissional. Nesse sentido, apresenta um ordenamento didático-pedagógico do funcionamento amplo do curso, envolvendo os recursos humanos, tecnológicos, bibliográficos e de estrutura física, como também as possibilidades das práticas educacionais, que se encontram harmonizados para promover o ensino ministrado nas disciplinas, nas atividades complementares e nas demais atividades propostas para o curso.

O Projeto Pedagógico aprecia para o conjunto de diretrizes organizacionais e operacionais, que expressam e orientam a prática pedagógica do curso, sua estrutura curricular, as ementas, a bibliografia e o perfil dos concluintes, obedecendo às Diretrizes Curriculares Nacionais estabelecidas pelo Ministério da Educação.

O Projeto Pedagógico do Curso é baseado no PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional do IBHES e estabelece as orientações para a obtenção de padrões de qualidade na formação do profissional em Gestão de Recursos Humanos. Tem por finalidade o aperfeiçoamento significativo da política e da prática universitária, observando a questão da qualidade do ensino, nas suas dimensões política, social, técnica e ética, como também, o processo educativo voltado para a formação do aluno com competência técnico-científica e compromisso social. Este documento é um instrumento de reflexão e aprimoramento sobre as práticas do curso e está baseado nas Diretrizes Curriculares constantes na **Resolução CNE/CP nº3/2002** que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

Para a perfeita integração dos cursos mantidos pelo IBHES, buscou-se uma perfeita e plena articulação entre o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, o PPI - Projeto Político Institucional e os PPCs - Projetos Pedagógicos de Cursos, de maneira que um forneça subsídios ao outro, e que todos eles se completem de modo a permitir a total presença da filosofia e objetivos do IBHES, permitindo assim o crescimento sustentado da instituição. É importante destacar que o PDI, o PPI e os PPCs do IBHES são os resultados de um trabalho contínuo e participativo que envolveu todos os segmentos da estrutura organizacional da faculdade, orientado pelas diretrizes educacionais vigentes e acreditando que o plano resuma os anseios institucionais. Compreende também o resultado de discussão e participação, docente e discente, realizadas até o momento, permitindo ser um elemento para novas discussões, pois se acredita que o projeto pedagógico elaborado de maneira participativa e democrática tem maior viabilidade e determinação para sua implantação e efetivação cotidiana.

O Curso oferece o ensino embasado em sólida formação profissional, teórico-prática e básica, visando à formação de um profissional de Recursos Humanos completo. O perfil e estrutura do Curso seguem com vistas a formar profissionais capazes de realizar transformações sociais, que sejam empreendedores éticos, críticos, conscientes, comprometidos com a formação e o aprendizado contínuos.

Espera-se que o presente documento forneça, de forma clara e objetiva, a visão pedagógica do curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, refletindo seus objetivos e práticas para a formação do tecnólogo em Recursos Humanos.

Este projeto serve como instrumento de orientação e condução das atividades de todos os participantes do processo didático e pedagógico do referido Curso e está sujeito a atualizações quando necessárias, sendo as mesmas sugeridas pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE) e posteriormente avaliadas e deliberadas pelo colegiado do curso. Além da fundamentação teórica pertinente ao mesmo, são registrados objetivos a serem perseguidos, elencando todos os recursos disponíveis – humanos, materiais e metodológicos – com a sua articulação, para que no Curso sejam aperfeiçoadas as práticas pedagógicas e desenvolvidas ações na busca do aprimoramento permanente da Instituição, possibilitando formar profissionais que atendam às exigências de mercado.

## Informações Gerais

### 1. DADOS INSTITUCIONAIS

#### 1.1. Mantenedora

<b>NOME</b>	ASSUPERO ENSINO SUPERIOR LTDA.
<b>ENDEREÇO</b>	AV. PAULISTA, 900 – 1.º ANDAR – BELA VISTA
<b>CNPJ</b>	06.099.229/0001-01
<b>MUNICÍPIO</b>	SÃO PAULO
<b>UF</b>	SP

#### 1.2. Mantida

<b>NOME</b>	INSTITUTO BELO HORIZONTE DE ENSINO SUPERIOR - IBHES
<b>ENDEREÇO SEDE</b>	Rua Padre Pedro Pinto, 1388, Bairro Venda Nova.
<b>MUNICÍPIO</b>	Belo Horizonte
<b>UF</b>	MG
<b>TELEFONE</b>	(31) 3441-0005
<b>E-MAIL</b>	marcioacbarros@yahoo.com.br
<b>SITE</b>	www.ibhes.edu.br
<b>DIRIGENTE PRINCIPAL</b>	Geraldo Magela Alves

#### 1.3. Históricos da Mantenedora

A Associação Unificada Paulista de Ensino Renovado Objetivo – ASSUPERO, pessoa jurídica de direito privado com sede na Avenida Paulista, nº 900, 1º andar, Bela Vista, São Paulo, Estado de São Paulo, com Estatuto registrado e protocolado em microfilme no Quarto Cartório de Títulos e Documentos de São Paulo, em 04/02/2004, sob o nº 477.740, cadastrada no CNPJ sob o nº 06.099.229/0001-01, era uma entidade mantenedora sem fins lucrativos até o ano de 2017.

A partir de janeiro de 2018, foi aprovada a transformação do tipo jurídico da ASSUPERO de associação sem fins lucrativos para Sociedade Simples Limitada sob a denominação de ASSUPERO ENSINO SUPERIOR S/S LTDA., cuja ata encontra-se registrada no 4º Registro de Pessoas Jurídicas da Capital sob nº 669752, de 22 de janeiro de 2018, com manutenção do mesmo CNPJ nº 06.099.229/0001-01. Posteriormente, houve outra alteração para ASSUPERO ENSINO SUPERIOR LTDA.

Com a transformação, a ASSUPERO passou à categoria administrativa de mantenedora com fins lucrativos. A SERES/MEC já efetuou a alteração no cadastro do sistema e-MEC.

### 1.3.1. Histórico da Mantida

O **Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior – IBHES**, estabelecimento de ensino superior situado na Rua Padre Pedro Pinto, n.º 1388/1410 - Venda Nova e na Avenida Vilarinho, n.º 2060 também em Venda Nova, BH/MG, uma vez credenciado pela Portaria Ministerial n.º 2.084, publicada no D.O.U. de 19/07/02, passou a oferecer os seguintes programas de graduação: **Administração** reconhecimento renovado pela Portaria 313 (publicada no D. O.U. em 04/08/11); **Ciências Contábeis**, reconhecimento renovado pela Portaria 314 (publicada no D.O.U em 04/08/2011); **Turismo**, reconhecido pela Portaria n.º 677 (publicada no D.O.U. em 28/09/06); **Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda**, autorizado pela Portaria n.º 3.869 (publicada no D.O.U. em 27/12/02); **Direito**, reconhecido pela Portaria n.º 10 (publicada no D.O.U. em 06/03/12); e os cursos tecnológicos: **Gestão de Comércio Exterior**, autorizado pela Portaria n.º 278 (publicada no D.O.U. em 22/01/04); **Gestão de Marketing**, reconhecido pela Portaria n.º 23 (publicada no D.O.U. em 16/03/2012); **Gestão de Recursos Humanos**, reconhecido pela Portaria n.º 581 (publicada no D.O.U. em 13/11/13); **Gestão Mercadológica**, autorizado pela Portaria n.º 944 (publicada no D.O.U. em 05/04/04); **Gestão Empreendedora**, autorizado pela Portaria n.º 942 (publicada no D.O.U. em 05/04/04); **Turismo Receptivo**, autorizado pela Portaria n.º 4.238 (publicada no D.O.U. em 22/12/04); **Eventos**, autorizado pela Portaria n.º 4.239 (publicada no D.O.U. em 22/12/04); **Gestão de Sistemas de Informação**, autorizado pela Portaria n.º 943 (publicada no D.O.U. em 05/04/04), **Gestão Hospitalar**, autorizado pela Portaria n.º 303 (publicada no D.O.U. em 19/04/07), **Tecnologia em Logística**, autorizado pela Portaria MEC n.º 179, de 8/5/13 em 9/5/13 e **Engenharia de Produção** autorizado pela Portaria n.º 620 de 22/11/13. Em 2015, o curso de **Serviço Social** foi autorizado pela Portaria n.º 584 de 17/08/15. Em 2016, o curso de **Nutrição** foi também autorizado pela Portaria n.º 769 de 01/12/16 e em 2017, o curso de **Engenharia Civil** foi autorizado pela Portaria n.º 867 de 11/08/17. Em setembro de 2018, foi dado início ao processo de autorização do curso de **Educação Física**.

Em 05 (cinco) de novembro de 2018, ocorreu a mudança de endereço dos cursos de Administração (bacharelado), Ciências Contábeis (bacharelado), Direito (bacharelado) e Serviço Social (bacharelado) para a Rua Padre Pedro Pinto, n.º 1388, bairro Venda Nova, CEP: 31615-310 - Belo Horizonte/MG (Cód. 1073874). A mudança deve-se ao fato de o novo prédio contar com melhores e mais amplas instalações que propiciará melhores condições ao oferecimento de um ensino de qualidade.



#### 1.4. Inserção Regional da Instituição

Belo Horizonte é a capital do Estado de Minas Gerais e está localizado na região Sudeste, a 716 quilômetros de Brasília, 586 quilômetros de São Paulo, 444 quilômetros da cidade do Rio de Janeiro e a 850 metros acima do nível do mar. Com uma população hoje estimada em 5.916.189 habitantes, a Região Metropolitana de Belo Horizonte é a terceira em importância econômica e demográfica do Brasil.

Segundo dados do PNUD, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de Belo Horizonte é 0,810. O município está situado na faixa de Desenvolvimento Humano Muito Alto (IDHM entre 0,8 e 1). O IDHM passou de 0,726 em 2000 para 0,810 em 2010 - uma taxa de crescimento de 11,57%. O hiato de desenvolvimento humano, ou seja, a distância entre o IDHM do município e o limite máximo do índice, que é 1, foi reduzido em 30,66% no período.

Projetada pelo engenheiro Aarão Reis entre 1894 e 1897, Belo Horizonte foi a primeira cidade brasileira moderna planejada. Elementos-chave do seu traçado incluem uma malha perpendicular de ruas, cortadas por avenidas em diagonal, quarteirões de dimensões regulares, visadas privilegiadas e uma avenida em torno de seu perímetro (Avenida do Contorno). Outro aspecto interessante do projeto original é a abundância de parques e praças e a presença de um grande parque municipal na área central.

A cidade, posicionada em um eixo logístico do Brasil, é servida por uma malha viária e ferroviária que a liga aos principais centros e portos do país. Também, é o Portão de Entrada para cidades coloniais brasileiras, algumas como Ouro Preto, Sabará, Caeté, Santa Luzia, Congonhas e Tiradentes.

A cidade é o principal centro de distribuição e processamento de uma região com atividades ligadas a agricultura e a mineração, assim como um importante polo industrial. Entre os principais produtos, o aço e seus derivados, automóveis e produtos têxteis, além de ouro, manganês e pedras preciosas de regiões próximas ao estado, que são processados na cidade.

A urbanização intensa fez com que a área urbana de Belo Horizonte se encontrasse com a de outros municípios como Contagem, Betim, Ribeirão das Neves, Santa Luzia, Sabará, Vespasiano e Nova Lima. Esse processo denominado conurbação tornou irrelevantes as fronteiras políticas desses municípios. Atualmente, a Região Metropolitana de Belo Horizonte, ou simplesmente Grande BH, possui 34 municípios, alguns históricos, como Caeté, Nova Lima, Sabará e Santa Luzia.

Belo Horizonte, por ser capital de Minas Gerais, respira política. Grandes articulações de impacto nacional foram e são realizadas em lugares como o Palácio da Liberdade, o Café Pérola e o Café Nice. Vários prefeitos de Belo Horizonte tornaram-se governadores do estado e dois foram presidentes da república, Venceslau Brás Pereira

Gomes e Juscelino Kubitschek de Oliveira. Antônio Carlos Ribeiro de Andrada, prefeito de BH e presidente do estado, na época da República Velha, foi o principal articulador da candidatura à presidência de Getúlio Vargas e da Revolução de 1930.

A cidade também é referência nacional em Orçamento Participativo. Em 2006, inovou ao criar o Orçamento Participativo Digital, um moderno sistema onde os eleitores podem votar utilizando um computador comum ligado à Internet.

Além disso, Belo Horizonte é um grande centro cultural, com grandes universidades, museus, bibliotecas, espaços culturais e pode vangloriar-se por ter uma das mais animadas vidas noturnas do país. Além disso, vem sendo crescentemente reconhecida como centro de excelência em biotecnologia, informática e medicina, sediando importantes eventos em diversas áreas.

Um dos principais pontos turísticos de BH é o conjunto arquitetônico da Pampulha, inaugurado em 1943, por encomenda do então prefeito Juscelino Kubitschek. Distante 8 km do centro de Belo Horizonte, a Pampulha dispõe de um grande lago artificial, com belas e modernas residências. Ali há um conjunto arquitetônico de importantes obras: a Capela de São Francisco de Assis, localizada na beira do lago, projetada por Oscar Niemeyer e decorada com pinturas de Candido Portinari e com projeto paisagístico de Roberto Burle Marx.

É também na Pampulha que se encontra o estádio Governador Magalhães Pinto, conhecido como o Mineirão, o segundo maior estádio de futebol do país, o Mineirinho, que já testemunhou um recorde de público mundial em uma partida de vôlei (aproximadamente 24 mil pessoas), a Casa do Baile, o Museu de Arte da Pampulha (MAP), o Parque Ecológico da Pampulha, o Jardim Botânico de Belo Horizonte, o Parque Guanabara e o Jardim Zoológico da cidade.

Outras atrações são o Alto das Mangabeiras, a Savassi, o Viaduto Santa Teresa, a Feira da Afonso Pena, o Mercado Central, sem deixar de enfatizar a sua grande quantidade de bares e restaurantes, afinal BH é conhecida como a "capital nacional do boteco", pois tem mais bares *per capita* que qualquer outra grande cidade do Brasil. Na ausência de mar e praia, dizem os mineiros, o lazer da cidade ocorre em seus milhares de restaurantes, bares e botecos. A culinária mineira é uma atração que acompanha concomitantemente a cerveja, o chope, o vinho ou a famosa cachaça mineira.

Por todo esse entorno imerso em cultura e história, Belo Horizonte é conhecida por ser o berçário de movimentos de expressão internacional. Na música, merecem destaque o coral Madrigal Renascentista, o movimento Clube da Esquina e as bandas musicais 14 Bis, Skank, Jota Quest, Pato Fu, Sepultura e Tianastácia. No teatro, é importante mencionar o Grupo Galpão e o Giramundo Teatro de Bonecos. Na dança, grupos com renome internacional, como o Grupo Corpo e o Grupo 1º Ato.

Além disso, residiram em Belo Horizonte escritores e intelectuais de influência nacional. Para citar alguns nomes, Carlos Drummond de Andrade, Pedro Nava, Milton Campos, Fernando Sabino, Otto Lara Resende, Ziraldo, Gustavo Capanema, Emílio Moura, Hélio Pellegrino e Paulo Mendes Campos.

Todos os anos é realizado em Belo Horizonte o "Festival Internacional de Teatro, Palco e Rua" (FIT); o "Festival Internacional de Teatro de Bonecos" (FITB); o "Fórum Internacional de Dança" (FID); o "Festival de Arte Negra" (FAN); a "Campanha de Popularização do Teatro e da Dança", que acontece nos meses de janeiro a março, quando dezenas de peças teatrais são oferecidas a preços populares, além de vários festivais de cinema e música, sendo o "Indie Festival" e o "Festival Internacional de Curtas" os mais famosos. Bienalmente, acontece o "Festival Mundial de Circo do Brasil".

Na área da educação, de acordo com o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), os alunos dos anos iniciais da rede pública do município tiveram nota média de 6.2 em 2015. Para os alunos dos anos finais, essa nota foi de 4.4. Com 705 estabelecimentos de ensino infantil, 674 estabelecimentos de ensino fundamental, 253 escolas de nível médio e 66 instituições de nível superior, a rede de ensino da cidade é uma das mais extensas do país.

Em 2010, 86,90% da população de 6 a 17 anos do município estava cursando o ensino básico regular com até dois anos de defasagem idade-série e 25,93% dos jovens de 18 a 24 anos, fase de ingresso acadêmico, estavam cursando o ensino superior.

## 2. Caracterização do Curso

<b>Denominação:</b>	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, modalidade Tecnológico
<b>Eixo Tecnológico:</b>	Gestão e Negócios
<b>Turno de Funcionamento:</b>	Diurno/ Noturno
<b>Carga Horária:</b>	2020 horas/aula 1683,33 horas relógio
<b>Tempo de Integralização:</b>	Mínimo 4 semestres (2 anos) Máximo 6 semestres (3 anos)
<b>Base Legal:</b>	<p>O <b>Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos</b>, denominado de acordo com o Catálogo Nacional de Cursos, e em cumprimento à Portaria MEC nº 10, de 28 de julho de 2006, é objeto do presente Projeto Pedagógico e tem por base a cuidadosa leitura e consideração, entre outros, dos seguintes dispositivos legais:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Parecer CNE/CEB N.º 16/99, publicado no D.O.U. em 22 de dezembro de 1999 (Diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico);</li><li>▪ Parecer CNE/CES N.º 436, de 02 de abril de 2001;</li><li>▪ Resolução CNE/CP N.º 03, de 18 de dezembro de 2002, publicada no D.O.U. de 23 de dezembro de 2002 (Institui as diretrizes curriculares nacionais para a organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia);</li><li>▪ Parecer CNE/CP N.º 29, de 03 de dezembro de 2002;</li><li>▪ Decreto N.º 5.154, de 23 de julho de 2004;</li><li>▪ Lei n.º 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional);</li><li>▪ Decreto N.º 5.773, de 09 de maio de 2006;</li><li>▪ Portaria Normativa nº 12, de 14 de agosto de 2006; e o</li><li>▪ Parecer CNE/CES N.º 277/2006.</li></ul> <p>São também considerados os mais recentes desdobramentos legais</p>

	e de mercado relativos à oferta de cursos desta natureza e os desenvolvimentos socioeconômicos, teóricos e tecnológicos relevantes para o Eixo Tecnológico Gestão de Negócios.
<b>Vagas Solicitadas:</b>	50 por turno
<b>Dimensionamento das Turmas:</b>	Amparada no disposto no artigo 53 da Lei nº 9.394/1996, a IES, por meio de seus colegiados superiores, estabeleceu que os candidatos classificados em processo seletivo e matriculados serão divididos em grupos de 50 alunos. Enquanto que, nas atividades práticas, os grupos têm as dimensões recomendadas pelo professor, com aprovação da Coordenação de Curso, sempre respeitado o limite máximo de 25 alunos por turma prática.
<b>Regime de Matrícula:</b>	Seriado semestral
<b>Coordenador do Curso:</b>	<p><b>Nome: ADRIANA DO CARMO SILVA ROCHA COUTO</b>  Rua Padre Pedro Pinto, 1388, Bairro Venda Nova.  Telefone: (31) 3226-2549  E-mail: adrianarochacouto@uol.com.br  Titulação: Mestre em Educação Tecnológica  Regime de Trabalho: Integral</p>

## **DIMENSÃO 1 – CONTEXTO INSTITUCIONAL**

### **1.1. Caracterização da Instituição**

O Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior – IBHES, desenvolve suas atividades com o objetivo de garantir uma formação superior voltada para um ensino de qualidade, de acordo com as exigências do Ministério da Educação, do mercado de trabalho e da sociedade. A Instituição visa à capacitação de profissionais éticos e competentes para o desenvolvimento da região, resgatando a compreensão da inter-relação humana, na busca sistemática pela excelência educacional, e busca alcançar seu objetivo a partir de percepções compartilhadas dos problemas regionais.

O Instituto assume posição construtiva em uma sociedade democrática, servindo de instrumento propulsor de transformação social. Nesse sentido, suas metas procuram responder aos anseios e às necessidades da comunidade onde se situa. A IES deve ter o compromisso de colocar o produto de suas atividades de ensino com a extensão ao alcance e serviço dessa comunidade, para dela merecer respeito e reconhecimento. Tem como fim, ainda, garantir a qualidade desse produto, por meio de uma efetiva política de capacitação de pessoal docente e técnico-administrativo, além de uma ampla participação dos alunos nos diversos aspectos da vida universitária.

### **1.2. Missão Institucional**

O Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior – IBHES tem como missão investir em um processo de ensino e aprendizagem que capacite os seus egressos a atenderem às necessidades e expectativas do mercado de trabalho e da sociedade, com competência para formular, sistematizar e socializar conhecimentos em suas áreas atuação. Para alcançar esse objetivo, a Instituição promove a educação superior integrando o ensino e a extensão, visando à formação de sujeitos empreendedores e comprometidos com o autoconhecimento, a transformação social, cultural, política e econômica do estado e da região.

Seu dever é orientar e desenvolver iniciativas que aumentem a qualidade do Ensino e com ela a formação de sujeitos responsáveis, comprometidos com o seu autodesenvolvimento e com o progresso da sociedade. Para tanto, partilha dessa responsabilidade com os ingressos, os egressos e com as organizações locais. Nesse sentido, a Instituição objetiva ser *locus* de referência no estado, assumindo o compromisso institucional de promover o desenvolvimento educacional da região e participar da inserção dos egressos no mercado de trabalho. A Instituição entende que, na interação dinâmica com a sociedade, em geral, e com o mercado de trabalho, em particular, define os seus campos de atuação acadêmica presentes e futuros.

Reconhecendo a crescente importância do conhecimento para a formação de sujeitos e para o processo de desenvolvimento da sociedade, o Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior – IBHES pretende produzi-lo articulando o ensino com a extensão a partir da análise da realidade social, econômica, política e cultural local, buscando compreender melhor e mais profundamente a realidade que seu egresso irá contribuir para transformar. Nesse sentido, esta Instituição tem como diretriz uma formação que combina e equilibra o desenvolvimento técnico e humanístico e que promove a visão sistêmica do estudante.

Não obstante, o processo de formação do profissional deve abranger uma série de compromissos com a realidade social enquanto sujeito participe de sua construção qualitativa, ao mesmo tempo em que assumirá o exercício profissional na direção da resolução dos problemas locais e regionais.

Para realizar essa missão, a Instituição também parte da necessidade de que, enquanto agência promotora de educação superior deva ser possuidora de uma política de Graduação rigorosa, sólida e articulada organicamente a um projeto de sociedade e de educação.

### **1.3. Estrutura Organizacional e Instâncias de Decisão**

A estrutura organizacional da Instituição está apoiada em órgãos colegiados, executivos e suplementares. Os órgãos colegiados e executivos organizam-se em dois níveis de decisão:

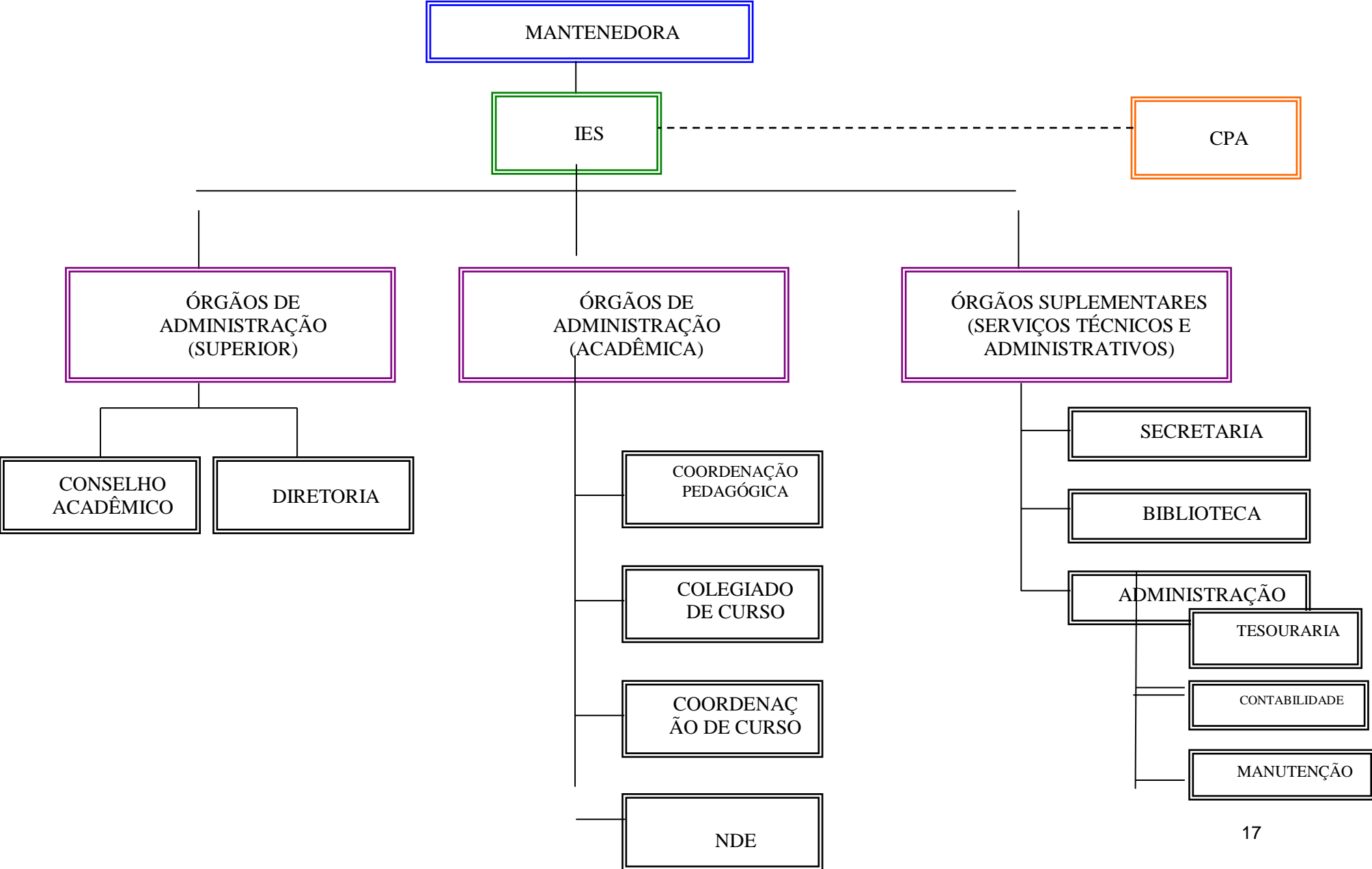
- Órgãos de Administração Superior: Conselho Acadêmico e Diretoria;
- Órgãos de Administração Acadêmica: Coordenação Pedagógica, Colegiado de Curso, Coordenação de Curso e NDE.

Essa estrutura é auxiliada nas suas atribuições e competências pelos Órgãos Suplementares: Secretaria, Biblioteca, Administração, Tesouraria, Contabilidade e Manutenção. Poderão integrar a estrutura organizacional da IES outros órgãos de natureza didático-científica, cultural e técnico-administrativa.

#### **1.3.1.1. Organograma Institucional e Acadêmico**

O Organograma Institucional é apresentado na página a seguir.

ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL





## **1.4. Administração**

### **1.4.1. Condições de Gestão**

O Projeto Institucional identifica as características da Instituição apresentadas no bojo do PDI, tendo a Instituição, através de seus prepostos e funcionários já contratados (direção administrativa, biblioteca, secretaria, informática), procurado demonstrar coerência entre a estrutura organizacional definida pela Instituição e a prática administrativa proposta.

A Direção Acadêmica e a Coordenação de Curso são exercidas por docentes do quadro, sendo viável o cumprimento das normas administrativas e acadêmicas inerentes.

### **1.4.2. Articulação da Gestão do Curso com a Gestão Institucional**

Há uma preocupação constante, por parte do IBHES, para que a gestão do curso possa estar articulada com a gestão institucional. Entendemos que não há possibilidade de existir uma gestão de qualidade se não houver interface entre os objetivos institucionais e as atividades do curso.

Ademais, o Regimento da IES assegura, como forma de aplicação do princípio de gestão democrática, a integração entre a gestão administrativa, os seus órgãos colegiados e os cursos em suas diversas modalidades.

Para tanto, foram instituídos órgãos colegiados deliberativos superiores com a participação de membros de sua comunidade, da comunidade local e da representatividade legal do corpo docente, discente e administrativo.

Neste sentido estabelece, ainda, as responsabilidades e áreas de competência da mantenedora e da mantida, o que permite e promove, conseqüentemente, a democratização do conhecimento, mediante a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber.

### **1.4.3. Planos de Desenvolvimento**

No PDI, as informações específicas prestadas são coerentes com a estrutura organizacional e a prática administrativa existentes, além de haver condições financeiras satisfatórias para o oferecimento do curso.

#### **1.4.4. Sistemas de Informação e Comunicação**

A Instituição também apresenta estrutura para a coordenação, secretaria, tesouraria e um sistema de informática compatível com as necessidades do curso.

#### **1.5. Políticas de Pessoal e Programas de Incentivos e Benefícios**

Os mantenedores da IES entendem que, mesmo dispondo de um Projeto de Desenvolvimento Institucional adequado e de Projetos Pedagógicos consistentes dos cursos que oferece e pretende oferecer, isto pouco representará se não houver pessoas qualificadas para desempenhar as funções administrativas, pedagógicas e acadêmicas.

Sendo assim, são estabelecidos como critérios de contratação de pessoal administrativo:

- apresentar características de liderança;
- ser inovador no desempenho de suas tarefas na área específica das funções que exerce e na área de informática;
- ser empático e democrático em relação aos colegas;
- demonstrar domínio de conhecimentos na sua área de trabalho; e
- estar predisposto à formação contínua.

Para a contratação de professores, os critérios que nortearão a escolha podem ser resumidos em dez aspectos:

1. Professores com titulação mínima de especialista;
2. Professores com aderência para ministrar aulas nas disciplinas presentes na estrutura curricular dos cursos que oferece;
3. Professores com experiência docente e não docente;
4. Professores com experiência docente em cursos superiores de, pelo menos, dois anos;
5. Professores capacitados para estabelecer boa relação com os estudantes, com os seus pares e com as lideranças acadêmicas;
6. Professores comprometidos com a educação permanente;
7. Professores com potencial para somar as atividades de pesquisa e extensão às atividades docentes;
8. Professores comprometidos com a aprendizagem dos estudantes;
9. Professores com elevada capacidade de comunicação oral e escrita; e
10. Professores com relações sociais nas organizações locais.

### **1.5.1. Plano de Carreira e Incentivos aos Docentes**

Uma das preocupações da Instituição em promover o comprometimento do docente com os valores e princípios educacionais da IES foi sinalizada pela elaboração e implantação do Plano de Carreira Docente constante no PDI.

O Plano prevê classes, níveis e regime de trabalho. As classes de docentes serão de Titular, Adjunto, Assistente e Auxiliar.

O ingresso na Carreira de Professor de Ensino Superior dar-se-á, preferencialmente, na referência inicial da respectiva categoria funcional, por meio de processo seletivo, e prevê os seguintes níveis e regimes de trabalho:

- I. Professor Titular e Professor Adjunto
  - II. Professor Assistente
  - III. Professor Auxiliar
- 
- I. Regime de Tempo Integral – TI
  - II. Regime de Tempo Parcial – TP
  - III. Regime Horista – RHA

Foi prevista a avaliação docente, que funcionará como condicionante à progressão funcional. No plano docente estão previstos estímulos à qualificação, à capacitação, à pesquisa e extensão.

### **1.5.2. Plano de Carreira e Incentivo do Pessoal Técnico-Administrativo**

A busca da IES pela eficaz promoção do comprometimento do corpo técnico-administrativo com os valores e princípios educacionais defendidos pela Instituição norteou a elaboração e implantação do Plano de Carreira do Corpo Técnico-Administrativo, constante no PDI.

O plano para a carreira administrativa prevê cargos técnicos de nível superior, médio e auxiliares administrativos.

### **1.5.3. Programas Institucionais de Financiamento de Estudos para Alunos Carentes**

O Programa de Assistência ao Corpo Discente prevê o oferecimento de bolsas de estudo referentes a descontos de 10% a 30% no valor da mensalidade do curso a estudantes carentes, mediante o preenchimento de formulário específico, que é, por sua vez, encaminhado para a avaliação e seleção de Comissão Especial, designada pela Diretoria. Essas bolsas são oferecidas considerando-se o equilíbrio entre os recursos existentes e a cota de bolsas pleiteadas.

Ademais, o IBHES viabiliza o programa de Financiamento Estudantil – FIES, nos termos da Portaria MEC nº 1.626, de 26 de junho de 2003.

O financiamento concedido, nesse caso, pode chegar até 80% dos encargos educacionais. O agente financeiro responsável é a Caixa Econômica Federal que concede os financiamentos apenas aos alunos matriculados nos cursos com avaliação positiva nos processos conduzidos pelo MEC.

O IBHES já aderiu ao ProUni – Programa Universidade para Todos, criado pela MP nº 213/2004 e institucionalizado pela Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005, tendo como objetivo a concessão de bolsas de estudos integrais e parciais a estudantes carentes do município.

Sensível às dificuldades econômicas pelas quais passa o país, que culminaram com a redução de bolsas do FIES e PROUNI, o IBHES proporciona aos calouros e veteranos as seguintes possibilidades:

Concurso de Bolsa	Até 100% de bolsa, até o final do curso para os calouros que obtiverem as melhores notas no vestibular tradicional.
Desconto 1º Semestre	Até 40% de desconto no primeiro semestre do curso ou até 15% de desconto durante todo o curso.
Convênio-empresa	10% de desconto para empregados e seus familiares
Quero Bolsa	Até 30% de desconto até o final do curso
Catho Educação	Financiamento de até 50% das mensalidades, com o dobro do tempo do curso para pagar.
Enem	Até 100% de bolsa até o final do curso, de acordo com a nota obtida no Enem. Quanto maior a nota maior a bolsa
Educa Mais Brasil	Até 70% de desconto durante todo o curso
Concurso de Bolsa	Até 100% de bolsa, até o final do curso para os calouros que obtiverem as melhores notas no vestibular tradicional.

O Programa de Benefícios tem sido amplamente divulgado pela Instituição, por ocasião de abertura dos processos seletivos, e conta com mecanismos próprios de controle.

## **DIMENSÃO 2 – ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA**

### **2.1. Projeto Pedagógico do Curso**

#### **2.1.1. Contexto Educacional**

O Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior surge para suprir as deficiências regionais em recursos humanos qualificados e para absorver a crescente massa de estudantes que concluiu ou, nos próximos anos, concluirá o ensino médio, conforme dados reveladores de pesquisa de mercado realizada.

A cidade de Belo Horizonte, cuja população é hoje estimada em 2.523.794 habitantes (IBGE-2017), contou com 71.832 novas matrículas no ensino médio no ano de 2015. No ano de 2016, foram 422.248 candidatos inscritos em processos seletivos em instituições de ensino superior para um total de 215.437 vagas oferecidas pelas instituições de ensino superior no município, segundo dados do INEP. Destas vagas, apenas 10.074 foram oferecidas por instituições públicas.

Neste aspecto, indiscutivelmente, verifica-se que as instituições particulares desempenham relevante papel na formação superior, de forma a atender a demanda de mercado resultante de um processo, qual seja o aumento do contingente de egressos do ensino médio, que reclama pela necessidade de mais vagas, mais cursos e mais instituições, democratizando, assim, o acesso dos jovens aos estudos de nível superior.

O papel do sistema educacional privado é diminuir o fosso entre os concludentes do ensino médio e o acesso ao ensino superior. Isso pode ser feito mediante a autorização de mais cursos que, com competência e credibilidade, formem profissionais capacitados, preparados tanto para o setor empresarial quanto para a administração de órgãos públicos e privados.

A cidade de Belo Horizonte precisa de profissionais qualificados para a gestão de práticas de trabalho modernas, para o empreendedorismo, para o emprego de atitudes inovadoras e para os desafios do desenvolvimento sustentável.

Sabe-se que, com a oferta de cursos de graduação, formando um contingente de profissionais com melhor preparação crítica, poder-se-á democratizar os projetos de cidadania e garantir bom êxito no processo de desenvolvimento e progresso regional.

É neste contexto que se instala o IBHES, que não poupará esforços no sentido de oferecer à comunidade cursos, projetos e programas voltados para as necessidades regionais e integrados à realidade de sua área de inserção.

O IBHES pretende estabelecer-se, ao longo do tempo, como um centro de referência no Estado de Minas Gerais no que diz respeito à formação de profissionais com competências e habilidades técnico-científicas reguladas pela ética e por uma visão crítica de seu papel na sociedade – uma formação profissional voltada para a assistência, o ensino, a pesquisa e a extensão em todos os níveis.

### **2.1.2. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso**

Há plena consonância entre o preconizado no PDI e PPI da IES em relação às políticas institucionais e as práticas do curso. O ensino de qualidade, o incentivo à pesquisa e extensão, são ações praticadas nas atividades regulares do curso. A ética como postura e o compromisso social como atitude, são estimulados pelos docentes dentro do cotidiano do processo de ensino-aprendizagem.

### **2.1.3. Concepção do Projeto Pedagógico de Curso - PPC**

Em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI e o Projeto Pedagógico Institucional – PPI, o Curso como foi concebido leva em conta a formação generalista, humanista, crítica e reflexiva do profissional de acordo com a orientação do Catálogo Nacional de Cursos Tecnológicos para o Ensino de Graduação Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos procurando assegurar a:

- Articulação entre o ensino e a extensão, garantindo um ensino crítico, reflexivo, que leve à construção do perfil almejado, estimulando a realização de experimentos e/ou de projetos de pesquisa; socializando o conhecimento produzido;
- Inserção do aluno precocemente em atividades práticas, de forma integrada e interdisciplinar, relevantes à sua futura vida profissional;
- Utilização de diferentes cenários de ensino-aprendizagem, permitindo ao aluno conhecer e vivenciar situações variadas de vida, da organização da prática e do trabalho em equipe multiprofissional;
- Visão de educar para a cidadania e a participação plena na sociedade;
- Garantia dos princípios de autonomia institucional, de flexibilidade, integração estudo/trabalho e pluralidade no currículo;

- Implementação de metodologia no processo ensinar-aprender que estimule o aluno a refletir sobre a realidade social e aprenda a aprender;
- Definição de estratégias pedagógicas que articulem o saber, o saber fazer e o saber conviver, visando desenvolver o aprender a aprender, o aprender a ser, o aprender a fazer, o aprender a viver junto e o aprender a conhecer que constituem atributos indispensáveis à formação do Gestor Comercial;
- Realização das dinâmicas de trabalho em grupo, por favorecerem a discussão coletiva e as relações interpessoais;
- Valorização das dimensões éticas e humanísticas, desenvolvendo no aluno atitudes e valores orientados para a cidadania e para a solidariedade.

#### **2.1.3.1. A atualização constante do projeto pedagógico**

As transformações ocorridas na sociedade nas últimas décadas e os consequentes desafios apresentados à educação superior na formação do profissional-cidadão exigem mudanças nos projetos pedagógicos dos cursos. O currículo é entendido como a parte operacional do projeto pedagógico e estando diretamente relacionado ao trabalho do professor, uma vez que se pretende evitar a fragmentação e a inflexibilidade das disciplinas. Assim sendo, o projeto pedagógico do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está em constante aperfeiçoamento.

#### **2.1.3.1. Concepção do curso**

A educação tecnológica de graduação e de pós-graduação é forma de educação profissional prevista no art. 39 da Lei N.º 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional).

Os cursos tecnológicos, abertos a portadores de certificado de conclusão de curso de ensino médio ou equivalente, classificados em processo seletivo, diferem dos cursos sequenciais ao qualificarem seu egresso para o prosseguimento de estudos em cursos e programas de pós-graduação, tanto *lato sensu* quanto *stricto sensu*.

É interesse da instituição, ao ofertar cursos desta natureza, participar ativamente da transformação em curso na configuração atual do ensino brasileiro, em que paradigmas tradicionais, como a oposição entre o ensino profissional, associado à mera formação de mão-de-obra, e o ensino tradicional, associado à formação de uma suposta elite intelectual, estão sendo postos à prova e forçosamente assumindo outros valores em virtude da reestruturação mais profunda da própria dinâmica das forças sociais que compõem o País.



Recorre-se ao Parecer CNE/CEB N.º 16/99, publicado no DOU em 22/12/1999 (Diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico) para uma explicação das origens da concepção dualista das funções do ensino profissionalizante:

*A formação profissional, desde as suas origens, sempre foi reservada às classes menos favorecidas, estabelecendo-se uma nitida distinção entre aqueles que detinham o saber (ensino secundário, normal e superior) e os que executavam tarefas manuais (ensino profissional). (...) No Brasil, a escravidão, que perdurou por mais de três séculos, reforçou essa distinção e deixou marcas profundas e preconceituosas com relação à categoria social de quem executava trabalho manual. Independentemente da boa qualidade do produto e da sua importância na cadeia produtiva, esses trabalhadores sempre foram relegados a uma condição social inferior. (...) O saber transmitido de forma sistemática por meio da escola, e sua universalização, só foram incorporados aos direitos sociais dos cidadãos bem recentemente, já no século XX (...).”*

O texto do Parecer afirma ainda que, até meados da década de 1970, “a formação profissional limitava-se ao treinamento para a produção em série e padronizada, com a incorporação maciça de operários semi-qualificados, adaptados aos postos de trabalho, desempenhando tarefas simples, rotineiras e previamente especificadas e delimitadas.” Teria sido apenas na década de 1980, com o surgimento de “novas formas de organização e gestão”, que se teria modificado estruturalmente o mundo do trabalho: “passou-se a requerer sólida base de educação geral para todos os trabalhadores; educação profissional básica aos não qualificados; qualificação profissional de técnicos; e educação continuada, para atualização, aperfeiçoamento, especialização e requalificação de trabalhadores”.

Quatro importantes fenômenos merecem referência: a globalização, a competitividade, o avanço tecnológico e a revolução nos serviços. Por meio da globalização, ganhou espaço o processo de busca por novos mercados produtores e consumidores, intensificando as relações internacionais. Por meio da competitividade, as firmas construíram instrumentos que permitiram o entendimento do processo de criação e renovação das vantagens competitivas. Pelo avanço tecnológico, os setores produtivos incorporaram a tecnologia como elemento de sustentação econômica na indústria. Pela revolução dos serviços, ganharam dimensão as formas de ampliação dos produtos e o grau de satisfação de necessidades. Diante disso, os setores produtivos adequaram-se às novas estruturas socioeconômicas.

O Parecer CNE/CEB N.º 16/99, assim como a Resolução CNE/CP N.º 03, de 18 de dezembro de 2002, publicada no D.O.U. de 23 de dezembro de 2002 (Institui as diretrizes curriculares nacionais para a organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia), expõe de maneira concisa a percepção da Instituição quanto à educação tecnológica nos dias atuais: mais do que um “simples instrumento de política assistencialista ou linear ajustamento às demandas do mercado de trabalho”, a educação profissionalizante, e o curso superior de tecnologia em especial, figuram como “importante estratégia para que os cidadãos tenham efetivo acesso às conquistas científicas e tecnológicas da sociedade.

Para refletir estes conceitos, a IES, ao formular a grade curricular do curso, priorizou a interdisciplinaridade e a flexibilidade na disposição dos conteúdos, reservando naturalmente espaço para a necessária contextualização das práticas e conceitos propostos dentro da realidade regional, e também para sua constante atualização, imprescindível a um curso cujo propósito básico reside justamente em capacitar o aluno a acompanhar e interagir de maneira crítica e independente com os aspectos do desenvolvimento tecnológico na área de Gestão de Recursos Humanos que sejam mais relevantes à sua inserção, permanência e crescimento no mercado de trabalho local.

## **2.2. Perfil do Curso**

Em decorrência das orientações emanadas das Diretrizes Curriculares Nacionais, a matriz curricular e seus conteúdos programáticos possibilitam, por meio da integração disciplinar, colocar o aluno diante de sua realidade local/regional/nacional, através do estudo da formação econômica, política, cultural e social do País, a melhor compreensão dos fenômenos na área de marketing mercadológico.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi concebido observando as características sócio econômicas da realidade nacional, atendendo as necessidades educacionais e profissionais, além de se orientar pelas Diretrizes Curriculares Nacionais específicas da área, conforme pode ser visto nos objetivos do curso.

### **2.2.1. Justificativas para oferta do curso na região de Venda Nova**

O município de Belo Horizonte possui extensão territorial de 331,4 km<sup>2</sup> e é a sexta cidade mais populosa do país, com uma população hoje estimada em 2.501.576 habitantes, de acordo com o IBGE. A cidade já foi indicada pelo *Population Crisis Committee* da ONU como a metrópole com melhor qualidade de vida na América Latina e a 45ª entre as 100 melhores cidades do mundo. Belo Horizonte possui o quarto maior PIB entre os municípios brasileiros. Em 2016, ainda segundo dados do IBGE, o produto interno bruto (PIB) do município foi de R\$ 88.277.462.530 e o PIB per capita de R\$ 35.122,01.

Belo Horizonte é a quarta cidade mais rica do Brasil com 1,54% do PIB nacional. A Região Metropolitana de Belo Horizonte possui o quinto maior parque produtivo da América do Sul, com destaque para a indústria automobilística e de autopeças, siderurgia, eletrônica e construção civil. Em 2015, o PIB industrial de Belo Horizonte foi o sexto maior do país.

Ainda em relação à saúde e à qualidade de vida do belo-horizontino, a Prefeitura de Belo Horizonte adota políticas voltadas à inclusão produtiva, social e cultural, à proteção social e à garantia de direitos, através de programas coordenados pela Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania.

O programa *BH Cidadania* é um dos mais importantes e está implantado nas nove regionais da cidade, em áreas de grande vulnerabilidade social, identificadas por meio de diversos indicadores sociais. O programa integra as ações das subsecretarias de Assistência, Segurança Alimentar e Nutricional e Direitos de Cidadania; das secretarias de Educação e Saúde e da Fundação Municipal de Cultura, de acordo com os princípios da intersectorialidade, atuando com foco na família e não no indivíduo, isoladamente.

Segundo dados do PNUD, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de Belo Horizonte é 0,810. O município está situado na faixa de Desenvolvimento Humano Muito Alto (IDHM entre 0,8 e 1). O IDHM passou de 0,726 em 2000 para 0,810 em 2010 - uma taxa de crescimento de 11,57%. O hiato de desenvolvimento humano, ou seja, a distância entre o IDHM do município e o limite máximo do índice, que é 1, foi reduzido em 30,66% no período. A dimensão que mais cresceu em termos absolutos foi Educação, seguida por Longevidade e por Renda.

A universalização progressiva do ensino médio constitui exigência da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A necessária expansão deste nível de ensino foi claramente planejada nas metas do Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei nº 10.172/2001, sendo evidenciada na região de inserção da IES.

O último levantamento da educação básica realizado pelo INEP mostrou que 98.552 estudantes foram matriculados no ensino médio regular das redes municipal e estadual em Belo Horizonte. Essa cifra representa uma potencial demanda por formação superior para os próximos anos na região.

<b>MATRÍCULAS NO ENSINO REGULAR NO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE</b>			
<b>Período</b>	<b>Ensino Fundamental</b>		<b>Ensino Médio</b>
	Anos Iniciais	Anos Finais	
Parcial	113.752	106.191	96.061
Integral	39.734	16.585	2.491
<b>Total</b>	<b>153.486</b>	<b>122.776</b>	<b>98.552</b>

Estando prevista a expansão do ensino médio, o aumento de vagas e a democratização do acesso à educação superior foram também algumas das metas estipuladas pelo PNE.

O ingresso na educação superior assume para o jovem da região um caráter de tarefa evolutiva em si mesma, continuidade natural a ser assumida por quem termina o ensino médio e uma alternativa disponível de inserção no mundo do trabalho.

De acordo com os dados estimados do IBGE, em 2017 a população de Belo Horizonte é de 2.523.794 habitantes. O quadro a seguir apresenta dados do último censo do IBGE realizado em 2010, da distribuição da população do município segundo a faixa etária e revela que 19,5% da população total encontra-se na faixa entre 20 e 29 anos, fase de ingresso acadêmico.

#### DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA NO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE

FAIXA ETÁRIA	POPULAÇÃO	PERCENTUAL
0 A 4 ANOS	133.211	5,8%
5 A 9 ANOS	74.868	3,2%
10 A 14 ANOS	171.491	7,4%
15 A 19 ANOS	182.710	7,9%
20 A 24 ANOS	218.778	9,5%
25 A 29 ANOS	230.762	10,0%
30 A 34 ANOS	213.814	9,3%
35 A 39 ANOS	178.829	7,8%
40 A 44 ANOS	169.321	7,3%
45 A 49 ANOS	164.928	7,2%
50 A 54 ANOS	147.948	6,4%
55 A 59 ANOS	118.919	5,2%
60 A 64 ANOS	93.188	4,0%
65 A 69 ANOS	69.013	3,0%
70 A 74 ANOS	53.404	2,3%
75 A 79 ANOS	38.318	1,7%
80 A 84 ANOS	25.400	1,1%
85 A 89 ANOS	12.955	0,6%
90 A 94 ANOS	5.357	0,2%
95 A 99 ANOS	1.605	0,1%
Mais de 100 anos	332	0,0%

O número de matrículas em instituições de ensino superior em 2014, em Belo Horizonte foi de 275 mil alunos. A taxa de escolarização, que mede o total de matrículas no ensino superior em relação à população na faixa etária teoricamente adequada a frequentar esse nível de ensino, é estimada em 43%. Essa taxa de escolarização calculada pelo IBGE demonstra claramente as deficiências do setor de ensino superior em relação aos jovens que residem no município.

Segundo o Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior – Semesp na publicação Mapa do Ensino Superior no Brasil – 2016 disponível em: <<http://convergenciacom.net/pdf/mapa-ensino-superior-brasil-2016.pdf>> o Estado de Minas Gerais tem uma população estimada em 20,7 milhões de habitantes e é formado por 12

mesorregiões (totalizando 853 municípios), sendo o segundo estado brasileiro em número de alunos matriculados em cursos presenciais. Concentra em suas 311 instituições de ensino superior 10,2% de matrículas em cursos presenciais, superado apenas pelo Estado de São Paulo (26,5%) e, em 2014, teve um crescimento de 5,4% no número de matrículas. A mesorregião que concentra a maior porcentagem de matrículas – 41,4% - em cursos presenciais é a Metropolitana de Belo Horizonte (216,3 mil na rede privada e 58,9 mil na pública).

Outro dado interessante revela que o Estado de Minas Gerais apresenta em torno de 5 milhões de empregados com carteira assinada, dos quais, cerca de 876 mil com ensino superior completo. O Estado também foi responsável pela formação de 84,9 mil estudantes universitários (61,9 mil na rede privada e 23 mil na pública), número 1,2% maior que em 2013 quando registrou 83,9 mil concluintes.

O número de ingressantes (que iniciam o 1º ano) em cursos presenciais no Estado de Minas Gerais cresceu 5,8% de 2013 a 2014. Na rede privada, o acréscimo chegou a 6,4% (167 mil alunos em 2013 para 177,6 mil em 2014). Já na pública houve um aumento 3,9% (48 mil em 2013 para 49,8 mil em 2014).

Entre a população economicamente ativa do Estado de Minas Gerais, apenas 876 mil trabalhadores empregados com carteira assinada, ou 17,3% do total, têm nível superior completo. No entanto, de 2013 para 2014, houve um crescimento nesse índice de 6,1%. O maior contingente de trabalhadores com carteira assinada no estado é formado por pessoas com ensino médio completo: 2,2 milhões, ou 43,1% do total. Também nesse grau de instrução houve um pequeno crescimento de 2,4% em relação a 2013.

A Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) é constituída por 34 municípios, com população total de 5,4 milhões de habitantes (IBGE, 2010). Segundo Brito (2006), o Vetor Norte de expansão teve origem em Belo Horizonte, nas regiões da Pampulha e Venda Nova e desenvolveu-se a partir dos eixos das avenidas Antônio Carlos e Cristiano Machado.

O vetor que abrange os municípios de Santa Luzia, Vespasiano e Ribeirão das Neves é mais densamente povoado e possui maior importância para a dinâmica da RMBH. Santa Luiza e Vespasiano apresentavam, além dos loteamentos populares, condições mais favoráveis para a instalação de plantas industriais, devido à criação de distritos industriais, através de incentivos governamentais.

Entretanto, esses municípios não conseguiram reproduzir o crescimento industrial do vetor oeste da RMBH. Com a predominância demográfica de Ribeirão das Neves e suas taxas de crescimento populacional, o Vetor Norte acabou tornando-se um verdadeiro polo de atração de pobreza (Brito, 2006). Essa caracterização, no entanto, foi alterada através de projetos que visavam ao aumento da mobilidade em direção ao Vetor Norte de

expansão da RMBH e ao Aeroporto Internacional Tancredo Neves: a Linha Verde e a duplicação da Avenida Antônio Carlos.

Outro fator indutor da expansão urbana no Vetor Norte foi a transferência do Centro Administrativo do Estado de Minas Gerais, inaugurado em 2010. Assim, em função dos impactos dos investimentos realizados e previstos para a região norte, observa-se a consolidação de uma nova centralidade regional. Desse modo:

***Entre 2007 e 2010, BH perdeu 1,5% de seus residentes. No mesmo período, quatro cidades do Vetor Norte registraram expressivo aumento de população***

16,9% Lagoa Santa

10,9% Vespasiano

10,6% São José da Lapa

10,6% Jaboticatubas

**Fonte: IBGE**

O IBHES está situado na região de Venda Nova que é articuladora de uma extensa área com extraordinário crescimento populacional.

Segundo o Censo do IBGE (2010), Venda Nova possuía 250.000 habitantes. Calcula-se que atualmente, a população que reside no Vetor Norte da Capital que abrange Venda Nova e as cidades citadas anteriormente estejam na ordem de 1.000.000 de habitantes.

Entretanto, faltam, por exemplo, hospitais e escolas de ensino superior, o que torna os moradores dependentes de serviços oferecidos na capital. O trânsito na MG-010, acesso para várias das cidades da região, é um problema que se agrava a cada dia. "A expansão imobiliária teve uma velocidade maior que a nossa capacidade de criar vias", reconhece o prefeito de Lagoa Santa, Fernando Gomes Neto. Só na sua cidade, que tem 52 520 habitantes, 2 000 carros foram emplacados em 2012.

O Subsecretário estadual de assuntos estratégicos, Luiz Athayde, garante que as obras para melhorar o vaivém estão planejadas. "O Vetor Norte não é um projeto imediatista", diz Athayde. Segundo ele, só para a construção de estradas estão previstos investimentos que somarão 748 milhões de reais até 2017.

A expansão de Belo Horizonte, para além dos seus limites físicos e políticos, acabou acarretando a conurbação dos demais municípios da RMBH, sobretudo do Vetor Norte. Daí cabe ressaltar que as administrações municipais de Ribeirão das Neves, Santa Luzia, Lagoa Santa e Vespasiano devem delinear um plano diretor,

implementá-lo e fiscalizá-lo, visando à criação e ampliação dos espaços livres públicos (praças e jardins) e de áreas de proteção ambiental.

Conforme estabelece o Conselho Nacional de Educação na Resolução CNE/CP n.º 03, de 18 de dezembro de 2002, “a educação profissional de nível tecnológico, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, objetiva garantir aos cidadãos o direito à aquisição de competências profissionais que os tornem aptos para a inserção em setores profissionais nos quais haja a utilização de tecnologias”.

A instituição, ao decidir pela oferta de cursos superiores de tecnologia, partiu de uma cuidadosa análise tanto da atual configuração socioeconômica brasileira, especialmente quando contextualizada pelo panorama socioeconômico global, quanto das particularidades do Estado e da região em que está inserida.

De maneira geral, as estratégias empresariais estão passando por específicas alterações dentro de um contexto amplo de reestruturação do setor produtivo. Tais mudanças vêm sendo objeto de discussões e estudos quanto às particularidades setoriais que demandam novos paradigmas de formação.

Nessa perspectiva, um curso superior de tecnologia deve estar simultaneamente voltado à contemporaneidade dos fundamentos e técnicas de gestão, que se tornam cada vez mais universais, e à realidade regional, provável área geográfica de atuação dos profissionais que irá formar. É necessário compreender que, embora a competição seja global, a ação é local, o que implica a necessidade de uma visão sistêmica.

Destaca-se também que a crescente demanda por novas ocupações fez surgir um novo tipo de curso superior, denominados Cursos Superiores de Tecnologia. São cursos inovadores que possuem um traço profissional de caráter específico, em que a formação profissionalizante (tecnologia específica) está ancorada a uma base tecnológica geral. A contextualização de tecnologias gerais e específicas dará aos estudantes condições de desenvolvimento de determinadas habilidades e competências, inserindo-os de forma mais rápida no mercado de trabalho.

Deve-se considerar ainda que o momento atual de transformações econômicas, técnicas e sociais é bastante complexo. Ao mesmo tempo em que algumas profissões desaparecem e empresas naufragam, são criadas novas oportunidades de negócios e de atuação. O desafio atual não se restringe à superação da limitada visão de administração do cotidiano, por meio de uma perspectiva mais estratégica. A tarefa colocada para o tecnólogo é a construção do futuro, ou seja, a construção de novos mercados e novas competências organizacionais. Não se trata apenas da diversificação de negócios, mas sim da criação de novos negócios.

Neste período de extrema competição, junto ao fenômeno da globalização, as ferramentas que mais têm se destacado são o conhecimento e a imaginação, especialmente quando associados às tecnologias de informação. Ao mesmo tempo em que temos de saber cada vez mais, também precisamos aprender a utilizar o

pensamento criativo. Assim, o desafio colocado para um profissional empreendedor é exatamente conseguir exercitar esta capacidade e, mais do que isto, operacionalizá-la.

As mudanças tecnológicas e as alterações estruturais e conjunturais que ocorreram principalmente na última década, influenciaram decisivamente o perfil dos profissionais de praticamente todas as áreas de atividade. Nas áreas de gestão e comunicação, o perfil profissional foi profundamente modificado, a fim de atingir todas as suas especialidades.

Entende-se que, como define o Parecer N.º CNE/CEB 16/99, “a educação profissional requer, além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões.”

Para atender a estas novas solicitações, novos desafios foram impostos às instituições formadoras de profissionais. A velocidade das mudanças tecnológicas tem exigido estruturas curriculares mais flexíveis, que permitam alterações e atualizações no conteúdo sempre que necessário.

Diante do exposto, as lideranças acadêmicas da IES entendem que, se por um lado a reestruturação dos processos produtivos – resultante do desenvolvimento da microeletrônica, das pressões exercidas por um sistema econômico cada vez mais globalizado e do acirramento da concorrência inter-capitalista – pressupõe um expressivo enxugamento dos quadros funcionais existentes nas organizações, por outro, a fixação e conquista do diferencial competitivo capaz de assegurar a sobrevivência e/ou o crescimento das unidades produtivas dependem cada vez mais da presença e do comprometimento de profissionais qualificados, atualizados e dotados de competências múltiplas que os gabaritem a agir pró-ativamente nos contextos macro, meso e microrganizacionais.

Acredita-se que com as transformações na natureza dos postos de trabalho, a competência para identificar oportunidades de negócio, para investigar sua viabilidade econômico-financeira e, em caso positivo, criar e gerir o negócio revelam-se atributos cada vez mais necessários e que podem ser desenvolvidos por programas de formação de nível superior.

De acordo com as ideias apresentadas, a oferta de programas de cursos tecnológicos pode contribuir de forma expressiva para a ampliação do nível de qualificação e de profissionalização dos interessados, tanto no momento da concepção de novos negócios quanto da gestão dos negócios existentes. Além de contribuir para uma progressão profissional dos egressos, contribuirá para o desenvolvimento e consolidação do setor produtivo da região.



De forma mais específica, os programas de cursos tecnológicos, pela flexibilização que pode ser impressa ao seu desenho, podem contribuir para a aplicação do conceito de educação profissional tanto para aquele segmento da população que precisa reciclar seus conhecimentos técnicos, teóricos e metodológicos, com o propósito de estar mais qualificado para responder aos desafios da modernidade, quanto para aquele segmento que está circunstancialmente fora do mercado de trabalho, mas que pode ampliar suas chances de ser incorporado à população economicamente ativa como empresário ou como administrador profissional, desde que desenvolva competências adequadas à demanda.

Não foge a esse esquema a área de Recursos Humanos, que busca o planejamento e gerenciamento, por meio de métodos, técnicas e práticas modernas, de gestão de pessoas, desenvolvendo competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual, de grupo e organizacional, e o planejamento estratégico no contexto de uma organização.

Ademais, hoje em dia, em um mercado que sofre uma concorrência quase desleal por resultados, a gestão surge como o ponto-chave entre o sucesso ou o insucesso de um empreendimento. Questões que hoje são amplamente debatidas, a despeito de épocas anteriores, são impostas pela sociedade como regras indiscutíveis. Tais questões envolvem a detenção de um conhecimento de mercado não só regional, mas globalizado e a implantação de medidas que visem superação de metas e de resultados, a melhoria de sistemas tecnológicos e a capacidade de pensar, analisar e planejar.

Dessa forma, o curso possui não somente importância econômica, mas social, política e cultural, já que atitudes nessa área podem repercutir regionalmente e até mundialmente.

Por todo esse conjunto faz-se absolutamente necessária a presença de profissionais devidamente capacitados, com conhecimentos administrativos e capacidade empreendedora para elaborar políticas com vistas à implementação eficaz de recursos humanos, tendo embutidos em si valores como a ética e a eficiência no cumprimento de seus deveres.

### **2.3. Objetivos do Curso**

O objetivo geral do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES está em consonância com a Missão da Instituição, visando criar as condições necessárias para que essa possa cumpri-la integralmente. Considerando que a Missão da IES é “investir em um processo de ensino e aprendizagem que capacite os seus egressos a atenderem às necessidades e expectativas do mercado de trabalho e da sociedade, com competência para formular, sistematizar e socializar conhecimentos em suas áreas atuação. Para alcançar esse objetivo, a Instituição promove a educação superior, integrando o ensino e a

extensão, visando à formação de sujeitos empreendedores e comprometidos com o autoconhecimento, a transformação social, cultural, política e econômica do estado e da região.” (PDI, p. 9).

A implementação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo de:

- Formar profissionais capacitados para atuar em equipes multiprofissionais ou isoladamente, podendo desenvolver atividades nas diferentes áreas da Gestão de Recursos Humanos, integrados e comprometidos com as transformações sociais;
- Formar profissionais capacitados a atuar com percepção crítica da realidade social, econômica, cultural e política, aptos a desenvolver conhecimentos dos principais métodos em gestão de recursos humanos, com desenvolvimento e treinamento em modernas técnicas de planejamento, programação, controle e avaliação, incluindo a qualidade total;

Na operacionalização desses objetivos gerais, temos os seguintes objetivos específicos no estímulo da formação das competências da área:

- Dar embasamento teórico e prático referente aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao melhor desempenho das atividades executadas na área gerencial;
- Propiciar condições para identificar e analisar problemas encontrados no processo de rotina das atividades da gestão de recursos humanos;
- Desenvolver competências e técnicas gerenciais contemporâneas que permitam identificar e apresentar soluções aos problemas fundamentais que afligem o trabalhador;
- Definir novas metodologias para a definição de estratégia empresarial na Gestão de Recursos Humanos.

#### **2.4. Perfil do Egresso**

No Art. 7º da Resolução CNE/CP nº 03/2002 entende-se por competência profissional a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico.

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IBHES pretende formar um profissional habilitado a desenvolver, de forma plena e inovadora, atividades privativas relacionadas à Gestão de Recursos Humanos, voltadas à compreensão dos processos que envolvem a produção e a Gestão de Políticas de Relacionamento, desenvolvimento e acompanhamento do capital humano, nas organizações, possibilitando ao

egresso do curso atender ou até antecipar-se às demandas das Organizações cujo foco é oferecer qualidade de vida no trabalho, recorrendo a modelos de gestão inovadores, tendo sempre como condições precípuas à ética e a responsabilidade socioambiental e política.

Para o domínio de suas atribuições no mercado de trabalho, pretende-se que o profissional a ser formado possua as seguintes habilidades:

- I. Ético, com visão crítica e humanística;
- II. Visão e atuação apoiadas em bases científicas e tecnológicas alinhadas à gestão organizacional;
- III. Postura criativa e inovadora;
- IV. Atuação em conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária;
- V. Visão sistêmica considerando os ambientes interno e externo;
- VI. Flexibilidade para adaptação a mudanças de cenários;
- VII. Capacidade de relacionamento intra e interpessoal;
- VIII. Capacidade de liderança e de trabalho em equipe;
- IX. Pro atividade e objetividade, com foco em resultados.

Em sua área de atuação o tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos deve ter espírito de liderança, facilidade de argumentação e capacidade de transmitir com clareza seus pontos de vista com a finalidade de desenvolver soluções práticas e aplicá-las em ambientes organizacionais.

Nesse sentido, a orientação do comportamento do futuro profissional deve ser compatível a uma formação técnica e ao mesmo tempo possuir características especialistas, em que haja ênfase na formação prática, desenvolvendo a capacidade de analisar e diagnosticar situações variadas e enfatizando as capacidades de raciocínio, avaliação e ponderação em termos abstratos, estratégicos, operacionais, conceituais e teóricos, mas principalmente práticos.

A complexidade socioeconômica tem exigido novos graus de especialização funcional e técnica dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos, necessários para atender a demanda pelo exercício profissional nas suas diferentes áreas de trabalho.

Sendo assim, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferece como perfil do formando egresso/profissional um tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, com formação técnico-científica na área manifesta em postura ética, responsabilidade social, visão crítica e reflexiva, global e atualizada do mundo, com consciência solidária dos problemas de seu tempo, do seu espaço, capaz de atuar em todos os campos da Gestão de Recursos Humanos, capacitado a operar pela a transformação da realidade em benefício do trabalhador.

Sendo assim, esta proposta de curso considera fundamental contemplar em seu processo educativo:

- a) Aprender a conhecer: tomando como diretrizes as várias possibilidades de leitura de mundo e de realidade que nos cerca, na qual o visto e o não visto, o declarado e o subentendido, o simbólico e o imagético têm relevante significado ao lado da apreensão dos múltiplos saberes;
- b) Aprender a fazer: transformando os fazeres em habilidades e competências indispensáveis à vida em sociedade. Combinar os saberes aprendidos e apreendidos, com as situações de vida, trabalho e relações;
- c) Aprender e conviver: compreendendo o outro e percebendo as interdependências na realização de projetos comuns; preparando-se para administrar conflitos no respeito pelos valores do pluralismo, de compreensão mútua e paz;
- d) Aprender a ser: procurando desenvolver a personalidade, exercitando as capacidades de autonomia, discernimento, responsabilidade pessoal e profissional, comportamentos éticos, aptidão para comunicar-se, solidarizar-se e autodeterminar-se.

O curso desenvolverá as competências e habilidades profissionais com base na relação direta com o princípio da articulação entre teoria e prática, rompendo com a dicotomia entre o academicismo puro e o pragmático sem reflexão.

Os tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos são formados através de uma educação integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, que os possibilitam obter competências profissionais que os tornem aptos para a inserção em setores profissionais nos quais haja utilização de tecnologias, desenvolvendo todas as competências gerais e específicas preconizadas nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

Conseqüentemente, o perfil profissional do egresso do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IBHES conforma-se às delimitações presentes nas citadas diretrizes e assume a coerência e vínculo com a realidade profissional: “Art. 5º Os cursos superiores de tecnologia poderão ser organizados por módulos que correspondam a qualificações profissionais identificáveis no mundo do trabalho” (RESOLUÇÃO CNE/CP 3/2002).

As competências gerais definem no futuro profissional o potencial para mobilizar seus recursos cognitivos, ou seja, principalmente saberes, habilidades, capacidades, para conseguirem lidar com aporte crítico às diferentes “situações problema” manifestas no cotidiano profissional (PERRENOUD, 2000).

Dentre as principais competências a serem desenvolvidas no curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IBHES destacam-se:

- I. Capacidade de gerenciar o clima organizacional;
- II. Capacidade de gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento e seleção;
- III. Capacidade de gerenciar e operacionalizar processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- IV. Capacidade de gerenciar e operacionalizar processos de avaliação de desempenho de pessoas;
- V. Capacidade de promover ações para a gestão de carreiras;
- VI. Capacidade de gerenciar e operacionalizar processos de remuneração;
- VII. Capacidade de gerenciar e operacionalizar rotinas de pessoal;
- VIII. Capacidade de identificar e propor políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- IX. - Capacidade de utilizar técnicas de liderança, compreendendo as relações de poder;
- X. Capacidade de negociar e mediar conflitos.

## **2.5. Competências a serem desenvolvidas**

O desenvolvimento das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES se dá por meio de:

- a) Aprendizado dos conhecimentos relativos aos conteúdos das disciplinas;
- b) Desenvolvimento pessoal derivado das estratégias de aulas (por exemplo: trabalho em equipe e comunicação e expressão);
- c) Desenvolvimento pessoal derivado das estratégias de avaliação (por exemplo: orientação para resultados, solução de problemas e comunicação e expressão) e
- d) Crescimento pessoal do aluno pelo seu envolvimento em atividades complementares.

## **2.6. Integração teoria e prática**

A integração entre a teoria e a prática se dá por meio de diferentes meios, ao longo do curso, dentre os quais se destacam:

Os trabalhos interdisciplinares, extraclasse, relacionados ao Projeto Integrado Multidisciplinar (PIM), através dos quais os alunos são estimulados a verificar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

## **2.7 Perspectivas de inserção profissional do egresso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo capacitar o aluno a identificar, por meio de métodos, técnicas e práticas modernas, a importância das pessoas no contexto de uma organização, tornando-o competente para atuar nos diversos subsistemas que integram a área de Recursos Humanos das empresas.

Há grande demanda por formados na área, pois a maioria dos gestores que já trabalham nas empresas não tem curso superior. O mercado busca profissionais com visão integrada da administração empresarial, facilidade de adaptação e habilidade para trabalhar em equipe. Ele pode atuar em grandes empresas, mas especialmente em pequenas e médias como consultor de recrutamento e seleção, assistente de departamento de pessoal, supervisor de cargos, salários e benefícios, gestor de conflitos, analista de treinamento e analista de recursos humanos, desenvolvimento e comportamento organizacional, chegando a gerente de recursos humanos. O setor de hotelaria e o de entretenimento estão com procura aquecida. Ainda que poucas, há oportunidades também na área industrial.

Belo Horizonte possui, segundo dados do IBGE (2008), mais de 100 mil empresas onde o profissional pode desempenhar suas funções como funcionário direto ou como prestador de serviços.

Diante do contexto analisado, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo, por meio do processo de ensino-aprendizagem, desenvolver nos alunos as competências requeridas dos profissionais dessa área, dentro da expectativa do mercado supracitada.

Além disso, há uma preocupação social da Instituição em atender ao mercado regional, já que, de acordo com informações obtidas do e-MEC, existem 72 instituições de ensino superior na cidade e, dentre elas, vinte oferecem o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, número este insuficiente para abarcar a extensa demanda da região.

Quanto aos egressos, a IES se preocupa com sua inserção no mercado de trabalho e, para tanto, promoverá constantemente programas especiais de capacitação, serviços técnicos e de consultoria e a realização de treinamentos, encontros e workshops com profissionais da área.

A IES também criará o Núcleo de Acompanhamento ao Egresso, que visa ao entrosamento dos profissionais formados pela instituição, organizando grupos de debate e de auxílio mútuo, dando uma atenção contínua ao ex-aluno.

## **2.8. Estrutura Curricular**

O IBHES propõe um modelo de currículo que organiza atividades e experiências planejadas e orientadas que possibilite aos alunos a construção da trajetória de sua profissionalização, permitindo que possam construir seu percurso de profissionalização com uma sólida formação geral, além de estimular práticas de estudos independentes com vistas à progressiva autonomia intelectual e profissional.

A estrutura curricular está dividida em áreas com disciplinas afins, mas todas integradas por meio de seus planos de ensino, com carga horária total de 1683,33 horas “cheias” ou 2020 horas-aula. A grade apresenta um tempo de *integralização curricular* mínimo de dois (02) anos e máximo de quatro (04) anos e contempla a destinação de parte da carga horária das disciplinas para a realização de atividades práticas, como a visita aos ambientes de atuação do profissional, aulas práticas e a realização de atividades de pesquisa junto aos professores. As áreas gerais são: Núcleo Básico, Núcleos Profissionalizante e Específico, Estudos Disciplinares e Atividades Complementares.

Este PPC garante conteúdos curriculares relevantes, atualizados e coerentes com os objetivos do curso e com o perfil do egresso, com dimensionamento da carga horária para o seu desenvolvimento e sendo complementados por atividades extraclasse, definidas e articuladas com o processo global de formação. Isto é, o currículo do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos respeita a obrigatoriedade dos conteúdos fixada pela legislação específica abordando atividades de extensão, iniciação científica, práticas em laboratório, saídas de campo, etc.

### **2.8.1 Relações do Perfil do Egresso com a Estrutura Curricular**

As disciplinas distribuídas na estrutura curricular obedecem a uma representação gráfica e sequencial que almeja o desenvolvimento de competências e habilidades específicas ao egresso.

#### **2.8.1.1. Formas de Realização de Interdisciplinaridade**

##### **Equivalência das Competências e Habilidades Relacionadas às Disciplinas do curso**

**Interdisciplinaridade:** Comparação entre as Bases Curriculares do MEC (Diretrizes curriculares instituídas pela resolução CNE/CP 3, de 18 de dezembro de 2002 no seu artigo 2º, inciso VI) e o currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

COMPETENCIAS E HABILIDADES	INTERDISCIPLINARIDADE
Possuir habilidades e competências gerenciais para atuar de forma humanística na condução dos processos administrativos	Fundamentos de Administração Gerenciamento de Pessoas Desenvolvimento Sustentável Dinâmica das Relações Interpessoais Modelos de Liderança Comunicação Empresarial
Dominar conhecimentos dos principais métodos em Gestão com Pessoas, desenvolvendo modernas técnicas de planejamento, programação, controle e avaliação com qualidade total	Fundamentos de Administração Gerenciamento de Pessoas Desenvolvimento Sustentável Desenvolvimento de Recursos Humanos Treinamento e Desenvolvimento Saúde/Segurança Trab./Benef. Ass. Soc. Modelos de Liderança
Imbuir-se de embasamento teórico e prático, referente aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao melhor desempenho das atividades típicas da gestão de pessoas	Dinâmica das Relações Interpessoais Avaliação de Desempenho Desenvolvimento de Recursos Humanos Ética/Legislação Trabalhista e Empresarial Sistema Operações Recursos Humanos Saúde/Segurança Trab./Benef. Ass. Soc. Modelos de Liderança
Ser capaz de identificar e analisar problemas pertinentes à rotina das atividades administrativas	Matemática Aplicada Contabilidade Ética/Legislação Trabalhista e Empresarial Estatística Aplicada Matemática Financeira
Pensar e agir estrategicamente diante dos desafios da gestão de pessoas	Planejamento Estratégico Fundamentos de Administração Suprimentos de mão de obra Rec. Materiais e Patrimoniais Técnicas de Informática Modelos de Liderança
Demonstrar competências em relação a técnicas gerenciais contemporâneas que permitam identificar e apresentar soluções dos problemas fundamentais que afligem os aspectos gerenciais da área de recursos humanos	Administração de Cargos e Salários Treinamento e Desenvolvimento Técnicas de Negociação Modelos de Liderança
Mostrar-se apto a propor novas metodologias para a definição de estratégias gerenciais	Economia e Mercado Planejamento Estratégico Plano de Negócios Recursos Materiais e Patrimoniais Modelos de Liderança
Desenvolver a capacidade da pesquisa científica;	Projeto Integrado Multidisciplinar I
Integrar e teoria e prática	Projeto Integrado Multidisciplinar I ao IV Estudos Disciplinares Atividades Complementares
Compreender e estabelecer reflexões sobre a educação ambiental e diversidade étnico- racial, desenvolver habilidades necessárias para a compreensão e aquisição da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), promover a responsabilidade social e o pensamento crítico acerca do desenvolvimento humano e social	Libras Educação Ambiental Direitos Humanos Relações Étnico-Raciais e Afro-descendência.

Ao elaborar a matriz curricular do curso, o IBHES priorizou a interdisciplinaridade e a flexibilidade na disposição dos conteúdos, reservando naturalmente espaço para a necessária contextualização das práticas e conceitos propostos dentro da realidade regional. A interdisciplinaridade também é focada por meio da existência de



bibliografias básicas e complementares em diferentes disciplinas. Neste sentido, o trabalho na elaboração das ementas e dos objetivos de cada disciplina é extremamente apurado para que se viabilize e estimule tal intenção.

Busca-se, dessa forma, oferecer um ambiente propício ao desenvolvimento de novos campos ou temas emergentes da área do curso. Estas atividades concedem flexibilidade curricular, proporcionando a oferta de conteúdos variáveis, contemporâneos e coerentes aos avanços e às mudanças da sociedade, da ciência e da tecnologia, em todas as áreas da gestão de recursos humanos.

Para tanto, foi elaborado um currículo flexível, sob uma perspectiva interdisciplinar, fundamentado em um processo que articula teoria-prática-teoria, de maneira a permitir que o profissional assume o papel de mediador na construção da cidadania, na transformação da realidade social e na diminuição das desigualdades, independentemente da posição hierárquica em que atuará, será comprometido e interessado no processo coletivo de construção do conhecimento, fomentando o sentido educativo desse conhecimento e sua aplicação social na realidade brasileira.

A definição e distribuição dos conteúdos curriculares também atendem às temáticas definidas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena (Lei nº 11.645 de 10/03/2008 que Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003). Assim como acata as disposições da lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto n. 4.281 de 25 de junho de 2002, agregando as Políticas de Educação Ambiental.

Particularmente no caso das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena, a estrutura curricular do curso traz disciplinas como, por exemplo, Direitos Humanos, Relações Étnico-Raciais e Afro-descendência, Estudos Disciplinares, Atividades Complementares, que abordam em seus conteúdos as questões pertinentes a importância da cultura africana e indígena em nosso país. No caso das Políticas Ambientais, o curso agrega estas diretrizes nas mesmas disciplinas expostas para as relações étnico-raciais.

O presente projeto pedagógico também desenvolve seu planejamento com a implementação das Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, conforme disposto no Parecer CNE/CP Nº 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP Nº 1, 30/05/2012. Estas diretrizes são abordadas nas disciplinas: Direitos Humanos, Relações Étnico-Raciais e Afro-descendência, Estudos Disciplinares, Atividades Complementares e Educação Ambiental.

Dessa forma, o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos estrutura-se desde a definição de sua grade curricular a seleção de conteúdos e metodologias, tendo como foco desenvolver uma formação

contextualizada ao tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, cada disciplina disposta em determinado período e seus respectivos conteúdos devem apresentar e manter um vínculo direto com o restante através de um “desenho” de processo e integração dos conhecimentos. Logo, nenhuma disciplina, nenhum conteúdo deve assumir uma visão estanque ao aluno, mas sim conectada com a perspectiva geral de sua formação ao observar as disciplinas que compõem o currículo de seu curso e, sobretudo, tendo competência para perceber o elo dos conhecimentos teóricos com suas possibilidades de aplicação prática em todas as fases de sua formação profissional nesta IES e em sua inserção no mercado de trabalho.

### **Disciplinas Transversais**

Em atendimento à Resolução CNE/CP nº 01, de 17 de Junho de 2004, a IES incluiu nas matrizes curriculares de seus cursos o tratamento das relações étnico-raciais, bem como o das questões e temáticas que dizem respeito aos afrodescendentes, na disciplina Homem e Sociedade, Estudos Disciplinares e Atividades Complementares, como também na disciplina optativa Relações Étnico-Raciais e Afro-Descendência.

Desta forma, promove a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem os alunos quanto à pluralidade étnico-racial, tornando-os capazes de interagir e de negociar objetivos comuns que garantam, a todos, o reconhecimento e igualdade de valorização das raízes africanas da nação brasileira, ao lado das indígenas, europeias e asiáticas, preservando desta forma, o respeito aos direitos legais e valorização de identidade, na busca da consolidação da democracia brasileira.

A Instituição promove na sua Matriz Curricular a integração da educação ambiental às disciplinas de modo transversal, contínuo e permanente, nas disciplinas obrigatórias: Engenharia e Meio Ambiente, Educação Ambiental, Desenvolvimento Sustentável, como também nas Atividades Práticas Supervisionadas, Estudos Disciplinares e Atividades Complementares.

Os princípios básicos da educação ambiental são: o enfoque humanista, holístico, democrático e participativo; a concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o socioeconômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade; o pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, na perspectiva da inter, multi e transdisciplinaridade; a vinculação entre a ética, a educação, o trabalho e as práticas sociais; a garantia de continuidade e permanência do processo educativo; a permanente avaliação crítica do processo educativo; a abordagem articulada das questões ambientais locais, regionais, nacionais e globais; o reconhecimento e o respeito à pluralidade e à diversidade individual e cultural.

Os objetivos fundamentais da educação ambiental são: o desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos; a garantia de democratização das informações

ambientais; o estímulo e o fortalecimento de uma consciência crítica sobre a problemática ambiental e social; o incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania; o estímulo à cooperação entre as diversas regiões do país, em níveis micro e macrorregionais, com vistas à construção de uma sociedade ambientalmente equilibrada, fundada nos princípios da liberdade, igualdade, solidariedade, democracia, justiça social, responsabilidade e sustentabilidade; o fomento e o fortalecimento da integração com a ciência e a tecnologia; o fortalecimento da cidadania, autodeterminação dos povos e solidariedade como fundamentos para o futuro da humanidade.

A proposta didático-pedagógica do Curso de Engenharia Civil está pautada na distribuição modular dos conteúdos pertinentes à formação profissional, totalizando dez, em regime de seriação semestral e no período noturno.

## 2.9. Matriz Curricular

SÉRIE	DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA (H/A)	AULAS SEMANAIS	AULAS TEÓRICAS	AULAS PRÁTICAS
1	COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL	60	3	3	0
1	ECONOMIA E MERCADO	60	3	3	0
1	ESTUDOS DISCIPLINARES	50	2,5	2,5	0
1	FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO	60	3	3	0
1	MATEMÁTICA APLICADA	30	1,5	1,5	0
1	PROJ INTEGR MULTIDISCIPLINAR I	100	5	2	3
1	REC MATERIAIS E PATRIMONIAIS	60	3	3	0
1	TECNICAS DE INFORMÁTICA	30	1,5	1,5	0
	<b>TOTAL</b>	<b>450</b>	<b>22,5</b>	<b>19,5</b>	<b>3</b>
2	DESENV RECURSOS HUMANOS	60	3	3	0
2	CONTABILIDADE	60	3	3	0
2	DINÂMICA DAS REL INTERPESSOAIS	30	1,5	1,5	0
2	ESTUDOS DISCIPLINARES	65	3,25	3,25	0
2	ESTATISTICA APLICADA	30	1,5	1,5	0
2	GERENCIAMENTO DE PESSOAS	60	3	3	0
2	PROJ INTEGRADO MULTIDISC II	100	5	2	3
2	SUPRIMENTO DE MÃO DE OBRA	60	3	3	0
2	<b>LIBRAS (OPT)</b>	20	1	1	0
2	<b>RELAC. ETNIC-RAC AFRODESC. (OPT)</b>	20	1	1	0
2	<b>EDUCAÇÃO AMBIENTAL (OPT)</b>	20	1	1	0
2	<b>DIREITOS HUMANOS (OPT)</b>	20	1	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>485</b>	<b>24,25</b>	<b>21,25</b>	<b>3</b>

SÉRIE	DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA (H/A)	AULAS SEMANAIS	AULAS TEÓRICAS	AULAS PRÁTICAS
3	ADM. CARGOS E SALÁRIOS	60	3	3	0
3	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	60	3	3	0
3	ESTUDOS DISCIPLINARES	85	4,25	4,25	0
3	ÉTICA/LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EMPRESARIAL	60	3	3	0
3	MATEMÁTICA FINANCEIRA	30	1,5	1,5	0
3	MODELOS DE LIDERANÇA	60	3	3	0
3	PROJ INTEGRADO MULTIDISC III	100	5	2	3
3	PLANO DE NEGÓCIOS	30	1,5	1,5	0
	<b>TOTAL</b>	<b>485</b>	<b>24,25</b>	<b>21,25</b>	<b>3</b>
4	ATIVIDADES COMPLEMENTARES	100	0	0	0
4	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	30	1,5	1,5	0
4	ESTUDOS DISCIPLINARES	100	5	5	0
4	PROJ INTEGRADO MULTIDISC IV	100	5	2	3
4	PLANEJAMENTO ESTRATEGICO	60	3	3	0
4	SISTEMA OPERAÇÃO RECURSOS HUMANOS	30	1,5	1,5	0
4	SAÚDE/SEGURANÇA TRAB./BENEF. ASS. SOC.	60	3	3	0
4	TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO	60	3	3	0
4	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	60	3	3	0
	<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>3</b>
<b>CARGA HORÁRIA DO CURSO</b>		<b>2020</b>	<b>96</b>	<b>84</b>	<b>12</b>

CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO	
COMPONENTES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA (H/A)
Disciplinas Obrigatórias + Optativas	1.220
Atividades Complementares (AC)	100
Estudos Disciplinares (ED)	300
PROJ INTEGRADO MULTIDISCIPLINAR (PIM)	400
<b>Carga Horária Total do Curso em Horas</b>	<b>2.020</b>

### 2.9.1. Das Disciplinas Ministradas na Modalidade EAD

O IBHES acredita no potencial transformador da educação à distância, que permite aos alunos adotar uma rotina autônoma de estudos, colaborando assim para que estes deixem de ser receptores e os professores meros emissores do conhecimento, para se tornarem verdadeiros protagonistas do processo de ensino-aprendizagem.

Assim, com base no que dispõe a Portaria Nº 4.059, de 10 de dezembro de 2004 do MEC o IBHES oferece, nas Matrizes Curriculares dos seus Projetos Pedagógicos de Curso, até 20% das suas disciplinas na modalidade à distância.

Para tanto, o IBHES em parceria com a UNIP disponibiliza no AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem) o conteúdo ofertado ao aluno, a qualquer momento, pela internet. Isso possibilita ao estudante a organização do seu ritmo de estudo.

A interação com o professor ocorre por meio do fórum, que acontece durante a disciplina. Esse espaço é utilizado para debates entre alunos e tutores à distância que atuam na mediação das ações pedagógicas, por *e-mails*, telefone e pelo *feedback* postado no AVA.

Já os tutores presenciais orientam os alunos com relação ao AVA, auxiliam na organização dos estudos, facilitam a interação dos alunos com os tutores à distância, solucionam ou encaminham as dúvidas indicadas pelos alunos. Além disso, juntamente com o coordenador de cada curso são responsáveis por:

- a) promover a articulação e integração das disciplinas ofertadas na modalidade EaD com as disciplinas presenciais e demais atividades docentes;
- b) identificar os objetivos referentes às competências cognitivas, habilidades e atitudes desenvolvidas pela EaD;
- c) motivar a realização das atividades e orientar os alunos quanto à navegação no ambiente virtual de aprendizagem;
- d) acompanhar a trajetória dos alunos no decorrer do curso, estimulando e apoiando seu desempenho nas atividades;
- e) mediar a comunicação, procurando manter a regularidade de acesso ao ambiente virtual de aprendizagem;

- f) monitorar o desempenho da infra-estrutura e dos meios tecnológicos disponíveis na IES, passíveis de serem utilizados em atividades de EaD;
- g) articular esforços juntamente com a CPA para a implementação de mecanismos adequados de avaliação da EaD ofertada na IES; e
- h) autoavaliar-se continuamente como profissional participante do coletivo de um projeto que incorpora a graduação à distância aos currículos de cursos presenciais.

Destaca-se que o atendimento aos alunos é disponibilizado através do plantão tutorial realizado por profissional habilitado na área específica de atuação.

Cada disciplina cursada na modalidade EaD está dividida em unidades, sendo que, para cada uma, o aluno deve assistir à tele aula sem a obrigatoriedade de data e horário, devendo estudar o conteúdo referente a cada unidade, realizar as atividades propostas, responder aos questionários no AVA, respeitando o período preestabelecido em calendário acadêmico divulgado no próprio ambiente.

Também estão disponibilizados no AVA avisos gerais e da disciplina, vídeos instrucionais, calendário, slides de aulas, fórum de discussão etc.

## **PROVAS**

Para a prova NP1 não há instrumento de avaliação. A partir da resposta dada aos questionários de todas as unidades da(s) disciplina(s) no AVA a nota é atribuída automaticamente e lançada no sistema, de acordo com os critérios divulgados.

Para a validação da NP1, os exercícios devem ser enviados para o sistema de acordo com o período publicado no calendário. Envios após o prazo constante do calendário não serão considerados para a NP1, pois novos questionários ficarão liberados somente para estudo.

A não realização ou o envio dos exercícios fora do prazo implicam Não Consta (NC) na NP1 e necessidade de marcação de prova substitutiva.

Para as provas NP2, substitutiva e exame o coordenador do curso fará os agendamentos das provas, que ocorrerão presencialmente, conforme o calendário acadêmico. Obs.: o exame é aplicado somente aos alunos dos cursos de graduação.

Os conteúdos a serem estudados, tanto para obtenção da prova NP2 quanto para a prova substitutiva e exame, são os de todas as unidades disponíveis no sistema.

No AVA (MINHAS COMUNIDADES – ASSOCIADA-COLIGADA) consta a relação dos tutores com respectivos e-mails, dias e horários de atendimento, que recepcionam a mensagem enviada pelos alunos e a encaminham para os tutores à distância, específicos de cada disciplina ofertada na modalidade EaD, abaixo indicados:

### **2.9.2. Equipe Multidisciplinar**

A Instituição oferece, nas Matrizes Curriculares dos seus Projetos Pedagógicos de Curso, até 20% das suas disciplinas na modalidade a distância para cursos que já foram reconhecidos pelo MEC. A IES dispõe de professores especialistas nas disciplinas ofertadas e parceiros no coletivo do trabalho político-pedagógico do curso, e conta com as parcerias de profissionais das diferentes TIC, conforme a proposta do curso e ainda dispõe de educadores capazes de:

- a) estabelecer os fundamentos teóricos do projeto juntamente com o NDE do curso;
- b) promover a articulação e integração das disciplinas ofertadas na modalidade EaD com as disciplinas presenciais e demais atividades docentes;
- c) identificar os objetivos referentes às competências cognitivas, habilidades e atitudes desenvolvidas pela EaD;
- d) motivar a realização das atividades e orientar os alunos quanto à navegação no ambiente virtual de aprendizagem;
- e) acompanhar a trajetória dos alunos no decorrer do curso, estimulando e apoiando seu desempenho nas atividades;
- f) mediar a comunicação, procurando manter a regularidade de acesso ao ambiente virtual de aprendizagem;
- g) monitorar o desempenho da infra-estrutura e dos meios tecnológicos disponíveis na IES, passíveis de serem utilizados em atividades de EaD;
- h) articular esforços juntamente com a CPA para a implementação de mecanismos adequados de avaliação da EaD ofertada na IES; e
- i) auto-avaliar-se continuamente como profissional participante do coletivo de um projeto que incorpora a graduação à distância aos currículos de cursos presenciais.

### **2.9.3. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).**

O suporte tecnológico distribui-se em duas dimensões: uma dimensão de recursos de interação para o acompanhamento dos estudantes e uma de avaliação.

Para tanto, detalha-se abaixo o sistema de informação utilizado na veiculação dos conteúdos pertinentes.

## **Blackboard**

A plataforma utilizada para a publicação de conteúdo é o Blackboard. Ele conta com as principais funcionalidades disponíveis nos ambientes virtuais de aprendizagem e é composto por ferramentas de avaliação, comunicação, disponibilização de conteúdo, administração e organização. Por meio dessas funcionalidades, é possível dispor de recursos que permitem a interação e comunicação entre o alunado, professores e tutoria, a publicação do material de estudo em diversos formatos de documentos, a administração de acessos e a geração de relatórios.

No Ambiente Virtual de Aprendizagem Blackboard, o aluno tem acesso ao material pedagógico, disponibilizado por disciplina, além dos recursos de interação que permitem o diálogo entre os alunos, professores e a equipe de tutoria.

O material de cada disciplina é publicado pelo professor responsável por ela no Blackboard, seguindo a proposta do calendário acadêmico de realização dos encontros presenciais. A publicação de material, módulo a módulo, pelo professor, facilita o acompanhamento do aluno no AVA.

Há uma Equipe Multidisciplinar responsável pelo suporte pedagógico e operacional no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, atendendo aos alunos quanto às dúvidas no ambiente acadêmico, mediando fóruns, postando avisos, provas, questionários e demais informações pertinentes.

O Blackboard é utilizado como plataforma de distribuição de conteúdo em diferentes suportes, tais como: textos, teleaulas, vídeos (entre os principais), integrando recursos de interação entre professores, equipe multidisciplinar, tutores e alunos.

No Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, o aluno tem acesso ao material pedagógico, disponibilizado por disciplina, além dos recursos de interação que permitem o diálogo entre os alunos, professores e a equipe de tutoria e multidisciplinar.

O material de cada disciplina é publicado pelo professor responsável por ela no AVA, seguindo a proposta do calendário acadêmico de realização dos encontros presenciais. A publicação de material, módulo a módulo, pelo professor, facilita o acompanhamento do aluno no ambiente.



Podem ser utilizados numa determinada disciplina os seguintes materiais: slides, questionários, exercícios, textos complementares, fóruns e Estudos Disciplinares (ED), dentre outros. Sua disponibilização e veiculação é gerenciada pela equipe multidisciplinar. O material é submetido às seguintes etapas:

1. recebimento e controle;
2. revisão ortográfica e uso correto da Língua Portuguesa;
3. diagramação;
4. liberação para inserção no AVA;
5. geração de imagens;
6. liberação para gravação das teleaulas;
7. liberação para a Tutoria;
8. Teleaulas.

A equipe multidisciplinar distribui o conteúdo pedagógico das unidades, respeitando a carga horária definida na matriz curricular e organiza a sua apresentação aos estudantes. As teleaulas são gravadas de acordo com a organização do calendário acadêmico.

As teleaulas, com duração de uma hora, são divididas em blocos, sendo que, ao final de cada bloco, o professor propõe uma questão referente ao tema abordado. O bloco seguinte inicia-se com um comentário do professor referente à atividade proposta no bloco anterior. A separação em blocos tem o objetivo de tornar a aula mais dinâmica e interativa.

É importante ressaltar que todas as teleaulas são realizadas com intérprete de libras, o que permite às pessoas com deficiências acompanharem o conteúdo ministrado pelo professor.

As teleaulas são gravadas em estúdio e editadas por profissionais e são enviadas ao departamento de Educação Digital, que prepara o link e realiza a sua inserção no AVA. O docente da teleaula é acompanhado no estúdio por um tutor da área da disciplina.

A interação no Ambiente Virtual ocorre pela Internet, de maneira síncrona e assíncrona. Em tempo real, acadêmicos, professores conteudistas contam com softwares com suporte de áudio e vídeo, e por meio do bate papo, com textos online. Porém não em tempo real, podem interagir por meio de fóruns, e-mail e outros tipos de mensagens. No ambiente virtual de aprendizagem há espaço para discussões em grupo e mensagens individualizadas.

#### **2.9.4. Atividades de tutoria**

O professor-tutor desempenha primordialmente o papel de facilitador, mediador ou mentor do processo de aprendizagem dos alunos. Grande parte do trabalho do professor-tutor consiste em orientar a realização de tarefas, responder mensagens, corrigir trabalhos e provas. Mais especificamente, o professor-tutor desempenhará as seguintes funções:

Funções pedagógicas: moderar fóruns de discussão, focalizando ou propondo questões; moderar reuniões online; responder às dúvidas dos alunos; comentar, questionar, criticar, aprofundar ideias, relacionando-as ao conteúdo disponibilizado na disciplina; articular teoria e prática, através da aplicação de estudos de caso; compartilhar experiências; sugerir possibilidades de aprofundamento dos conteúdos e indicar/fornecer materiais complementares; utilizar estratégias de facilitação e fixação da aprendizagem, propondo, eventualmente, exercícios adicionais; acompanhar a participação dos alunos.

Funções sociais: enviar mensagens de boas-vindas, suporte e estímulo à aprendizagem; contribuir para a criação de um ambiente amigável, valorizando e encorajando a participação; promover a interação e colaboração entre os alunos.

Funções administrativas: estabelecer e/ou focar os objetivos das discussões; distribuir papéis e responsabilidades nas atividades, orientando os grupos; agendar as atividades; esclarecer procedimentos e regras de trabalho, tirando dúvidas sobre a disciplina; acompanhar evasão e participação da turma; avaliar os trabalhos e atribuir notas; registrar as notas finais dos alunos.

Funções técnicas: orientar aos alunos na forma de submeter trabalhos, acessar conteúdos e enviar mensagens; encaminhar questões de problemas técnicos sobre uso da plataforma e ferramentas de aprendizagem para o suporte técnico.

#### **2.9.5. Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria.**

O tutor é especializado na área de conhecimento em que atua e desempenha suas funções, em conjunto com o corpo docente, articulado pelas diretrizes originadas na Coordenação do Curso e o corpo docente. Logo, o tutor participa da construção e da gestão do conhecimento do estudante, por meio da tecnologia. Sua ocupação primordial é a mediação do processo ensino-aprendizagem, ele facilita o entendimento e a interação entre o estudante e a IES.

As habilidades requeridas para o bom desenvolvimento no processo de tutoria são:

1. Destreza para mediar às discussões entre o docente e o estudante por meio dos fóruns, chats e telefone.
2. Prática para orientar o estudante em relação ao modo de realização das atividades obrigatórias ao longo do curso, esclarecendo dúvidas sobre os conteúdos.
3. Aptidão para conduzir o estudante de forma que este se adeque aos parâmetros e exigências da IES.
4. Sagacidade para facilitar a compreensão do conhecimento teórico científico e sua aplicação prática.
5. Ser astuto para articular a interdisciplinaridade exigida pelo curso.
6. Perspicácia e flexibilidade na apreensão das pluralidades brasileira, acolhendo adequadamente as regionalidades.
7. Ter competências comunicacionais e fluidez no relacionamento interpessoal.
8. Dominar as TIC's disponibilizadas.

#### **2.9.6. Interação entre tutores presenciais e à distância, docentes e coordenadores do curso**

Tendo o estudante como centro do processo educacional, um dos pilares para garantir a qualidade dos cursos presenciais que contemplam disciplinas à distância é a interatividade entre CPA, NDE, coordenador de curso, professores, tutores e estudantes. Hoje, este processo é facilitado pelo avanço das TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação).

Ancorados num sistema de comunicação que permite ao estudante resolver, com rapidez as questões referentes ao material didático e seus conteúdos, bem como aspectos relativos à orientação da aprendizagem como um todo, os tutores presenciais e à distância se tornam os articuladores entre os estudantes, demais docentes e coordenadores de curso, além de promover sua integração com os responsáveis pelo sistema de gerenciamento acadêmico e administrativo.

Para atender às exigências de qualidade nos processos pedagógicos, são oferecidas e contempladas, prioritariamente, as condições de telecomunicação (telefone, correio eletrônico, videoconferência, fórum, AVA etc.) permitindo a aproximação entre o coordenador de curso, professores, tutores e estudantes.

Dessa forma a interação entre coordenador-professor-estudante, coordenador-tutor-estudante e professor-tutor-estudante deve ser privilegiada e garantida, com o intuito de motivar a aprendizagem, facilitar a interdisciplinaridade e aprimorar as atitudes de respeito e solidariedade ao outro, possibilitando ao estudante o sentimento de pertencimento ao grupo.

Portanto, a cadeia de relacionamento do tutor estende-se à equipe multidisciplinar, que trabalha em parceria para potencializar o processo de ensino-aprendizagem, sendo que a atuação de todos deve ser sinérgica em prol do estudante em suas atividades acadêmicas cotidianas.

Para tanto, a IES disponibiliza treinamentos por meio dos chats e fóruns de comunicação dirigidos à equipe de tutoria, docentes e equipe técnico-administrativa e pedagógica, oportunizando momentos de interação e discussão entre os participantes.

<b>DISCIPLINA</b>	<b>NOME DO TUTOR</b>
Língua Brasileira de Sinais (opt)	JANAÍNA RIBEIRO BAPTISTA
Relações Étnico-Raciais e Afrodescendência (opt)	FLAVIA DE PAIVA BRITES MARTINS
Educação Ambiental (opt)	TIAGO DAVI VIEIRA SOARES DE AQUINO
Direitos Humanos (opt)	MARIA CAROLINA COTRIM SANTO MAURO
Dinâmica das Relações Interpessoais	MARIA ISABEL DOS SANTOS
Matemática Aplicada	GASTÓN ALBERTO CONCHA HENRIQUEZ
Matemática Financeira	GASTÓN ALBERTO CONCHA HENRIQUEZ
Estatística Aplicada	GASTÓN ALBERTO CONCHA HENRIQUEZ
Plano de Negócios	FERNANDA CIPRIANO
Planejamento Estratégico	FERNANDA CIPRIANO
Técnicas de Informática	ANDREIA GONÇALVES PEREIRA

**PLANTÕES DA EQUIPE DE TUTORES PRESENCIAIS**

<b>NOME DO TUTOR</b>	<b>DISCIPLINA(S)</b>	<b>FORMAÇÃO ACADÊMICA</b>	<b>DIA/HORÁRIO DE ATENDIMENTO</b>
<b>ADRIANA DO CARMO SILVA ROCHA COUTO</b>	Dinâmica das Relações Interpessoais Relações Étnico-Raciais e Afro descendência (Optativa) Libras (Optativa)	Graduada em História e Mestre em Educação Tecnológica	Terça, Quinta e Sexta (18:00h – 19:00h)
<b>CLÁUDIA MAGARETE LACERDA VELOSO</b>	Direitos humanos (optativa) Planejamento Estratégico	Graduada em Engenharia Civil e Direito e Mestre em Educação Tecnológica	Terça, Quarta e Quinta (18:00h – 19:30h)
<b>FLÁVIO LÚCIO ROCHA COUTO</b>	Matemática Aplicada Matemática Financeira Estatística Aplicada Plano de Negócios	Graduado em Economia, e Direito, Especialista em Direito Público.	Segunda, Quarta e Sexta (18:00 às 19:00h)
<b>GERALDO JOSÉ BRANDÃO DE ANDRADE</b>	Educação Ambiental (optativa)	Graduado em Engenharia Civil e Mestre em Construção Civil	Quarta-feira (18:00h às 19:00h)
<b>SILVIO ROGERIO TASSINI BORGES</b>	Técnicas de Informática	Graduado em Matemática, Especialista em Informática e Mestre em Engenharia Elétrica	Quarta-feira (18:00h às 19:00h)

**2.9.7. Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana**

Em atendimento à Resolução CNE/CP nº 01, de 17 de junho de 2004, a IES incluiu nas matrizes curriculares de seus cursos o tratamento das relações étnico-raciais, bem como o das questões e temáticas que dizem respeito aos afro-descendentes, na disciplina optativa denominada Relações Étnico-Raciais e Afrodescendência.

Desta forma, promove a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem os alunos quanto à pluralidade étnico-racial, tornando-os capazes de interagir e de negociar objetivos comuns que garantam, a todos, o reconhecimento e igualdade de valorização das raízes africanas da nação brasileira, ao lado das indígenas, europeias e asiáticas, preservando desta forma, o respeito aos direitos legais e valorização de identidade, na busca da consolidação da democracia brasileira.

### **2.9.8. Diretrizes Curriculares para a Educação de Ambiental**

A Instituição promove na sua Matriz Curricular a integração da educação ambiental às disciplinas de modo transversal, contínuo e permanente, nas disciplinas: Desenvolvimento Sustentável, nos Projetos Integrados Multidisciplinares, nos Estudos Disciplinares e nas Atividades Complementares.

#### **Princípios básicos da educação ambiental:**

- I. o enfoque humanista, holístico, democrático e participativo;
- II. a concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o socioeconômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade;
- III. o pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, na perspectiva da inter, multi e transdisciplinaridade;
- IV. a vinculação entre a ética, a educação, o trabalho e as práticas sociais;
- V. a garantia de continuidade e permanência do processo educativo;
- VI. a permanente avaliação crítica do processo educativo;
- VII. a abordagem articulada das questões ambientais locais, regionais, nacionais e globais;
- VIII. o reconhecimento e o respeito à pluralidade e à diversidade individual e cultural.

#### **Objetivos fundamentais da educação ambiental:**

- I. o desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos;
- II. a garantia de democratização das informações ambientais;
- III. o estímulo e o fortalecimento de uma consciência crítica sobre a problemática ambiental e social;
- IV. o incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania;

- V. o estímulo à cooperação entre as diversas regiões do país, em níveis micro e macrorregionais, com vistas à construção de uma sociedade ambientalmente equilibrada, fundada nos princípios da liberdade, igualdade, solidariedade, democracia, justiça social, responsabilidade e sustentabilidade;
- VI. o fomento e o fortalecimento da integração com a ciência e a tecnologia;
- VII. o fortalecimento da cidadania, autodeterminação dos povos e solidariedade como fundamentos para o futuro da humanidade.

### **2.9.9. Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos**

Conforme disposto no Parecer CNE/CP N° 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP N° 1, de 30/05/2012 a IES, atendendo ao disposto na nova legislação educacional, em consonância com o parágrafo único do artigo 3º da Portaria MEC nº 4.361/2004, de 29 de dezembro de 2004, e conforme disposto no Parecer CNE/CP N° 8/2012 e no Parecer CNE/CP N° 8, de 06/03/2012, e Resolução CNE/CP N° 1, de 30/05/2012, formulou sua política de inclusão social, incluindo o respeito aos Direitos Humanos. Além disso, o tema também é abordado nas disciplinas obrigatórias: Ciências Sociais, Atividades Complementares e Estudos Disciplinares e na disciplina optativa: Direitos Humanos.

O IBHES também pretende oportunizar um espaço de reflexão, análise e compreensão dos princípios, valores e direitos que caracterizam a dignidade humana, a democracia e o pluralismo político que fundamentam uma sociedade livre, justa e solidária, estimulando práticas sociais e escolares fundamentadas no respeito aos Direitos Humanos e fazendo parcerias com as corporações profissionais e com as entidades de classe com o objetivo de ações integradas Escola/Empresa/Sociedade Civil para o reconhecimento dos direitos dos portadores de necessidades sociais como Direitos Humanos Universais.

### **2.9.10. Condições de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, conforme disposto na CF/88, Art. 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei N° 10.098/2000, nos Decretos N° 5.296/2004, N° 6.949/2009, N° 7.611/2011 e na Portaria N° 3.284/2003.**

Atenta ao disposto na Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, sobre os requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências físicas às dependências de IES, a Mantenedora determinou políticas que reconhecem as necessidades diversas dos alunos, acomodando os estilos e ritmos de aprendizagem e assegurando uma educação de qualidade a todos, por meio de metodologias de ensino apropriadas, arranjos organizacionais, uso de recursos diversificados e parceria com as organizações especializadas, ao que foram observados os seguintes itens:

1. Para os alunos portadores de deficiência física:

- Livre circulação dos estudantes nos espaços de uso coletivo, com a eliminação de barreiras arquitetônicas assegurando o acesso aos espaços de uso coletivo, para que o deficiente possa interagir com a comunidade acadêmica;
  - Lavabos, bebedouros e banheiros adaptados ao uso de portadores de deficiência física;
  - Portas e banheiros com espaço suficiente para permitir o acesso de cadeira de rodas;
  - Barras de apoio nas paredes dos banheiros;
  - Rampas com corrimãos, facilitando a livre circulação de cadeira de rodas;
  - Telefones públicos para uso de deficientes;
  - Móveis que possam ser usados por deficientes físicos na praça de alimentação;
  - Vagas em estacionamentos na própria da IES.
1. Para os alunos portadores de deficiência visual, proporcionará, caso seja solicitada e conforme a legislação em vigor, sala de apoio, disponível do ingresso à conclusão do curso, contendo:
- notebook com programa NVDA, adquirido do Lara Mara
  - Máquina de datilografia Braille.
  - Impressora Braille acoplada a computador.
  - Sistema de síntese de voz.
  - Gravador e fotocopiadora que amplie textos.
  - Acervo bibliográfico em fitas de áudio.
  - Software de ampliação de tela.
  - Equipamento para ampliação de textos para atendimento a aluno com visão subnormal.
  - Lupas e régua de leitura.
  - Scanner acoplado a computador.
  - Acervo bibliográfico dos conteúdos básicos em Braille.
3. Para os alunos portadores de deficiência auditiva, oferecerá, caso seja solicitada e conforme a legislação em vigor, estrutura disponível do ingresso à conclusão do curso, contendo:
- Intérpretes de língua de sinais, especialmente quando da realização de provas ou sua revisão, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando não tenha expressado o real conhecimento do aluno.
  - Flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando-se o conteúdo semântico.
  - Aprendizado da língua portuguesa, principalmente na modalidade escrita.
  - Materiais de informações aos professores para que se esclareça a especificidade lingüística dos surdos.



4. Para os professores, alunos, funcionários e empregados portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida, a IES pode proporcionar, além de ajuda técnica, programa de capacitação para a educação inclusiva, constando, especialmente da oferta de:

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

5. Para a comunidade, a oferta de:

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

### **2.9.11. Disciplina de Libras**

Em atendimento ao Decreto nº 5.626/2005, a Língua Brasileira dos Sinais – LIBRAS foi inserida como componente curricular obrigatório optativo.

Assim sendo, prevê-se que, nos próximos anos, o contingente de alunos e professores, além de funcionários do corpo técnico-administrativo, preparados para entender e se fazerem entender em LIBRAS torne-se significativo, contribuindo para mais ampla integração de eventuais novos alunos dependentes deste meio de comunicação.

A IES pretende levar o aluno a refletir sobre a necessidade e importância da inclusão de pessoas com deficiências auditiva em empresas e demais instituições no mercado de trabalho, para que possa compreender a diversidade humana nos contextos sociais, econômicos, culturais, comunicativos e na vida em comunidade.

Introduzir o aluno ouvinte à Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e a modalidade diferenciada para a comunicação (gestual-visual), criando oportunidades para a prática de LIBRAS e ampliar conhecimento dos aspectos da cultura do mundo surdo, na aquisição de um novo comportamento linguístico.

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

De acordo com o disposto na Lei N° 12.764, de 27 de dezembro de 2012, regulamentada pelo Decreto n° 8.368, de 2 de dezembro de 2014, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e que é dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar o direito da pessoa com transtorno do espectro autista à educação, em sistema educacional inclusivo, garantida a transversalidade da educação infantil até a educação superior, a IES designou Comissão para elaborar um regulamento específico de atendimento aos estudantes matriculados que apresentarem transtorno do espectro autista, de acordo com o disposto na Lei n° 12.764 / 2012, regulamentada pelo Decreto 8.368 / 2014. Esse regulamento foi submetido à aprovação do Conselho Acadêmico da IES, sendo criado o Núcleo de Acessibilidade e Apoio Psicopedagógico – NAAP, em fase de implantação, cujo regulamento encontra-se à disposição.

### **2.10. Ementário e Bibliografias do Curso**

O ementário e sua respectiva bibliografia encontram-se no **Anexo 1** no final do presente documento.

### **2.11. Metodologia**

A escolha das metodologias de ensino-aprendizagem é de responsabilidade de cada professor. Cabe a cada professor escolher as estratégias de ensino-aprendizagem mais adequadas aos conteúdos a serem desenvolvidos. Cabe a cada professor, também, buscar fazer com que suas estratégias de ensino-aprendizagem e de avaliação sejam, por si só, formas de desenvolvimento de competências dos alunos. Para tanto o que se requer dos professores é:

- Foco nos objetivos do curso e no perfil desejado do egresso e nas competências relacionadas;
- Foco nos objetivos da disciplina;
- Visão sistêmica (capacidade de ver a importância de sua disciplina, no conjunto das disciplinas do curso e a importância destas para os objetivos do curso e para realização do perfil desejado do egresso);
- Trabalho em equipe;
- Liderança (da classe) pela competência e pelo exemplo;
- Atualização; e
- Atratividade das aulas com foco na otimização do aprendizado dos alunos.

## **2.12. Trabalho de Conclusão de Curso**

Considerando as atividades práticas desenvolvidas nas diversas disciplinas que fazem parte da organização curricular, bem como as visitas técnicas realizadas para conhecimentos das tecnologias atualmente em uso, o TCC (opcional) não faz parte da carga horária estabelecida para sua conclusão. Entretanto, no PIM IV os alunos poderão desenvolver um trabalho de conclusão do curso e promover a sua defesa perante uma banca constituída por professores do curso ou profissionais atuantes no mercado.

## **2.13. Estágio Supervisionado**

O projeto do curso não contempla a disciplina de Estágio Curricular, embora a Instituição mantenha parcerias e convênios para que os alunos possam exercer atividades de estágio ligadas ao curso.

## **2.14. Atividades Complementares**

Também estão previstas para o Curso as *Atividades Complementares*, as quais devem totalizar 100 horas. As atividades complementares ampliam os conteúdos das disciplinas que integram a matriz curricular em sentido estrito permitindo de forma efetiva a interdisciplinaridade e multidisciplinaridade imperativas ao profissional. Possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades e competências do aluno, inclusive adquiridas fora do ambiente escolar, hipóteses em que o aluno alargará o seu currículo com experimentos e vivências acadêmicas, internos ou externos ao Curso.

O modelo de currículo é o integrado que prevê a articulação, de maneira dinâmica, do *ciclo básico e profissionalizante* (de formação); do ensino, investigação científica e extensão; curso e comunidade; da teoria e prática, por meio da integração dos conteúdos e abordagem de temas transversais como: ética, política, cidadania, solidariedade, justiça social, inclusão e exclusão social, ecologia, cultura e outros, tendo como eixo estruturante os objetivos, o perfil do egresso e as competências gerais e específicas apresentados neste Projeto Pedagógico. Esta modalidade curricular requer a adoção da metodologia ativa e da problematização, do método *ação-reflexão-ação* e da abordagem interdisciplinar.

As Atividades Complementares são componentes curriculares enriquecedores e complementadores do perfil do formando, possibilitam o reconhecimento, por avaliação de habilidades, conhecimento e competência do aluno, inclusive adquirida fora do ambiente escolar.

Seu objetivo principal é a complementação da formação acadêmica do aluno por meios diversos, incluindo a participação em projetos sociais, a ampliação dos conhecimentos adquiridos, o desenvolvimento do espírito empreendedor e a participação em atividades culturais, artísticas e esportivas. Dessa forma, o aluno torna-se capaz de estabelecer diferentes relações com a realidade, de posicionar-se criticamente diante de situações e de exercer conscientemente a cidadania.

Tais atividades cumprem um papel fundamental na estrutura do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos visando atender ao seguinte elenco de objetivos:

- permitir que o aluno possa ampliar, aprofundar e complementar o conteúdo trabalhado em sala de aula;
- propiciar ao aluno acesso a temas atuais e relevantes, que ainda não sejam contemplados nos conteúdos programáticos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos;
- estimular o contato com temas interdisciplinares ou externos à área de Gestão de Recursos Humanos, o que contribui para uma formação interdisciplinar e com maior capacidade de atender às complexas e diversificadas demandas do mercado;
- contribuir para o aperfeiçoamento cultural do aluno;
- favorecer o contato com a realidade social, política e econômica do meio em que vive;
- facilitar o confronto entre o conteúdo trabalhado em sala de aula e a realidade social, revelando ao aluno as dificuldades de aplicação deste conhecimento;
- permitir ao aluno uma formação em certa medida autônoma e flexível, dando-lhe capacidade de atuar em nichos do mercado de trabalho a partir de afinidades e escolhas pessoais.
- despertar o interesse dos alunos para temas sociais, ambientais e culturais.
- estimular a capacidade analítica do aluno na argumentação de questões e problemas.
- auxiliar o aluno na identificação e resolução de problemas, com uma visão ética e humanista.
- incentivar o aluno na participação de projetos e ações sociais.
- criar mecanismos de nivelamento.

Tais objetivos serão alcançados por diversos instrumentos, tais como:

- Produções técnicas, culturais, bibliográficas e artísticas.
- Visitas a museus, exposições, centros culturais e feiras.
- Visitas técnicas.
- Programa de monitoria.
- Programa de iniciação científica.
- Participação em palestras, simpósios, cursos e seminários.
- Leituras: livros, artigos técnicos, atualidades.

- Participação em projetos e ações sociais, além de atividades de cunho comunitário.
- Frequência em peças teatrais e mostras cinematográficas.

Estas atividades são obrigatórias e a sua não realização impede o aluno de receber o Diploma, mesmo que aprovado em todas as disciplinas regulares. As Atividades visam complementar a formação profissional e cultural do aluno, podendo ser desenvolvidas presencialmente ou à distância, e integram o currículo pleno do respectivo curso. **Desse modo, espera-se do futuro egresso uma visão generalista, humanista, crítica e reflexiva, da sua função social, como profissional.**

Os alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES deverão integralizar 100 horas em Atividades Complementares ao longo do desenvolvimento do curso.

O Coordenador do Curso atua neste trabalho, como Tutor dos alunos, orientando e controlando estas Atividades que podem ser realizadas de forma individual ou em grupos, o que implica em atendimentos personalizados, em sala de aula.

O IBHES incentiva a realização de tais atividades por meio de programa regular de oferta elaborado anualmente pela Coordenadoria de Curso, que deve basear-se no Regulamento das Atividades Complementares propostos semestralmente. **Vide os regulamentos no Anexo 2.**

### **2.15. Projetos Integradores (PIM – Projeto Integrado Multidisciplinar)**

O Projeto Integrado Multidisciplinar - PIM são atividades acadêmicas teórico-práticas desenvolvidas sob a orientação, supervisão e avaliação de docentes e realizadas pelos discentes, vinculadas a disciplinas de cada semestre letivo. Trata-se de estudos dirigidos, trabalhos individuais, trabalhos em grupo, desenvolvimento de projetos, atividades em laboratório, atividades de campo, oficinas, pesquisas, estudos de casos, seminários, desenvolvimento de trabalhos acadêmicos, dentre outros. Os PIMs compõem a carga horária relógio a ser cumprida para a integralização do currículo, são 5 horas semanais, sendo 2 horas aulas teóricas e três aulas práticas, conforme regulamento em anexo. **Vide os regulamentos no Anexo 3.**

### **2.16. Estudos Disciplinares**

Os Estudos Disciplinares – EDs são atividades de caráter obrigatório nos cursos de graduação tecnológica do IBHES, funcionando como um eixo estruturante de formação inter e multidisciplinar que perpassa todos os períodos dos cursos. São objetivos dos EDs:

- Prover o aluno de graduação tecnológica de competências e habilidades específicas para abordar, com visão inter e multidisciplinar, problemas típicos de sua área de atuação profissional, com grau crescente de complexidade à medida que ele progride em sua formação;
- Ampliar nos períodos iniciais do Curso, os conhecimentos dos alunos sobre os conteúdos curriculares de formação geral;
- Suprir eventuais deficiências da formação no Ensino Médio;
- Proporcionar aos estudantes oportunidades para estabelecer conexões entre as diferentes áreas do conhecimento e o mundo real.

Nos EDs são utilizadas resoluções sistemáticas de exercícios, criteriosamente elaborados pelo Coordenador do Curso em conjunto com Líderes de Disciplinas, como indutor do desenvolvimento das competências e habilidades para lidar com situações-problemas típicas da sua área de formação. **Vide Regulamento no Anexo 4.**

#### **2.17. Aproveitamento de Estudos e Competências Profissionais Desenvolvidas no Trabalho**

No atendimento a este item, o IBHES pretende utilizar professores que atuem no mercado de trabalho e que tenham capacidade de compartilhar com os alunos, por meio de estudos de caso, jogos de empresa e trabalhos de campo, sua competência profissional adquirida, favorecendo o desenvolvimento da capacidade empreendedora dos alunos.

Estes professores deverão estimular o desenvolvimento de projetos interdisciplinares que integrem as diferentes disciplinas e que propiciem a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e favoreçam, simultaneamente, sua inserção na comunidade e o desenvolvimento de seu senso de responsabilidade social.

Este mecanismo certamente otimizará a apreensão, por parte do aluno, das competências e conhecimentos almejados, aproveitando aqueles adquiridos em sua vivência profissional prévia, resultando, assim, em melhor preparo para assumir cargos e funções diferenciadas em mercados de trabalho com altos níveis de exigência, buscando sempre a qualidade dos produtos e serviços prestados.

#### **2.18. Sistema de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem**

A apuração do rendimento escolar é feita por disciplina e é avaliada por meio de verificações parciais. Essa apuração envolve, simultaneamente, aspectos de frequência e aproveitamento escolar.

A avaliação nas disciplinas teóricas será obtida por meio de provas, trabalhos e seminários, dentre outros, bem como pela participação, conduta, maturidade e interesse demonstrado pelo aluno durante as aulas e demais atividades, a critério do professor e em conformidade com o respectivo plano de ensino. É atribuída nota zero ao aluno que usar meios ilícitos ou não autorizados pelo professor por ocasião da execução dos trabalhos, das provas parciais ou de qualquer outra atividade que resulte na avaliação do conhecimento por atribuição de nota, sem prejuízo da aplicação de sanções cabíveis por esse ato de improbidade.

Os critérios de promoção, envolvendo, simultaneamente, a frequência e o aproveitamento escolar encontram-se dispostos no Regimento da instituição.

## **RENDIMENTO ESCOLAR**

A apuração do rendimento escolar é feita por disciplina, conforme as atividades curriculares, abrangendo os aspectos de frequência e aproveitamento.

Assim, o aluno somente poderá ser aprovado com o mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência às aulas e demais atividades programadas para cada disciplina.

## **CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO**

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

1. Se a frequência do aluno for inferior a 75% (setenta e cinco por cento), ele estará reprovado na disciplina.
2. Em caso contrário, serão feitas avaliação (ões), assim distribuídas:
  - duas Notas do Professor (NP1 e NP2) para as atividades curriculares, com peso 4 (quatro) cada uma, na composição da nota semestral de cada disciplina.
  - uma nota referente ao Projeto Integrado Multidisciplinar (PIM), com peso 2 (dois) no cálculo da Média Semestral (MS) de cada disciplina. O aluno deverá entregar, obrigatoriamente, um Projeto Integrado Multidisciplinar (PIM) por semestre e a sua avaliação poderá ser considerada como parte da nota de uma ou mais disciplinas.

A Média Semestral (MS) será:  $MS = (NP1 \times 4 + PIM \times 2 + NP2 \times 4) / 10$ .

3) Se a média semestral (MS) for igual ou maior que 5,0 (cinco), o aluno estará aprovado na disciplina, naquele semestre.

4) Se a MS for menor que 5,0 (cinco), o aluno será reprovado.

5) Quando a MS for maior numa ou igual a 4,75 (quatro- vírgula-setenta e cinco) e menor que 5,0 (cinco), a MS será arredondada para 5,0 (cinco). O desempenho do aluno é avaliado numa escala de 0 (zero) a 10 (dez).

6) A nota obtida no Projeto Integrado Multidisciplinar (PIM) não incide nas disciplinas cursadas em regime de Dependência, Adaptação ou Antecipação e nas disciplinas optativas ou eletivas. Para essas disciplinas, a MS será calculada pela média aritmética simples entre NP1 e NP2.

7) O aluno reprovado em período letivo que não seja oferecido no semestre seguinte deverá matricular-se em período indicado pela Coordenação do Curso.

8) Se a média do PIM for inferior a 5,0 (cinco), o trabalho será considerado insuficiente para a validação das 100 horas de atividades, ou seja, o aluno estará reprovado na disciplina PIM. Entretanto, esta nota fará parte da média final do aluno no semestre cursado.

## **REGIME DE DEPENDÊNCIA**

O aluno aprovado em um período letivo poderá matricular-se no período subsequente e cursar as disciplinas pendentes em regime de dependência, com exceção do último semestre letivo do curso, no qual as disciplinas em regime de dependência poderão ser cursadas em outra época, ao critério da Coordenação do curso.

## **REVISÃO DE PROVAS E VERIFICAÇÃO DAS NOTAS**

O Professor deve realizar a revisão e fazer a vista das provas junto com o aluno, em horário de aula da disciplina, sendo vedada a alteração do critério adotado para a correção inicial. Toda prova realizada deve ser mantida com o professor até o final do semestre letivo e poderá ser devolvida aos alunos regularmente matriculados, após o término do semestre letivo.

### **2.19. Sistema de Avaliação do Projeto de Curso**

A avaliação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos será feita regularmente, através do estudo do desempenho do Curso e dos aspectos relativos ao atendimento das expectativas da



comunidade externa, ou seja, do próprio mercado de trabalho. Esta avaliação, de acordo com as determinações legais vigentes, será realizada em dois níveis: o Interno e o Externo.

Os relatórios correspondentes às avaliações interna e externa serão encaminhados ao Conselho Acadêmico para apreciação e emissão de parecer e propostas de alternativas e ações para sanar as deficiências apresentadas.

### **2.19.1. Avaliação de Curso**

A Avaliação de Cursos considera, basicamente, três conjuntos de elementos:

- condições: corpo docente; corpo discente; corpo técnico-administrativo; infra-estrutura; perspectiva utilizada na definição e organização do currículo; perfil profissional e as perspectivas do mercado de trabalho; estágios; efetiva participação de estudantes em atividades de Iniciação Científica, extensão e monitoria; atratividade do curso e interação com área científica, técnica e profissional e com a sociedade em geral;
- processos: interdisciplinaridade; formação interdisciplinar; institucionalização; qualidade do corpo docente e sua adequação aos cursos de Graduação e Tecnológicos (domínio dos conteúdos, planejamento, comunicação, compromisso com o ensino, pesquisa, extensão, orientação/supervisão); avaliação da aprendizagem (critérios claros e definidos, relevância dos conteúdos avaliados, variedade de instrumentos, prevenção da ansiedade estudantil); estágio; interação IES/sociedade;
- resultados: capacitação global dos concluintes; preparo para exercer funções profissionais (executar atividades-tarefa típicas da profissão, aperfeiçoar-se continuamente); qualidade do curso (necessidades do mercado do trabalho, atualidade e relevância técnico-científica dos conteúdos, desempenho em Pós-graduação/cursos típicos da carreira, adequação do currículo às necessidades futuras); análise comparativa (cursos da mesma área em outras instituições, outros cursos da mesma instituição).

### **2.19.2. Avaliação de Disciplina**

A organização do trabalho pedagógico será avaliada de modo a abranger os seguintes tópicos:

- I. objetivos da disciplina, plano de ensino, fontes de consulta/bibliografia, procedimentos didáticos, instrumentos de avaliação, conteúdo das avaliações, atividades práticas, condições técnicas (recursos humanos e infra-estrutura disponíveis para o desenvolvimento das disciplinas);
- II. desempenho do docente, em relação a clareza, fundamentação, perspectivas divergentes, importância, inter-relação e domínio dos conteúdos, questionamento, síntese soluções alternativas;
- III. desempenho didático-pedagógico, em relação ao cumprimento de objetivos, à integração de conteúdos, aos procedimentos e materiais didáticos e bibliografia; e aspectos atitudinais e filosóficos (aspectos éticos, clima livre de tensão orientação, atitudes e valores); pontualidade do professor e exigência de pontualidade dos alunos;
- IV. desempenho discente, expressado pela participação em aula e atividades, informação ética, realização de tarefas, interesse e presença integral;
- V. desempenho técnico-administrativo, expressado pela avaliação individual dos funcionários; e
- VI. desempenho gerencial da IES.

### **2.19.3. Auto-Avaliação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

Nesse nível, a avaliação considerará o desenvolvimento das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, bem como as relações entre os três. O resultado desse diagnóstico, das variáveis e indicadores considerados emergentes face à especificidade do curso, após a sua sistematização, serão trabalhados pelo Curso em diferentes etapas, detalhadas a seguir:

- I. reuniões de trabalho para elaboração do planejamento do processo de auto-avaliação do curso para o ano letivo correspondente;
- II. participação dos protagonistas do processo de auto-avaliação do curso nos Painéis promovidos pela CPA para conhecimento das informações e dos dados colhidos sobre a realidade do curso;

- III. reuniões específicas para conhecimento detalhado das informações e dos dados apresentados pelo diagnóstico da situação real do curso: pontos fortes e pontos fracos (incluem-se aqui dados e informações coletados pelo próprio curso, pela CPA);
- IV. reuniões específicas para a análise conjunta das variáveis e indicadores contemplados no diagnóstico dos diferentes componentes curriculares do curso;
- V. reuniões de trabalho para a identificação de variáveis e indicadores específicos, que porventura não contemplados pelo Sistema de Avaliação Institucional;
- VI. reuniões de trabalho para a elaboração conjunta de Planos de Trabalho com base nos resultados da avaliação institucional, da avaliação externa e da auto-avaliação promovida pelo próprio Curso (componentes curriculares que caracterizam a especificidade do curso);
- VII. desenvolvimento e avaliação contínua dos Planos de Trabalho para a melhoria permanente do curso e sua capacidade de inovação e de reflexão crítica; e
- VIII. reuniões conjuntas, envolvendo o corpo docente, o corpo discente e a equipe de suporte técnico-administrativo, para proceder, por meio de uma atitude crítica e auto-reflexiva, à avaliação do processo de auto-avaliação empregado pelo curso no período letivo correspondente.

Numa perspectiva processual, essas atividades e reuniões de trabalho serão realizadas no transcorrer do semestre letivo, cujo cronograma de atividades será estabelecido no início de cada ano letivo, durante as reuniões de trabalho para a elaboração do planejamento do processo de auto-avaliação do curso. Neste, busca-se imprimir uma metodologia de trabalho que contemple uma unidade e segmento de tempo concreto em relação ao qual se distinguem três fases para um paradigma que resulte num processo de auto-avaliação global: (a) avaliação inicial (condições existentes, fundamentação e necessidades); (b) avaliação de processo (variáveis que envolvem todo o processo de desenvolvimento curricular nos contextos político-administrativo, de gestão e de realização); (c) avaliação de resultados (ponderação dos resultados definidos no projeto pedagógico do curso).

O projeto de auto-avaliação empregado caracteriza-se, assim, como um ciclo que toma corpo e se justifica como um processo conjuntivo-formativo que visa implementar medidas concretas para o constante aperfeiçoamento da organização didático-pedagógica do curso.

#### **2.19.4. Articulação da Autoavaliação do Curso com a Autoavaliação Institucional**

Há uma preocupação constante, por parte da IES, para que a gestão do curso possa estar articulada com a gestão institucional. Entendemos que não há possibilidade de existir uma gestão de qualidade se não houver interface entre os objetivos institucionais e as atividades do curso.

Ademais, o Regimento da IES, como forma de aplicação do princípio de gestão democrática, a integração entre a gestão administrativa, os seus órgãos colegiados e os cursos em suas diversas modalidades.

A avaliação interna, além do caráter qualitativo, adota uma perspectiva quantitativa, pela análise numérica dos resultados. A abordagem qualitativa pretende compreender o ponto de vista dos envolvidos quanto ao posicionamento interno e externo da instituição. Já a abordagem quantitativa parte dos resultados e os traduz em termos de parâmetros estatísticos; nela a quantificação é enfatizada como fator de discussão do objeto em avaliação.

#### **2.19.5. Articulação da Autoavaliação do Curso e Núcleo Docente Estruturante (NDE) com a Avaliação Externa**

Com a edição da Portaria Normativa nº 4/2008, que regulamentou a aplicação do Conceito Preliminar de Curso (CPC) em processos de renovação de reconhecimentos dos cursos, o Ministério da Educação estabeleceu uma base de cálculo para o CPC que repousa essencialmente em componentes extraídos do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) e do Cadastro Nacional de Docentes do Ensino Superior, como parte integrante do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES).

O CPC se propõe a referenciar de forma preliminar a qualidade dos cursos de graduação, permitindo que se estabeleça um critério objetivo para dispensar a visita de comissão *in loco* com a finalidade de renovar o reconhecimento de cursos de graduação.

Nesta perspectiva, devem ser objetos de análise, além das informações extraídas do Relatório do ENADE, os conceitos atribuídos pelo INEP aos insumos que compõem a base de cálculo do CPC, confrontando-os com os elementos contidos nos demais instrumentos que integram o SINAES – fundamentalmente a autoavaliação e os relatórios de avaliação externa para fins de renovação dos reconhecimentos dos cursos.

Embora ciente das limitações inerentes ao CPC, quando tomado de forma dissociada do conjunto dos demais instrumentos de avaliação, entende-se que seus resultados não só podem como devem ensejar a adoção de providências no sentido de melhorar o desempenho dos estudantes.

Cabe ainda registrar que a IES, motivada pelas inovações propostas nas diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação, vem promovendo mudanças nos currículos dos seus cursos, visando a dotá-los de

maior flexibilidade. Paralelamente, vem enriquecendo progressivamente suas práticas pedagógicas com recursos disponíveis em sua plataforma de Tecnologia da Informação, entre outros.

#### **2.19.6. Avaliação Externa**

Nesse nível, a avaliação externa considerará o desempenho do Curso em relação ao mercado de trabalho, ao grau de satisfação do egresso e aos critérios estabelecidos pelo Ministério da Educação (resultados do ENADE e da Avaliação das Condições de Ensino).

A avaliação externa abrangerá, ainda:

- I. Pesquisa junto à sociedade civil organizada, com os quais o Curso desenvolve suas atividades, para verificar a adequação dessas atividades e o grau de satisfação dos mesmos.
- II. Pesquisa junto às empresas parceiras, que absorverá os egressos do Curso, para verificar o grau de satisfação da comunidade externa em relação ao desempenho dos mesmos.
- III. Pesquisa junto aos egressos, para verificar o grau de satisfação dos ex-alunos em relação às condições que o Curso lhes ofereceu e vem lhes oferecer (formação continuada).

#### **2.19.7. Ações decorrentes dos processos de avaliação do curso**

O IBHES, comprometido com a qualidade do ensino, diagnosticou alguns pontos a serem lapidados, a fim de que o desempenho de seus alunos tenha, ano a ano, um efeito cada vez mais positivo, tais como: a criação do NDE, tendo como embrião o Grupo de Trabalho constituído para elaborar a autoavaliação, juntamente com a CPA, com a missão de conduzir a implementação das propostas formuladas e avaliar periodicamente a sua eficácia; a reestruturação do corpo docente; a conscientização, por meio de palestras, da importância dos resultados do ENADE para o corpo discente, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho.

#### **2.19.8. Atividades de Nivelamento**

A IES oferece, há alguns anos, na modalidade presencial, um programa de revisão de conteúdos de diversas disciplinas ministradas no ensino médio.

Atualmente, esse programa passou a ser denominado de “Programa de Nivelamento”. Ele abrange os principais conteúdos nos quais boa parte dos universitários – recém-ingressantes ou veteranos – apresenta dificuldades para acompanhar alguns cursos superiores.

As disciplinas são oferecidas na modalidade de Ensino a Distância (EaD) e buscam retomar conteúdos abordados no ensino médio. A vantagem da oferta por meio de EaD é que o estudante pode acessar o conteúdo inúmeras vezes em qualquer horário ou dia e de onde estiver, desde que tenha acesso a qualquer instrumento eletrônico que permita acesso à rede mundial de computadores. Em cada disciplina cursada é feita uma autoavaliação pelo interessado para verificar o nível de conhecimento adquirido. O serviço é gratuito, sendo necessário ao estudante apenas digitar seu registro acadêmico e senha no sítio da IES e escolher as disciplinas que pretende cursar. Dessa maneira, ele poderá recorrer ao Programa de NIVELAMENTO durante o semestre ou até o final de seu curso.

As disciplinas oferecidas são: Português, Matemática, Biologia, Física Geografia e História.

São oferecidos também:

- Programas de monitoria, em que os monitores auxiliam os estudantes com dificuldades em conteúdos práticos e teóricos;
- Avaliação formativa periódica dos estudantes, ao final das aulas teóricas e práticas, aplicada pelo professor responsável, para o acompanhamento do processo ensino aprendizagem;
- Sistema de autoavaliação do desempenho acadêmico do estudante, por testes eletrônicos que podem ser resolvidos “online”. Este sistema de autoavaliação, disponibilizado pela IES, possibilita ao estudante verificar seu aprendizado, ou seja, os efetivos valores agregados das disciplinas ministradas.
- Atividades Complementares individualizadas, que visam complementar a formação profissional e cultural do estudante podendo ser desenvolvidas presencialmente ou à distância;
- Análise periódica, pelo Coordenador e professores responsáveis pelas unidades disciplinares, dos estudantes que não apresentam um bom desempenho acadêmico.

## **2.20. Apoio aos Discentes**

A responsabilidade social da IES para com os seus alunos está relacionada à educação ofertada com qualidade, que permita o desenvolvimento pleno do aluno, cidadão preparado para ser agente transformador da realidade, comprometido com a gradativa eliminação das desigualdades sociais.

A transparência institucional, a divulgação dos resultados da autoavaliação institucional, e as facilidades e oportunidades oferecidas aos alunos pela IES contribuem com a responsabilidade social para com os seus alunos.

Na busca por seus objetivos, a Instituição obedece estritamente aos princípios de respeito à dignidade da pessoa e aos seus direitos fundamentais, proscrevendo quaisquer formas de discriminação.

O Corpo Discente do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é composto por todos os alunos que efetivaram sua matrícula através de requerimento entregue à Secretaria Acadêmica, que efetuaram os pagamentos devidos e entregaram os documentos exigidos, nos prazos estipulados e divulgados anualmente em edital. A matrícula constitui-se na formalização de contrato de prestação de serviços entre o contratante (o aluno) e contratada (a Instituição), em cujos termos constam direitos e deveres de ambos.

Em relação ao corpo discente, os principais meios e mecanismos de atendimento, orientação e suporte da IES são:

- Manual de Informações Acadêmicas entregue anualmente aos alunos.
- Programa de Monitoria.
- Coordenação de Curso, que realiza plantões de atendimento ao aluno nas “Salas de Coordenação”.

Nestes atendimentos, o aluno é orientado a respeito de questões didático-pedagógicas, de normas e regulamentos, do desempenho da IES nas avaliações interna e externa e das atividades complementares e de palestras e seminários. Além disso, os alunos podem esclarecer dúvidas sobre o exercício profissional, o mercado de trabalho, a colocação dos egressos e a formação continuada e também propor sugestões.

- Setor de Estágio, no qual o aluno tem acesso às vagas disponíveis, publicadas em quadro de avisos. O Coordenador de Estágios analisa e assina os pedidos de estágios extracurriculares, nos contratos de estágio firmados entre as empresas e o aluno.
- Atendimentos em geral, em órgãos como: secretaria, tesouraria, Coordenação pedagógica, diretoria, NAAP etc.

O apoio didático-pedagógico aos discentes do curso será realizado de diferentes maneiras:

- Visita às salas de aulas, com o objetivo de saber como as turmas estão se desenvolvendo, além de levar informações sobre a Instituição, eventos etc.;
- Reuniões sistemáticas mensais com representantes de turmas e/ou centro acadêmico;

- Divulgação contínua aos discentes dos horários de Coordenação do Curso, Secretaria, Biblioteca, Laboratórios etc.;
- Entrega do calendário Escolar, no início de cada semestre, com todas as informações acadêmicas da Instituição, como: calendário de provas, processo de faltas, dias letivos, recessos e demais serviços da Unidade.

Ademais, a Instituição conta com um corpo de profissionais disponível para o atendimento ao estudante, fora do expediente de aula, buscando dirimir dúvidas em relação às disciplinas e conteúdos ministrados, em salas específicas para o atendimento individual ou em grupo. Conta também com um Coordenador para cada curso existente, que fica à disposição dos estudantes e professores para o atendimento em relação à operacionalidade do curso e às questões acadêmico-pedagógicas.

A Instituição promove a organização e a divulgação de atividades extracurriculares constantes e diversificadas, como semanas de estudo, seminários, congressos, palestras, jornadas, entre outras, ligadas às áreas dos cursos oferecidos com o intuito de integrar a comunidade científica e complementar a formação de sua comunidade acadêmica, além de incentivar a interdisciplinaridade.

#### **2.20.1. Formas de Acesso**

Para ingressar na Instituição, o candidato passa por processo seletivo, previsto em edital, realizado por meio de um exame constituído por uma redação em Língua Portuguesa e questões do tipo múltipla escolha, abrangendo o programa estabelecido. Para a orientação desse processo, o candidato conta com o Manual do Candidato à sua disposição, que o informará sobre os procedimentos para a inscrição, datas e horários dos exames, assim como a publicação dos resultados e períodos de matrículas.

No início de cada ano letivo, os ingressantes recebem o Manual do Aluno, que tem por finalidade transmitir uma série de informações gerais à comunidade acadêmica, com o objetivo de proporcionar a todos o melhor aproveitamento da experiência universitária e o entrosamento entre o corpo docente, discente e administrativo da Instituição.

##### **2.20.1.1. Disposições Gerais**

O Processo Seletivo compõe-se de duas formas de acesso:

- 1) Prova Tradicional, que consiste em datas prefixadas pela IES, com a inscrição feita previamente pelo candidato pela Internet, ou presencialmente na IES. O local de realização da prova é indicado no comprovante de inscrição e a duração da mesma consta no manual.



- 2) Prova Agendada, que consiste no agendamento do dia e horário de sua realização, feita sempre antes da realização da Prova Tradicional. Esta é realizada em computadores dos laboratórios da IES e com provas diferentes.

O candidato deverá optar por um dos dois tipos de provas.

Quanto ao ENEM (Exame Nacional de Ensino Médio), o candidato que o realizou pode ser dispensado de fazer as provas do Processo Seletivo. Nesse caso, este faz a inscrição no campus e entrega uma cópia autenticada do Boletim Individual de Notas do ENEM, até 48 horas antes da Prova Tradicional. As notas obtidas no ENEM, de questões objetivas, bem como de redação, serão analisadas e, se não atingirem uma pontuação favorável, o candidato necessariamente realizará a Prova Tradicional ou por Agendamento, conforme sua escolha e tempo hábil para tal.

#### **2.20.1.2. Condições e Procedimentos**

No momento da inscrição, o candidato fará a opção de curso e turno conforme instruções contidas no Manual do Aluno. Haverá também um questionário socioeconômico e taxa de inscrição, caso haja. A inscrição pode ser feita pessoalmente ou pela Internet. Quanto à composição das provas, esta possui as disciplinas devidamente elencadas no manual, bem como a bibliografia de literaturas a serem estudadas.

No que diz respeito à classificação, esta é feita de forma decrescente, referente à pontuação, respeitando a disponibilidade de vagas do curso. Já a desclassificação se dá por meio da baixa pontuação da redação e utilização de meios fraudulentos ou indisciplina durante a realização da prova.

Quanto ao resultado da prova, a lista oficial de classificação será publicada na secretaria do IBHES, por meio de edital de convocação, e pela Internet, após alguns dias da realização da Prova Tradicional da fase correspondente. O resultado obtido através da prova feita por Agendamento e pelo ENEM será publicado juntamente com o da Prova Tradicional.

#### **2.20.1.3. Matrícula**

A matrícula é realizada pela Internet e o modo de fazê-la consta no Manual do Candidato, passo a passo. Há também um prazo para a sua realização, indicação do curso e a data de início das aulas.

### 2.20.2. Apoio Pedagógico aos Discentes

O apoio didático-pedagógico aos discentes do curso será realizado de diferentes maneiras:

- Visita a sala de aula, com o objetivo de saber como as turmas estão se desenvolvendo, além de levar informações sobre a Instituição, eventos etc;
- Reuniões sistemáticas mensais com representantes de turmas e/ou centro acadêmico.
- Reuniões sistemáticas mensais com representante de turmas e/ou centro acadêmico.
- Divulgação contínua aos discentes dos horários de coordenação do curso, secretaria, biblioteca, laboratório, o Curso, Biblioteca, Laboratórios etc;
- Entrega do calendário escolar, no início do semestre, com todas as informações acadêmicas da Instituição, como: calendário de provas, processo de faltas, dias letivos, recessos e demais serviços da Unidade.

Ademais, a Instituição conta com um corpo de profissionais disponível para o atendimento ao estudante, fora do expediente de aula, buscando dirimir dúvidas em relação às disciplinas e conteúdos ministrados, em salas específicas para o atendimento individual ou em grupo. Conta também com um Coordenador para cada curso existente, que fica à disposição dos estudantes e professores para o atendimento em relação à operacionalidade do curso e às questões acadêmico-pedagógicas.

A Instituição promove a organização e a divulgação de atividades extracurriculares constantes e diversificadas, como semanas de estudo, seminários, congressos, palestras, jornadas, entre outras, ligadas às áreas dos cursos oferecidos com o intuito de integrar a comunidade científica e complementar a formação de sua comunidade acadêmica, além de incentivar a interdisciplinaridade.

### 2.20.3. Acompanhamento Psicopedagógico

Está implantado na Instituição um **Núcleo de Acompanhamento Pedagógico** que atua no ensino, desenvolvendo programas com alunos, professores e coordenadores, visando à dinâmica do processo de ensino-aprendizagem, à formação global e à realização profissional e pessoal do aluno, de forma a facilitar a integração à vida universitária e social. Procurar-se-á fazer um *feedback* entre as necessidades do aluno e as possibilidades da IES, proporcionando por meio do planejamento a expansão dos programas de acompanhamento que visem à adaptação e a permanência do aluno no curso escolhido e na Instituição. Com relação à extensão, procurar-se-á integração da comunidade interna e externa, oferecendo programas especiais que promovam a saúde mental, o enriquecimento da qualidade de vida e o sucesso acadêmico.

A orientação acadêmica (psicopedagógica) realizar-se-á através das seguintes ações:

- atendimento a alunos com dificuldades de aprendizagem de expressão escrita, de falta de concentração, etc.;
- esclarecimentos de dúvidas, promovendo a satisfação e a diminuição das dificuldades encontradas por parte dos acadêmicos;
- trabalho na prevenção da evasão escolar, da inadimplência, da repetência;
- realização de pesquisas de satisfação para subsidiar o redimensionamento das atividades, periodicamente ou quando necessário;
- orientação para a reopção de curso quando necessária.

Também está implantado o **NAAP – Núcleo de Acessibilidade e Apoio Psicopedagógico**, cujas finalidades são:

I - Orientar e realizar intervenções breves nas dimensões psicopedagógica e social para o corpo discente, docente e técnico administrativo do IBHES;

II - Promover, por meio do apoio psicopedagógico e social, a saúde dos relacionamentos interpessoais e institucionais, contribuindo para o processo de aprendizagem do aluno e o pleno desenvolvimento dos colaboradores;

III - Zelar pela aplicação da Política de Acessibilidade do IBHES, fazendo com que estes cumpram seu objetivo principal de promover as condições adequadas para acesso, permanência, integração e desenvolvimento pleno das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista, ao Ensino Superior;

IV - Promover as condições adequadas para a inclusão das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista, ao Ensino Superior, articulando-se com professores, coordenadores e setores de apoio, viabilizando as adequações arquitetônicas, comunicacionais, pedagógica e atitudinal, tendo como referência a Política de Acessibilidade do IBHES.

### **Atendimento Extraclasse**

O atendimento extraclasse aos alunos será realizado pelo Coordenador de Curso, pelos professores em regime de trabalho de tempo integral e tempo parcial, com jornada semanal específica para essa finalidade.

#### **2.20.4. Apoio Didático-Pedagógico aos Docentes**

Os professores são estimulados à educação continuada pelo subsídio em participações em eventos e apresentações e publicações de trabalhos em geral.

No entanto, a atuação do docente ultrapassa os limites dos conteúdos das disciplinas, pois o mesmo deve estar atento ao cumprimento da missão da IES, com atitudes de “respeito à dignidade da pessoa e aos seus direitos fundamentais, proscrevendo quaisquer formas de discriminação”.

O corpo docente participa ativamente dos eventos de extensão da IES, tanto na sua concepção como na sua realização, envolvendo toda a comunidade acadêmica em programas sociais e culturais.

O docente dispõe de recursos didático-pedagógicos que a IES oferece, tais como, recursos para projeção de imagens, salas de vídeo na biblioteca, cópias de xerox, sistema professor online, laboratórios específicos e de informática, entre outros.

## **DIMENSÃO 3 – CORPO DOCENTE**

### **3.1. Administração Acadêmica**

#### **3.1.1. Atuação do Núcleo Docente Estruturante (NDE)**

O Núcleo Docente Estruturante do Curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é composto por professores responsáveis pela formulação da proposta pedagógica, pela implementação e desenvolvimento do curso, atendendo aos requisitos estabelecidos na Portaria MEC nº 147/2007.

Compete ao Núcleo Docente Estruturante:

- Participar plenamente da elaboração e atualização do projeto pedagógico do curso;
- Propor alterações do projeto pedagógico do curso, quando for pertinente;
- Estimular o corpo docente a apresentar propostas curriculares inovadoras para o curso;
- Motivar a participação efetiva nas mudanças curriculares e pedagógicas;
- Estabelecer mecanismos de representatividade do corpo docente nas propostas de alterações do projeto pedagógico;
- Buscar a implementação do projeto pedagógico do curso, preservando as características e peculiaridades regionais da comunidade local.

Os professores que integram o Núcleo Docente Estruturante estão vinculados às atividades essenciais do curso, entre elas: docência, orientação de PIM, acompanhamento de atividades complementares, orientação de pesquisa e desenvolvimento de atividades de extensão, além da atualização do próprio Projeto Pedagógico.

#### **3.1.2. Composição do Núcleo Docente Estruturante (NDE)**

##### **DA CONSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)**

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) será constituído por **05 (Cinco)** professores pertencentes ao corpo docente e atuantes no curso, incluindo o(a) Coordenador(a) do Curso.

A indicação dos membros do Núcleo Docente Estruturante (NDE) será feita pelo Diretor do IBHES e aprovada pelo Colegiado de Curso, para o mandato de 04(quatro) anos, com possibilidade de recondução.

A renovação dos integrantes do Núcleo Docente Estruturante (NDE) será realizada de forma parcial, de modo a assegurar a continuidade no processo e acompanhamento do curso.

Os componentes do Núcleo Docente Estruturante (NDE) devem ter regime de trabalho em tempo integral ou parcial.

### **DA TITULAÇÃO E FORMAÇÃO ACADÊMICA DOS DOCENTES DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)**

Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos docentes, que compõem o Núcleo Docente Estruturante (NDE), possuirão titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu*.

**Parágrafo Único.** Os docentes com titulação de Doutor terão preferência na nomeação para o Núcleo Docente Estruturante (NDE).

Compete ao Núcleo Docente Estruturante:

- a) Discutir e atualizar periodicamente o projeto pedagógico do curso (PPC);
- b) Contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
- c) Conduzir os trabalhos de reestruturação curricular, para aprovação no colegiado de Curso, sempre que necessário;
- d) Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- e) Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências de mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;
- f) Recomendar a aquisição de títulos bibliográficos e outros materiais necessários ao curso;
- g) Analisar e aprovar o cronograma das atividades do curso;
- h) Sugerir providências de ordem didática científica e administrativa que entenda necessárias ao desenvolvimento das atividades do Curso;
- i) Propor ao Coordenador de Curso providências necessárias à melhoria qualitativa do ensino;
- j) Emitir parecer sobre a organização, funcionamento e avaliação das atividades Complementares, Estágio e Trabalho de Curso;
- k) Assessorar o Coordenador de Curso em outras atividades especiais;
- l) Zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação;
- m) Realizar avaliação continuada do Projeto Pedagógico do Curso encaminhando suas conclusões ao colegiado do curso.

Os professores que integram o Núcleo Docente Estruturante estão vinculados às atividades essenciais do curso, entre elas: docência, orientação de estágio e monografia; acompanhamento de atividades complementares; orientação de pesquisa e desenvolvimento de atividades de extensão, atualização do próprio Projeto Pedagógico.

### 3.1.3. Relação Nominal, Titulação e Formação Acadêmica do NDE

DOCENTE	ÁREA DE FORMAÇÃO/TITULAÇÃO MÁXIMA
Adriana do Carmo Silva Rocha Couto	História/Mestre em Educação Tecnológica
Geraldo José Brandão de Andrade	Engenharia Civil e Direito/Mestre em Engenharia
Leandro de Assis Moreira	Direito/Mestre em Direito Privado
Rui Fernando C. Ferreira	Administração/Doutorado
Sara Lopes Fonseca	Psicologia/Mestre em Educação Tecnológica

### 3.1.4. Regime de Trabalho do NDE

Professor	Regime de Trabalho
Adriana do Carmo Silva Rocha Couto	Integral
Geraldo José Brandão de Andrade	Parcial
Leandro de Assis Moreira	Parcial
Rui Fernando C. Ferreira	Parcial
Sara Lopes Fonseca	Integral

### 3.1.5. Atuação do Coordenador do Curso

A coordenação do curso responsabiliza-se e zela pela qualidade do ensino ofertado pela IES, tendo como atribuições, sob a supervisão do Coordenador Pedagógico:

- I. Definir ou redefinir a concepção, os objetivos e finalidades e o perfil do profissional a ser formado pelo curso;
- II. Colaborar com os docentes na elaboração de planos de ensino e em projetos de natureza pedagógica;

- III. Sugerir alterações curriculares e o ajustamento de planos de ensino de disciplinas, de acordo com os objetivos do curso e do perfil do profissional a ser formado e com as diretrizes curriculares aprovadas pelo Ministério da Educação;
- IV. Promover a discussão e análise das ementas e conteúdos programáticos das disciplinas, visando à interdisciplinaridade e à integração do corpo docente aos objetivos do curso;
- V. Fomentar a discussão teórica e o avanço prático de metodologias de ensino adequadas às diferentes disciplinas do curso;
- VI. Estabelecer normas para o desenvolvimento e controle dos estágios curriculares e extracurriculares;
- VII. Executar periodicamente a autoavaliação do curso e a avaliação institucional;
- VIII. Opinar nos processos de seleção, contratação, afastamento e substituição de professores;
- IX. Apreciar as recomendações dos docentes e discentes sobre assuntos de interesse do curso;
- X. Decidir sobre a dependência de disciplinas na programação acadêmica do aluno, respeitado o disposto neste Regimento e em normas do Conselho Acadêmico;
- XI. Definir a organização e a administração de laboratórios e materiais relativos ao ensino;
- XII. Estimular o programa de monitoria;
- XIII. Incentivar o desenvolvimento de projetos de aplicação prática;
- XIV. Estimular práticas de estudo independente, visando à progressiva autonomia intelectual e profissional do estudante;
- XV. Encorajar o reconhecimento de conhecimentos, habilidades e competências adquiridas fora do ambiente escolar;
- XVI. Elaborar o horário escolar do curso e fornecer à Diretoria os subsídios para a organização do Calendário Escolar;
- XVII. Orientar, coordenar e supervisionar as atividades do curso;
- XVIII. Fiscalizar a observância do regime escolar e o cumprimento dos programas e planos de ensino, bem como a execução dos demais projetos;
- XIX. Emitir parecer sobre aproveitamento de estudos e propostas de adaptações de curso;
- XX. Exercer o poder disciplinar no âmbito do curso; e
- XXI. Exercer outras atribuições conferidas no Regimento Interno e por normas complementares emanadas do Conselho Acadêmico.

Além disso, o Coordenador também atua no Núcleo Docente Estruturante como presidente nato tendo as seguintes competências:

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



- IV. Designar relator ou comissão para estudo de matéria a ser decidida pelo Núcleo e um representante do corpo docente para secretariar e lavrar as atas;
- V. Indicar coordenadores para cada área do saber;
- VI. Coordenar a integração com os demais Cursos e setores da Instituição.

### **3.1.6. Experiência profissional, de magistério superior e de gestão acadêmica do coordenador**

A coordenadora do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IBHES, Adriana do Carmo Silva Rocha Couto possui 10 anos de experiência profissional e 15 anos de experiência no magistério superior.

### **3.1.7. Regime de Trabalho do Coordenador do Curso**

A coordenadora do curso Professora Adriana do Carmo Silva Rocha Couto atua em regime integral (40 horas) das quais dedica 20 horas semanais à gestão do curso.

### **3.1.8. Titulação do Corpo Docente do Curso**

O corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é constituído por docentes com formação específica e titulação compatível aos conteúdos ministrados, à natureza das atividades acadêmicas que desenvolverá, às características do contexto da região e à concepção do curso.

**O quadro a seguir apresenta o resumo da titulação dos docentes**

<b>Nome Docente</b>	<b>Titulação Máxima</b>
Adriana do Carmo Silva Rocha Couto	Mestre
Carlos Henrique de Blasi	Especialista
Cristina de Souza Lacerda	Especialista
Eli Eustáquio Oliveira	Mestre
Erivan Amaro de Almeida	Especialista
Flávio Lúcio Rocha Couto	Especialista
Geraldo José Brandão de Andrade	Mestre
Leandro de Assis Moreira	Mestre
Priscila Martins Reis Machado	Mestre
Rui Fernando C. Ferreira	Doutor
Sara Lopes Fonseca	Mestre
Sérgio G. da Fonseca Carvalho	Especialista

Tabela Resumo – Titulação em %

Titulação	Qtde.	% do Total	Na Área Específica do Curso		Em Outras Áreas	
			Qtde.	% do Total	Qtde.	% do Total
Doutorado	1	8,33%	1	25%	0	0
Mestrado	6	50,00%	0	0	6	75%
Especialização	5	41,67%	3	75%	2	25%
Total	12	100%	4	100%	8	100%

O quadro adiante traz o corpo docente responsável pelas disciplinas do curso:

SÉRIE	DISCIPLINA	DOCENTE
1	COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL	CRISTINA DE SOUZA LACERDA
1	ECONOMIA E MERCADO	ELI EUSTÁQUIO DE OLIVEIRA
1	ESTUDOS DISCIPLINARES	FLÁVIO LÚCIO DA ROCHA COUTO
1	FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO	RUI FERNANDO C. FERREIRA
1	MATEMÁTICA APLICADA	<b>EAD</b>
1	PROJ INTEGR MULTIDISCIPLINAR I	PRISCILA MARTINS REIS MACHADO
1	REC MATERIAIS E PATRIMONIAIS	SÉRGIO GERALDO DA FONSECA CARVALHO
1	TECNICAS DE INFORMÁTICA	<b>EAD</b>
	<b>TOTAL</b>	
2	DESENV RECURSOS HUMANOS	ADRIANA DO CARMO SILVA ROCHA COUTO
2	CONTABILIDADE	ELI
2	DINÂMICA DAS REL INTERPESSOAIS	<b>EAD</b>
2	ESTUDOS DISCIPLINARES	SARA LOPES FONSECA
2	ESTATISTICA APLICADA	<b>EAD</b>
2	GERENCIAMENTO DE PESSOAS	CRISTINA DE SOUZA LACERDA
2	PROJ INTEGRADO MULTIDISC II	SÉRGIO GERALDO DA FONSECA CARVALHO
2	SUPRIMENTO DE MÃO DE OBRA	ERIVAN AMARO DE ALMEIDA
2	LIBRAS (OPT)	<b>EAD</b>
2	RELAC. ETNIC-RAC AFRODESC. (OPT)	<b>EAD</b>
2	EDUCAÇÃO AMBIENTAL (OPT)	<b>EAD</b>
2	DIREITOS HUMANOS (OPT)	<b>EAD</b>
	<b>TOTAL</b>	
	<b>DISCIPLINA</b>	<b>DOCENTE</b>

SÉRIE		
3	ADM. CARGOS E SALÁRIOS	ERIVAN AMARO DE ALMEIDA
3	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	SARA LOPES FONSECA
3	ESTUDOS DISCIPLINARES	CARLOS HENRIQUE DE BLASI
3	ÉTICA/LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EMPRESARIAL	LEANDRO DE ASSIS MOREIRA
3	MATEMÁTICA FINANCEIRA	<b>EAD</b>
3	MODELOS DE LIDERANÇA	CRISTINA DE SOUZA LACERDA
3	PROJ INTEGRADO MULTIDISC III	SÉRGIO GERALDO DA FONSECA CARVALHO
3	PLANO DE NEGÓCIOS	<b>EAD</b>
	<b>TOTAL</b>	
4	ATIVIDADES COMPLEMENTARES	ADRIANA DO CARMO SILVA ROCHA COUTO
4	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	GERALDO JOSÉ BRANDÃO DE ANDRADE
4	ESTUDOS DISCIPLINARES	FLÁVIO LÚCIO DA ROCHA COUTO
4	PROJ INTEGRADO MULTIDISC IV	CARLOS HENRIQUE DE BLASI
4	PLANEJAMENTO ESTRATEGICO	<b>EAD</b>
4	SISTEMA OPERAÇÃO RECURSOS HUMANOS	LEANDRO DE ASSIS MOREIRA
4	SAÚDE/SEGURANÇA TRAB./BENEF. ASS. SOC.	GERALDO JOSÉ BRANDÃO DE ANDRADE
4	TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO	ERIVAN AMARO DE ALMEIDA
4	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	SARA LOPES FONSECA

### 3.1.9. Regime de trabalho

O quadro abaixo apresenta o regime de trabalho dos docentes do curso.

Nome Completo do Docente	Regime de Trabalho (Integral, Parcial ou Horista)	Atividades em sala de aula semestralmente	Atividades extracurriculares
ADRIANA DO CARMO SILVA ROCHA COUTO	INTEGRAL	0	40
CARLOS HENRIQUE DE BLASI	PARCIAL	2	10
CRISTINA DE SOUZA LACERDA	PARCIAL	3	9
ELI EUSTÁQUIO DE OLIVEIRA	PARCIAL	3	9
ERIVAN AMARO DE ALMEIDA	PARCIAL	3	9
FLÁVIO LÚCIO DA ROCHA COUTO	PARCIAL	7,5	4,5
GERALDO JOSÉ BRANDÃO DE ANDRADE	HORISTA	4,5	7,5
LEANDRO DE ASSIS MOREIRA	PARCIAL	4,5	7,5
PRISCILA MARTINS REIS MACHADO	PARCIAL	2	10
RUI FERNANDO CORREIA FERREIRA	PARCIAL	3	9
SARA LOPES FONSECA	INTEGRAL	3	9
SÉRGIO GERALDO DA FONSECA CARVALHO	PARCIAL	3	9

**Tabela – Regime de Trabalho em %**

REGIME DE TRABALHO DOS DOCENTES	QUANTIDADE	
	(Nº)	(%)
Tempo Integral	2	17%
Tempo Parcial	9	75%
Horista	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

**3.1.10. Experiência Profissional do Corpo Docente**

Docente	Tempo de Experiência Profissional (fora do magistério - EM ANOS)
ADRIANA DO CARMO SILVA ROCHA COUTO	10
CARLOS HENRIQUE DE BLASI	25
CRISTINA DE SOUZA LACERDA	25
ELI EUSTÁQUIO DE OLIVEIRA	50
ERIVAN AMARO DE ALMEIDA	22
FLÁVIO LÚCIO DA ROCHA COUTO	28
GERALDO JOSÉ BRANDÃO DE ANDRADE	28
LEANDRO DE ASSIS MOREIRA	15
PRISCILA MARTINS REIS MACHADO	8
RUI FERNANDO CORREIA FERREIRA	11
SARA LOPES FONSECA	8
SÉRGIO GERALDO DA FONSECA CARVALHO	24

### 3.1.11. Experiência de Magistério Superior do Corpo Docente em meses

Docente	Tempo de Experiência - Magistério Superior - EM ANOS
ADRIANA DO CARMO SILVA ROCHA COUTO	15
CARLOS HENRIQUE DE BLASI	7
CRISTINA DE SOUZA LACERDA	2
ELI EUSTÁQUIO DE OLIVEIRA	31
ERIVAN AMARO DE ALMEIDA	10
FLÁVIO LÚCIO DA ROCHA COUTO	8
GERALDO JOSÉ BRANDÃO DE ANDRADE	15
LEANDRO DE ASSIS MOREIRA	2
PRISCILA MARTINS REIS MACHADO	5
RUI FERNANDO CORREIA FERREIRA	5
SARA LOPES FONSECA	2
SÉRGIO GERALDO DA FONSECA CARVALHO	12

### 3.1.14. Experiência no exercício da tutoria na educação à distância.

O corpo de tutores é formado por profissionais que possuem experiência em EAD e fornecem o suporte necessário aos docentes e discentes no processo de ensino aprendizagem

Docente	Experiência/anos
ANDREIA GONÇALVES PEREIRA	4
FERNANDA CIPRIANO	5
FLAVIA DE PAIVA BRITES MARTINS	2 anos e 7 meses
GASTÓN ALBERTO CONCHA HENRIQUEZ	9
JANAÍNA RIBEIRO BAPTISTA	7
MARIA CAROLINA COTRIM SANTO MAURO	4
MARIA ISABEL DOS SANTOS	7
TIAGO DAVI VIEIRA SOARES DE AQUINO	5

### **3.1.12. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica.**

**Vide Síntese no Anexo 5.**

### **3.1.13. Funcionamento do Colegiado de Curso**

O Colegiado de Curso, previsto no Regimento da IES, é um órgão de natureza consultiva, representativo da comunidade acadêmica, anualmente constituído, e que tem a seu cargo a coordenação didática dos respectivos cursos.

O Colegiado de Curso é constituído, para cada curso, por cinco docentes que ministram disciplinas distintas do currículo pleno, pelo coordenador do curso em questão e por um representante do corpo discente.

Os docentes membros do Colegiado de Curso são indicados pelo Diretor e o representante do corpo discente deve ser um aluno regularmente matriculado no curso, indicado por seus pares.

#### **Atribuições e Competências**

São atribuições do Colegiado de Curso:

- ✓ fixar o perfil do curso e as diretrizes gerais das disciplinas, com suas ementas e respectivos programas;
- ✓ elaborar o currículo do curso e suas alterações com a indicação das disciplinas e respectiva carga horária, de acordo com as diretrizes curriculares emanadas pelo Poder Público;
- ✓ promover a avaliação do curso;
- ✓ decidir sobre aproveitamento de estudos e de adaptações, mediante requerimento dos interessados;
- ✓ colaborar com os demais órgãos acadêmicos no âmbito de sua atuação; e
- ✓ exercer outras atribuições de sua competência ou que lhe forem delegadas pelos demais órgãos colegiados.

O Colegiado de Curso é presidido pelo Coordenador de Curso e reúne-se ordinariamente duas vezes por semestre e extraordinariamente quando convocado pelo Coordenador do Curso, por iniciativa própria ou a requerimento de dois terços dos membros que o constitui, devendo constar da convocação a pauta dos assuntos a serem tratados.

## DIMENSÃO 4 – INSTALAÇÕES FÍSICAS

### 4.1. Infraestrutura

#### 4.1.1. Espaço Físico

As instalações físicas são inteiramente adequadas às funções a que se destinam e estão descritas a seguir:

Dependências/Serventias	Quantidade	M <sup>2</sup>
Sala de Direção	01	50
Sala de Coordenação Pedagógica/NAAP	01	15
Setor de Atendimento / Secretaria/Tesouraria	01	60
Sala de Apoio Administrativo - Gerência	01	30
Sala de Apoio Administrativo - equipamentos	01	10
Gabinetes dos Coordenadores de Curso	05	8
Gabinetes para professor em tempo integral	04	8
Sala para CPA/NDE/Colegiado	01	60
Sala de Professores	01	70
Sala de Recursos Materiais	01	25
Salas de Aula	24	70
Sanitários	16	30
Setor Financeiro	01	25
Laboratórios de Informática	02	70
Laboratório de Hidráulica e Hidrologia	01	43
Laboratório de Engenharia I	01	57
Laboratório de Engenharia II	01	48
Laboratório de Concreto	01	54
Deposito Laboratório Hidrologia	01	43
Biblioteca	01	100
Secretaria	01	30
Hall de Recepção	01	300
Cantina/Lanchonete	01	500
Refeitório	01	40
Auditório	01	180
Xerox	01	5
Xerox - alunos	01	10
Núcleo de Prática Jurídica do Curso de Direito - NPJ	01	65

## **4.2. Gabinetes de Trabalho para Professores Tempo Integral– TI e NDE**

Para os professores em regime de tempo integral serão disponibilizados espaços de trabalho que favorecerão a permanência do corpo docente no ambiente da Instituição.

### **4.2.1. Espaço de Trabalho para Coordenação do Curso e Serviços Acadêmicos**

A Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ocupará uma sala exclusiva, bem dimensionada e dotada de isolamento acústico, iluminação, ventilação, mobiliário e aparelhagem específica, atendendo às condições de salubridade. Estarão disponíveis também microcomputadores com acesso à Internet.

O Núcleo Docente Estruturante ocupará espaço contíguo à Coordenação do Curso, dispondo de sala para abrigar os docentes que o compõe.

### **4.2.2. Sala de Professores**

Nas instalações físicas do IBHES há sala de professores, equipada com microcomputadores com acesso à Internet, que atendem às condições de salubridade e aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, conservação e comodidade necessária à atividade proposta.

### **4.2.3. Salas de Aula**

Nas instalações físicas as salas de aula são equipadas com ar condicionado, ampla espaço, com mobiliário adequado, limpeza, iluminação adequada, ventilação e conservação permitindo toda a comodidade para os discentes.

### **4.2.4. Condições de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida**

Conforme disposto na CF/88, Art. 205, 206 e 208, na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei N° 10.098/2000, nos Decretos N° 5.296/2004, N° 6.949/2009, N° 7.611/2011 e na Portaria N° 3.284/2003, a IES atenta também ao disposto na Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, sobre os requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências físicas às suas dependências, a Mantenedora determinou políticas que reconhecem as necessidades diversas dos alunos, acomodando os estilos e ritmos de aprendizagem e assegurando uma educação de qualidade a todos, por meio de metodologias de ensino apropriadas, arranjos organizacionais, uso



de recursos diversificados e parceria com as organizações especializadas, ao que foram observados os seguintes itens:

1. Para os alunos portadores de deficiência física: livre circulação dos estudantes nos espaços de uso coletivo, com a eliminação de barreiras arquitetônicas assegurando o acesso aos espaços de uso coletivo, para que o deficiente possa interagir com a comunidade acadêmica;
2. Para os alunos portadores de deficiência visual, proporcionará, caso seja solicitada e conforme a legislação em vigor, sala de apoio, disponível do ingresso à conclusão do curso;
3. Para os alunos portadores de deficiência auditiva, oferecerá, caso seja solicitada e conforme a legislação em vigor, estrutura disponível do ingresso à conclusão do curso;
4. Para os professores, alunos, funcionários e empregados portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida, a IES pode proporcionar, além de ajuda técnica, programa de capacitação para a educação inclusiva, constando, especialmente da oferta de cursos, seminários ou eventos similares, ministrados por especialistas.
5. Para a comunidade, a oferta de campanhas de sensibilização e de motivação para a aceitação das diferenças.

### **4.3. Acesso dos Alunos a Equipamentos de Informática**

#### **4.3.1. Políticas de Acesso**

Os laboratórios são destinados às aulas práticas, conforme o cronograma estabelecido, e às necessidades dos professores dentro do horário de aula, que será das 19h às 22h00, podendo ser reservados com pelo menos 24 horas de antecedência.

Das 08h às 22h00, os laboratórios são destinados aos estudantes para que aprimorem seus conhecimentos técnicos e executem trabalhos acadêmicos. A permanência dos estudantes nesse horário é acompanhada por monitores, em tempo integral, com a finalidade de orientá-los, de acordo com as necessidades institucionais.

O acesso aos equipamentos do Laboratório de Informática é realizado por ordem de chegada, enquanto houver disponibilidade destes. Cada estudante, assim, pode ocupar um equipamento por 2 (duas) horas consecutivas, inclusive para acessos aos serviços oferecidos pela Internet.

Os laboratórios são destinados às aulas práticas, conforme o cronograma estabelecido e as necessidades dos professores dentro do horário de aula, que será das 19h às 22h15, podendo ser reservado antecipadamente pelo menos com 24 horas.

Das 08h às 22h os laboratórios são destinados aos estudantes para que aprimorem seus conhecimentos técnicos e executem trabalhos acadêmicos. A permanência dos estudantes nesse horário é acompanhada por monitores, em tempo integral, com a finalidade de orientá-los de acordo com as necessidades institucionais.

O acesso aos equipamentos do laboratório de informática é realizado por ordem de chegada, enquanto houver disponibilidade destes. Cada estudante, assim, pode ocupar um equipamento por duas horas consecutivas, inclusive para acesso aos serviços oferecidos pela internet.

### **Relação Equipamento/Aluno/Curso**

O número de equipamentos existentes no Laboratório de Informática da IES é suficiente para o atendimento do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e dos cursos em funcionamento.

Os laboratórios são destinados às aulas práticas, conforme o cronograma estabelecido e as necessidades dos professores dentro do horário de aula, que será das 19h às 22:15 hs, podendo ser reservado antecipadamente pelo menos com 24 horas.

Das 08h às 22:00 horas os laboratórios são destinados aos estudantes para que aprimorem seus conhecimentos técnicos e executem trabalhos acadêmicos. A permanência dos estudantes nesse horário é acompanhada por monitores, em tempo integral, com a finalidade de orientá-los de acordo com as necessidades institucionais.

O acesso aos equipamentos do laboratório de informática é realizado por ordem de chegada, enquanto houver disponibilidade destes. Cada estudante, assim, pode ocupar um equipamento por duas horas consecutivas, inclusive para acesso aos serviços oferecidos pela internet.

### **4.3.2. Relação Equipamento/Aluno/Curso**

O número de equipamentos existentes no Laboratório de Informática da IES é suficiente para o atendimento do curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos e dos cursos em funcionamento.

### **4.3.3. Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs – no processo ensino-aprendizagem**

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

Em apoio às metodologias de ensino adotadas, a IES propiciará à sua comunidade acadêmica o uso de tecnologia educacional contemporânea, o que inclui aparelhos de TV, DVD player, data show e computadores, de acordo com o quadro seguinte:

<b>Recursos audiovisuais</b>	
Descrição	Quantidade
Aparelho de TV	02
DVD player	03
Data Show	12
Computadores	60

Ainda destacamos que a faculdade também está conectada ao mundo virtual possuindo conta no Instagram - <http://instagram.com/ibhes.IBHEs> - e página específica no Facebook - <https://pt-br.facebook.com/ibhesIBHEs/> -, atendida com o mundo atual.

#### **4.4. Biblioteca**

A Biblioteca conta com um acervo que segue plenamente os padrões de qualidade exigidos, composto por material atualizado, tanto para o uso do corpo docente, quanto para o uso do corpo discente, ao mesmo tempo em que busca sempre a melhor estruturação do espaço para a formação do estudante e melhores resultados para a satisfação de seus usuários.

A Instituição entende ser imprescindível a aquisição de livros e periódicos indicados pelo corpo docente, a fim de cumprir o atendimento das ementas de cada disciplina, sempre em consonância com as Diretrizes Curriculares do MEC, além de atender a assuntos de interesse e complementação à formação dos estudantes.

##### **4.4.1. Acervo**

###### **4.4.1.1. Bibliografia Básica**

O acervo da bibliografia básica contém pelo menos três títulos por unidade curricular sendo que, a somatória dos exemplares de cada bibliografia atinge no mínimo a proporção de 01 exemplar para cada 10 alunos, configurando dessa forma conformidade para atingir o conceito 4.

#### 4.4.1.2. Bibliografia Complementar

As bibliografias complementares possuem no mínimo 03 títulos com 02 exemplares cada, configurando conformidade para atingir o conceito 3.

#### 4.4.1.3. Periódicos Especializados

Assim como as Bibliografias, a manutenção dos títulos e coleções de periódicos respeita a Legislação vigente para cada curso e/ou categoria de curso.

#### 4.4.2. Formas de expansão e atualização do Acervo

MATERIAIS	DIRETRIZES
<b>LIVROS E OBRAS DE REFERÊNCIA</b>	Obedecer aos parâmetros estabelecidos pelo MEC para as proporções de exemplares por número de alunos das obras indicadas nas bibliografias.
	Adquirir a solicitação dos professores e alunos intermediada pelos coordenadores.
<b>OBRAS SERIADAS (PERIÓDICOS, JORNAIS E REVISTAS)</b>	Adequar o acervo junto aos coordenadores de acordo com a legislação vigente.
	Priorizar obras que possuem acesso pela Internet sempre que possível.
<b>MULTIMÍDIA (VHSs/DVDs, Disquetes/CD ROMs e E-books/Páginas Eletrônicas)</b>	Adquirir a solicitação dos professores e alunos intermediada pelos coordenadores.

#### 4. 5. Serviços

A biblioteca oferece os seguintes serviços:

- Acesso disponível pela Internet ao acervo eletrônico;
- Apoio à elaboração de trabalhos acadêmicos;
- Capacitação de usuários;

- Pesquisa bibliográfica; e
- Reserva da bibliografia usada nos cursos.

#### **4.5.1. Laboratórios didáticos especializados: quantidade**

O IBHES possui diversos laboratórios especializados para o estudo de distintas práticas corporais, além dos laboratórios básicos, listados a seguir.

#### **4.5.2. Laboratórios didáticos especializados: serviços**

Os serviços de manutenção dos equipamentos do Laboratório e material de apoio serão realizados por técnicos responsáveis da própria Instituição e também por técnicos contratados por meio de convênio com empresas da região.

A manutenção externa será realizada, regularmente, duas vezes por ano, mediante solicitação por escrito feita pelos monitores do laboratório e sempre que se fizer necessário, pela equipe interna.

A conservação e atualização dos equipamentos serão feitas a partir de uma análise constante pelo pessoal técnico de apoio com o auxílio do pessoal da manutenção, os quais verificarão a necessidade de se adquirir novos equipamentos e/ou atualizar os existentes.

Todos os laboratórios utilizados pelo curso, implantados ou em fase de implantação, além de possuírem normas de funcionamento e utilização, possuirão instalações, mobiliário e equipamentos adequados aos trabalhos que serão desenvolvidos. Tem como objetivo dar suporte às pesquisas, trabalhos, e projetos desenvolvidos pelos alunos, atendendo:

- às aulas práticas do curso;
- aos componentes curriculares específicos;
- às atividades complementares vinculadas ao ensino, à pesquisa, e à extensão.

## **ANEXO 1**

### **EMENTAS E REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DO CURSO**

## SÉRIE: 1º semestre

**DISCIPLINA:** COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 3 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

### **Ementa**

Componentes de um texto. Sequência de ideias (coerência, coesão, concisão, parágrafos, argumentação e dissertação). Textos – narrativo, descritivo e dissertativo. Descrição: de objeto e de processo. Técnicas de síntese. Interpretação crítica da realidade. Comunicação e funções da linguagem. Elementos constitutivos da comunicação (emissor, receptor, mensagem, canal, código, referente). Níveis de fala (norma culta, norma padrão, norma coloquial, norma de gíria). Comunicação verbal e não-verbal. Funções da linguagem (emotiva ou expressiva, apelativa ou conativa, referencial, fática, metalingüística e poética). Relatórios. Modelos de redação (ata, carta comercial, carta de apresentação, currículo vitae, memorando, ofício, requerimento e telegrama). Comunicação interna na empresa. Comunicação externa na empresa. Comunicação interpessoal e trabalho em equipe.

### **Bibliografia Básica**

NASSAR, Paulo. **O que é comunicação empresarial**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

CAHEN, Roger. **Comunicação Empresarial**. São Paulo: Best Seller: 2007.

NODÓLSKIS, H. **Comunicação Redacional Atualizada**. 9ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

### **Bibliografia Complementar**

GOLD, M. **Redacao empresarial**. 4. Saopaulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

BAHIA, Benedito Juarez. **Introdução a comunicação empresarial**. Rio de Janeiro: Mauad, 1995.

NEVES, R de C. **Comunicação empresarial integrada: como gerenciar imagem, questões públicas, comunicação simbólica e crises empresariais**. 2. ed. Mauad ISBN 8574780243.

REGO, Francisco Gaudencio Torquato. **Comunicação empresarial, comunicação institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas**. 5. ed. Summus.

PIMENTA, M A. **Comunicação empresarial**. 5. ed. Campinas: Alinea, 2006.

### **Biblioteca digital**

MACARENCO., and Isabel. **Comunicação Empresarial prática - 2ª EDIÇÃO**. Saraiva, 2006. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788502160637>

Tavares., and Maurício. **Comunicação empresarial e planos de comunicação: integrando teoria e prática**, 3ª edição. Atlas, 2010. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484805>

## SÉRIE: 1º semestre

**DISCIPLINA:** ECONOMIA E MERCADO

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 3 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

### **Ementa**

Panorama econômico/financeiro do Brasil. Socioeconômica: dimensões, desigualdades e indicadores. Políticas macroeconômicas e seu impacto. Abordagem histórica da economia. Desenvolvimento regional.

O problema econômico. A dinâmica dos mercados e seus impactos nas organizações. A importância da moeda. As contas nacionais como quadro de referência para análise de variáveis macroeconômicas. Estudo das variáveis macroeconômicas, suas interdependências e impactos nas organizações. Mudanças de salários, lucros, impostos, juros, câmbio e oferta de moeda e seus impactos no nível de preços e produção. Crescimento e desenvolvimento econômico. Nova economia mundial.

### **Bibliografia básica**

GREMAUD, A. P.; VASCONCELLO, S. M. A. S. **Economia Brasileira Contemporânea**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MANKIW, N. G. **Introdução à economia: princípios de micro e macroeconomia**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

ROSSETTI, J. P. **Introdução à Economia**. 18ª Ed. São Paulo: Atlas, 2000. x

### **Bibliografia Complementar**

SILVA, C R L; LUIZ, S. **Economia e mercados: introdução a economia**. 18. ed. São Paulo: Saraiva.

TROSTER, R L; MOCHON, F M. **Introdução a economia**. São Paulo: Makron Books.

BAUMANN, Renato. **O Brasil e a economia global**. Elsevier/Campus ISBN 85-352-0030-4.

LANZANA, Antônio Evaristo Teixeira. **Economia brasileira: fundamentos e atualidade**. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

DORNBUSCH, R; FISCHER, S. **Macroeconomia**. 5. ed. São Paulo, SP: Makron Books, 1991.

### **Biblioteca Digital**

DA, SILVA, César Roberto Leite, and LUIZ, Sinclayr. **Economia e Mercados**, 19ª edição. Saraiva, 2010. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788502111264>

OLIVIER, Blanchard: tradução Luciana do Amaral Teixeira. 5ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. [http://unip.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788576057079/pages/\\_1](http://unip.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788576057079/pages/_1)



**SÉRIE: 1º semestre**

**DISCIPLINA: ESTUDOS DISCIPLINARES (ED)**

**CARGA HORÁRIA:** 50 horas

**EMENTA**

Leitura, interpretação e conhecimento. Temas da atualidade. Diferentes linguagens. Estilos e gêneros discursivos. Qualidade do texto. Produção de texto.

**Bibliografia Básica**

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLAS BOAS, C M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Sol, 2011.

CHALITA, Gabriel. **Os dez mandamentos da ética**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

**Bibliografia Complementar**

DEMO, P. **Introdução a metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução e metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. : Atlas, 2001.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. : Atlas 1995.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. : Cortez, 2002.

## SÉRIE: 1º semestre

**DISCIPLINA:** FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 3 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

### **Ementa**

O papel do administrador. A nova forma de organização do trabalho. A evolução das teorias administrativas e a evolução do ambiente. Estágio atual e perspectivas futuras das teorias administrativas. Os novos valores das organizações. O conceito de Administração Estratégica. O modelo da Vantagem Competitiva. Práticas de Gestão. O conceito de Arquitetura Estratégica e a competição pelo futuro. A ética e a responsabilidade social das organizações. Cultura organizacional. Tomada de decisão gerencial.

### **Bibliografia Básica**

MAXIMIANO, Antônio César. **Teoria Geral da Administração da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6ª Ed. São Paulo: Futura, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. São Paulo: Makron Books, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

### **Bibliografia Complementar**

MONTANA, P.J. **Administração**. 3. São Paulo: Saraiva, 2010.

VASCONCELOS, I. F. Z.; MOTTA, F. P. **Teoria Geral da Administração**. 3ª Ed. São Paulo: Thomson, 2006.

SOBRAL, F; PECCI, Alketa. **Administração: teoria e pratica no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012. x

MOTTA, Fernando Claudio Prestes. **Teoria geral da administração: uma introdução**. 22. ed. Pioneira

DIAS, Reinaldo; ZAVAGLIA, Tércia; CASSAR, Maurício. **Introdução a administração: da competitividade a sustentabilidade**. 2. ed. Alinea, Campinas: 2008.

### **Bibliografia Digital**

MAXIMIANO., and Antônio Cesar Amaru. Fundamentos de Administração : manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à administração, 2ª edição. Atlas, 2012. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475865>

ROBBINS, S. P.; DECENXO, D.A. Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações. 4. ed. São Paulo: Pearson Education, 2004.

<http://unip.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788587918871/pages/1>

**SÉRIE: 1º semestre**

**DISCIPLINA:** MATEMÁTICA APLICADA

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 1,5 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 30 horas

**Ementa**

Revisão de Álgebra Elementar: conjuntos, relações e funções aplicados à administração (a revisão será feita ao longo da disciplina, correlacionando-a com as aplicações práticas). Outras funções usuais. Ajuste de curvas. Aplicações à administração. Aplicações: custo marginal. Juros simples. Juros compostos. Descontos.

**Bibliografia básica**

PUCCINI, Abelardo de Lima. **Matemática financeira objetiva e aplicada**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

LEITHOLD, Louis. **Matemática aplicada à economia e administração**. São Paulo, SP: Harbra, 2001.

ASSAF NETO, A. **Matemática financeira e suas aplicações**. São Paulo: Atlas.

**Bibliografia complementar**

CARVALHO, Luiz Celso Silva de; ELIA, Bruno Sousa de Decotelli, Carlos Alberto. **Matemática financeira aplicada**. : FGV, 2009.

HAZZAN, Samuel; POMPEO, José Nicolau. **Matemática Financeira**. São Paulo: Saraiva, 2001.

VENANCIO, A; VENANCIO, P S S. **O uso da matemática nas operações comerciais**. São Paulo: Edicon, 2005.

BRUNI, Adriano Leal; FAMÁ, Rubens. **Matemática financeira com HP 12C e excel**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MATHIAS, Washington Franco. **Matemática financeira com + de 600 exercícios resolvidos e propostos**. 6. ed. : Atlas, 2013.

## SÉRIE: 1º semestre

**DISCIPLINA:** PROJETO INTEGRADO MULTIDISCIPLINAR – PIM I

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 100 horas

### **Ementa**

Consolidar a interdisciplinaridade entre as disciplinas ofertadas no semestre, permitindo a conjugação dos aspectos teóricos com os aspectos práticos da gestão de recursos humanos. Favorecer aos alunos a observação, descrição e análise de importantes temas e desafios em uma situação real, dentro da expectativa de que, no mercado de trabalho, eles poderão atuar em funções especializadas relativas às muitas das práticas de gestão requeridas pelas organizações.

### **Bibliografia Básica**

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLAS BOAS, C M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Sol, 2011.

MAXIMIANO, Antônio César. **Teoria Geral da Administração da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6ª Ed. São Paulo: Futura, 2006.

GREMAUD, A. P.; VASCONCELLO, S. M. A. S.. **Economia Brasileira Contemporânea**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DIAS, Marco Aurélio P. **Administração de materiais: uma abordagem logística** .5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

### **Bibliografia Complementar**

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

DEMO, P. **Introdução a metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução e metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. : Atlas, 2001.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. : Atlas 1995.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. : Cortez, 2002.

**SÉRIE: 1º semestre**

**DISCIPLINA:** RECURSOS MATERIAIS E PATRIMONIAIS

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 3 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

**Ementa**

Recursos Materiais. Recursos Patrimoniais. Recursos humanos – financeiros e tecnológicos. Administração de Materiais. O planejamento e controle de estoques (funções, custos e políticas de estoque). Processo de compras, produção, transporte, estocagem, administração de materiais, distribuição e atendimento ao cliente. Custos de estoques. Inventário físico.

**Bibliografia básica**

BALLOU, Ronald H. **Logística empresarial:** transporte, administração de materiais e distribuição física. São Paulo: Atlas.

FRANCISCHINI, Paulino G.; GURGEL, Floriano do Amaral. **Administração de Materiais e do Patrimônio.** São Paulo: Pioneira Thompson, 2004.

DIAS, Marco Aurélio P. **Administração de materiais:** uma abordagem logística .5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

**Bibliografia complementar**

POZO, Hamilton. **Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais.** 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BOWERSOX, Donald J; CLOSS, David J. **Logística empresarial:** o processo de integração da cadeia de suprimento. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Petrônio Garcia; ALT, Paulo Renato Campos. **Administração de Materiais e Recursos Patrimoniais..** 2ª Ed. São Paulo, 2006.

HARA, Celso M. **Logística:** armazenagem, distribuição, trade marketing. 5. Campinas: Alínea, 2013.

CHING, Hong Yuh. **Gestão de estoques na cadeia de logística integrada::** supplychain. 4ª edição. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

## SÉRIE: 1º semestre

**DISCIPLINA:** TÉCNICAS DE INFORMÁTICA

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 1,5 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 30 horas

### **Ementa**

Computador. Tipos de computadores. Hardware e software. Sistemas operacionais. Tipos de sistemas operacionais. Windows, Linux e Mac OS. Redes de computadores. Evolução e topologia das redes de computadores. Comunicação por rede e transmissão de dados. Segurança da informação. Criptografia, autenticação, integridade, controle de acesso e crime em informática. Internet. Ferramentas de comunicação e navegadores. Ferramentas de escritório. Editor de texto. Gerenciador de apresentação. Planilha eletrônica.

### **Bibliografia básica**

VELLOSO, F de C. **Informática: conceitos básicos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

LAUDON, K. C.; LAUDON, J. P. **Sistemas de informação gerenciais**. 5. ed. São Paulo: Pearson, 2004.

MEIRELLES, Fernando de Souza. **Informática: novas aplicações com microcomputadores**. 2. ed. Makron Books ISBN 8534601860.

### **Bibliografia complementar**

BATISTA, Emerson de Oliveira. **Sistemas de informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento**. Saraiva, : 2009.

FOINA, P R. **Tecnologia de informação: Planejamento e gestão**. 2. São Paulo: Atlas, 2012.

ALBERTIN, A L. **Tecnologia de informação**. : Atlas, 2004.

GORDON, Steven R.; GORDON, J R. **Sistemas de informação: uma abordagem gerencial**. 3. ed. LTC

O'BRIEN, J.A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da internet**. 3. ed. : Saraiva, 2010.

**SÉRIE: 2º semestre**

**DISCIPLINA:** DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**CARGA HORARIA SEMANAL:** 3 horas/aula

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

**Ementa**

Evolução da área de RH e a sua importância dentro da organização. Aplicação de princípios de administração do topo à base da organização, principalmente no que se refere às necessidades de relações humanas de boa qualidade no ambiente de trabalho. Relacionamento com o cliente e relacionamento com os parceiros do setor. Sistema de informação e controle de pessoal.

**Bibliografia básica**

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2009.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios**. 5. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 12. ed. : Atlas, 2012

**Bibliografia complementar**

RIBEIRO, A.L.. **Gestão de Pessoas**. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva 2005.

HITT, M.A.; COLELLA, A.; MILLER, C.C.. **Comportamento Organizacional – Uma Abordagem estratégica**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. Atlas, : 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 7ª Ed. São Paulo: Manole, 2008.

GIL, A C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

## SÉRIE: 2º semestre

**DISCIPLINA:** Contabilidade

**CARGA HORARIA SEMANAL:** 3 horas/aula

**CARGA HORARIA SEMESTRAL:** 60 horas

### **Ementa**

Conceito de Contabilidade. Os demonstrativos contábeis. Estrutura do balanço patrimonial e da demonstração do resultado do exercício, conforme Lei nº 11638/07. Técnicas de análise dos demonstrativos contábeis.

### **Bibliografia Básica**

MARION, José Carlos. **Curso de contabilidade para não contadores**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011

Marion, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 9 ed.. São Paulo: Atlas, 2008.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Manual de contabilidade básica**. 6 ed.. São Paulo: Atlas,2008.

### **Bibliografia Complementar**

MARION, José Carlos. **Análise das demonstrações Contábeis: Contabilidade Empresarial**. 5ed..São Paulo: Atlas, 2009.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade geral**. 23. ed. : Atlas, 1996.

SILVA, César Augusto Tibúrcio; TRISTÃO, Gilberto. **Contabilidade básica**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2009.

CORONADO, Osmar. **Contabilidade gerencial básica**. 2. ed. : Saraiva, 2012.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Curso básico de contabilidade: introdução a metodologia da contabilidade: contabilidade básica: texto, exercícios e resolução de exercícios**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

### **Biblioteca virtual**

Oliveira., and Gustavo Faria de. **Matemática Financeira Descomplicada: para os Cursos de Economia, Administração e Contabilidade**. Atlas, 2013. VitalBook file.  
<http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522479863>

RIBEIRO., and Osni Moura. **Contabilidade Fundamental**, 4ª Edição. Saraiva, 2013. VitalBook file.  
<http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788502199736>



## SÉRIE: 2º semestre

**DISCIPLINA:** DINAMICA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

**CARGA HORARIA SEMANAL:** 1,5 horas/aula

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 30 horas

### **Ementa:**

Demonstrar a importância da interação entre o indivíduo e a organização; do papel do líder nessas relações; da reflexão sobre o processo grupal, da administração de conflitos; da capacidade na tomada de decisão e negociação, interna ou externa à organização. Identificar a complexidade do universo individual e da organização como um todo: seus aspectos macro-estruturais, filosofia, missão, cultura, valores, sistemas de gestão e o “ajustamento” das pessoas, conciliando objetivos individuais e organizacionais.

### **Bibliografia básica**

CRIVELARO, R. **Dinâmica das relações interpessoais**. São Paulo: Alínea, 2005.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada a administração de empresas:** psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. Atlas : 2010.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**.5.ed. São Paulo: Atlas, 1995.

### **Bibliografia complementar**

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: 1998/2002.

AGUIAR, M A F de. **Psicologia aplicada a administração:** uma abordagem interdisciplinar. Saraiva : 2009. x

FIORELLI, J.O. **Psicologia para administradores**. 6.ed São Paulo: Atlas, 2009. 03 ex

SCHEIN, E.h. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo, SP: Atlas, 2009.

BITENCOURT, C; ET AL. **Gestão contemporânea de pessoas:** novas praticas, conceitos tradicionais. 2. Porto Alegre: Bookmam, 2010.

### **Biblioteca virtual**

PESSOA., and Carlos. Negociação aplicada : como utilizar as táticas e estratégias para transformar conflitos interpessoais em relacionamentos cooperativos. Atlas, 2008. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522464456>

Minicucci., and Agostinho. Relações humanas: psicologia das relações interpessoais, 6ª edição. Atlas, 2001. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484997>

**SÉRIE: 2º semestre**

**DISCIPLINA: ESTUDOS DISCIPLINARES (ED)**

**CARGA HORÁRIA:** 65 horas

**EMENTA**

Texto e contexto; sistemas de conhecimento e processamento textual; intertextualidade; as informações implícitas; alteração do sentido das palavras; sofisticação do processo da argumentação: o artigo de opinião e a resenha, bem como os tipos de argumentos.

**Bibliografia Básica**

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLAS BOAS, C M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Sol, 2011.

CHALITA, Gabriel. **Os dez mandamentos da ética**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

**Bibliografia Complementar**

DEMO, P. **Introdução a metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução e metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. : Atlas, 2001.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. : Atlas 1995.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. : Cortez, 2002.

## SÉRIE: 2º semestre

**DISCIPLINA:** ESTATÍSTICA APLICADA

**CARGA HORARIA SEMANAL:** 1,5 horas/aula

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 30 horas

### **Ementa**

Estatística Descritiva. Noções de probabilidade. Variável aleatória. Modelos teóricos discretos e contínuos de probabilidades. Inferência estatística e estimação. Regressão linear simples.

### **Bibliografia Básica**

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRUNI, Adriano Leal. **Estatística aplicada a gestão empresarial**. São Paulo: Atlas, 2008.

DOWNING, Douglas; CLARK, Jeffrey. **Estatística aplicada**. 3. ed. : Saraiva, 2011.

### **Bibliografia Complementar**

TRIOLA, Mario F. **Introdução à estatística: atualização da tecnologia**. 11. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

BUSSAB, W. O. **Estatística básica**. São Paulo: Saraiva, 2006

SILVA, E. MEDEIROS da. **Estatística para os cursos de economia, administração e ciências contábeis**. 2ª.ed. São Paulo: Atlas, 2006

LARSON, Ron. **Estatística aplicada**. 4. ed. : Pearson Prentice Hall, 2012.

DOANE, D. at AL. **Estatística aplicada a administração e economia**. São Paulo: McGraw Hill, 2008.

### **Biblioteca Virtual**

S., MOORE, David, NOTZ, William I., and FLIGNER, Michael A.. A Estatística Básica e sua Prática, 6ª edição. LTC, 2014. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2630-5/epubcfi/6/2>

MORETTIN., and Pedro Alberto. Estatística básica, 8ª edição, 8th Edition. Saraiva, 2009. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788502208001>

## SÉRIE: 2º semestre

**DISCIPLINA:** GERENCIAMENTO DE PESSOAS

**CARGA HORARIA SEMANAL:** 3 horas/aula

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

### **Ementa**

A motivação, suas teorias (Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Curt Lewin e outros). Processo motivacional e as relações entre motivação, identificação e comprometimento com o trabalho e a produtividade. Valores e cultura organizacional e diagnóstico de clima organizacional. Relação entre o clima organizacional e desempenho.

### **Bibliografia básica**

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios**. 5. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2009.

STEINBERG, H; ET AL. **A dimensão humana da governança corporativa: pessoas criam as melhores e as piores práticas**. 5. ed. São Paulo, SP: Gente, 2003.

### **Bibliografia complementar**

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 11.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2012.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. : Saraiva, 2005.

GIL, A C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 7.ed. São Paulo: Manole, 2008.

ARAÚJO, Luis Cesar G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BITENCOURT, C; ET AL. **Gestão contemporânea de pessoas: novas praticas, conceitos tradicionais**. 2. Porto Alegre: Bookmam, 2010.

### **Bibliografia Virtual**

Dutra., and Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**, 1ª edição. Atlas, 2004. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484799>

Dutra., and Joel Souza. **Avaliação de Pessoas na Empresa Contemporânea**. Atlas, 2014. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522490592>

## SÉRIE: 2º semestre

**DISCIPLINA:** PROJETO INTEGRADO MULTIDISCIPLINAR – PIM II

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 100 horas

### **Ementa**

O Projeto Integrado Multidisciplinar – PIM faz parte do Programa Pedagógico dos Cursos Superiores de Tecnologia da IES.

Os alunos, reunidos em grupo, deverão realizar o levantamento das características e práticas existentes numa organização.

Atualmente, desempenhar bem as funções de gestor pode garantir não somente a eficácia na produtividade de uma organização, como também a transferência dos conhecimentos acadêmicos adquiridos.

O PIM busca inserir o aluno nas práticas gerenciais fundamentadas nos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, com caráter prático complementar do processo de ensino-aprendizagem.

O profissional moderno deve atuar como um agente facilitador de estratégias organizacionais.

Para os futuros profissionais, entretanto, essa habilidade somente será viável se, houver uma conscientização do real papel do gestor, através da visão bem delineada da estrutura e dos processos organizacionais.

### **Bibliografia Básica**

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLAS BOAS, C.M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Sol, 2011.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios**. 5. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. Atlas : 2010.

### **Bibliografia Complementar**

DEMO, P. **Introdução a metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução e metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. : Atlas, 2001.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. : Atlas 1995.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. : Cortez, 2002.

## SÉRIE: 2º semestre

**DISCIPLINA:** SUPRIMENTO DE MÃO DE OBRA

**CARGA HORARIA SEMANAL:** 3 horas/aula

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

### **Ementa:**

Análise do mercado de trabalho. Planejamento, tipos e fontes de recrutamento de mão-de-obra. Motivo e origem da abertura da vaga. Métodos de recrutamento de pessoal. Fontes de recrutamento (jornal, rádio, internet, agência de emprego, caça-talentos, murais, panfletos etc). Início do processo seletivo. Aspectos críticos (ponto de corte) do perfil da vaga e técnica de seleção: testes psicológicos, entrevistas, provas situacionais e de conhecimentos específicos, dinâmica de grupo. Fluxo na área de recrutamento e seleção, controle e registros de pessoal.

### **Bibliografia básica**

CARVALHO, I.V; PASSOS, A.E.V.M; SARAIVA, S.B.C. **Recrutamento e Seleção por Competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. Futura, S/D.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4. ed. : LTR, 2005.

### **Bibliografia complementar**

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, J W. **Administração de Recursos Humanos**. : Atlas, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. Barueri: Manole, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos** . 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. Futura ISBN 85-86082-68-6.

PIERRY, Felipe. **Seleção por competências: o processo de identificação de competências individuais para recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal**. 2. ed. São Paulo, SP: Vetor, 2013

### **Biblioteca Virtual**

Banov., and Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências, 3ª edição. Atlas, 2012. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522474882>

FERREIRA., and Patricia Itala. Série MBA - Gestão de Pessoas - Atração e Seleção de Talentos. LTC, 2014. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2577-3/epubcfi/6/2>

**SÉRIE: 2º semestre**

**DISCIPLINA: Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS (Optativa)**

**CARGA HORÁRIA SEMANAL: 1h/a**

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL: 20 horas**

Estudo de temas considerados relevantes para o exercício da função do professor em diferentes instituições de ensino inclusivo: públicas e particulares. Discussão de aspectos referentes a estudos lingüísticos e línguas de sinais, história da educação de surdos e a aquisição da escrita pelo surdo. A importância da LIBRAS no desenvolvimento sócio-cultural do surdo e em seu processo de escolarização, educação bilíngüe e bicultural. Vocabulário básico em LIBRAS.

**Bibliografia básica**

LODI, Ana Claudia Balieiro. **Letramento e minorias**. 6. ed. Porto Alegre, RS: Mediação, 2013. 8

QUADROS, R M de; KARNOPP, L B. **Língua de sinais brasileira: estudos lingüísticos**. Artmed. 11

QUADROS, R M de. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Artmed. 8

**Bibliografia Complementar**

Capovilla, F. C. e Rafathel, W. D. Dicionário Enciclopédico Ilustrado **Trilingue da Língua de Sinais Brasileira**, Vol. I e I: Sinais de A à Z. Ilustração: Silvana Marques. São Paula: Editora da Universidade de São Paulo, 2001. 6

GESSER, Audrei. **Libras?que língua é essa?:** crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. 1ª edição. São Paulo, SP: Parábola, 2009. 87 p. (Estratégias de ensino, 14). ISBN 9788579340017. 8

STROBEL, Karin Lilian. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. 2. ed. rev. -. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2009. 134p 2

**SÉRIE: 2º semestre**

**DISCIPLINA: Relações Étnico-Raciais e Afro-Descendência ( Optativa)**

**CARGA HORÁRIA SEMANAL: 01 hora**

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL: 20 horas**

**Ementa**

A partir da aprovação da Lei 10.639/2003, torna-se necessário a formação para uma prática educacional e profissional sob a perspectiva das relações étnico-raciais no Brasil, abordando os seguintes elementos: conceito de raça e etnia; racismo e relações raciais no Brasil (o mito da democracia racial); história da afro descendência no Brasil; imagens, representações e estereótipos dos negros no Brasil; identidade, diferença, interação e diversidade nas relações étnico-raciais; escola e currículo para a promoção da igualdade racial.

**Bibliografia Básica**

DIWAN, P. **Raça Pura**. São Paulo: Contexto, 2007. 9

MARCONI, Marina de Andrade; PRESOTO, Zélia Maria Neves Presoto. **Antropologia: uma introdução**. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2001. 7

SANTOS, H. **A busca de um caminho para o Brasil: a trilha do círculo vicioso**. São Paulo: SENAC, 2001. 7

**Bibliografia Complementar**

MATTOS, Regiane Augusto de. **História e Cultura Afro-Brasileira**. Pearson/Virtual. 13

GUIMARAES, A S A. **Preconceito e discriminação: queixas de ofensas e tratamento desigual dos negros no Brasil**. São Paulo: 34, 2004. 1

CORRÊA, Rosa Lydia Teixeira. **Cultura e Diversidade**. Pearson/Virtual. 9



## **SUGESTÕES DE LEITURA, FILMES E LEGISLAÇÕES DIGITAL**

Abramowicz, A.; SILVÉRIO, V. R. Afirmando diferenças: montando o quebra-cabeça da diversidade na escola. Campinas, SP: Papyrus, 2005.

CAVALLEIRO, E. dos S. Do silêncio do lar ao silêncio escolar: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil. 6ª. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

DIWAN, P. Raça pura. São Paulo: Contexto, 2007.

MATTOS, R. A. História e cultura afro-brasileira. São Paulo: Contexto, 2008.

PINSKY, J. Escravidão no Brasil. 20ª ed. São Paulo: Contexto, 2009.

PINSKY, J. 12 faces do preconceito. 9ª ed. São Paulo: Contexto, 2009.

### **Artigos Disponíveis na Internet**

Domingues, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. Revista Brasileira de Educação, ago. 2005, n.29, p.164-176.

FLORES, E. C. Nós e Eles: etnia, etnicidade, etnocentrismo. In: Maria Nazaré T. Zenaide; Rosa M. G. Silveira; Adelaide A. Dias. (Org.). Direitos Humanos: capacitação de educadores. Brasília; João Pessoa: MEC/ UFPB, 2008. p. 21-40.

LIMA, M. E. O; VALA, J. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. Estudos de psicologia (Natal), dez. 2004, v.9, n.3, p.401-411.

MIRANDA, D. B. Princesas de contos de fadas e crianças negas: racismo, estética e subjetividade. Monografia (Graduação), Curso de Psicologia, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2010. 37p.

MUNANGA, K. (org.). Superando o Racismo na escola. 2. ed. rev. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. p. 60-65.

PINHEIRO, L. (et. al.). Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. 3. ed. Brasília: Ipea: SPM: UNIFEM, 2008. 36 p.

SANTOS, H.; QUEIROZ, R. A representação da diversidade étnico-racial e de gênero no livro didático do ensino fundamental brasileiro. Pesquisa em Debate. Edição 11, v.6, n.2, jul/dez 2009.

SILVÉRIO, V. R.; ABRAMOWICZ, A.; BARBOSA, L. M. A. (Coords). São Paulo Educando pela Diferença para a Igualdade. Módulo II - Ensino Médio. 2004.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – NEAB / UFSCar. Disponível em: [http://www.ufscar.br/~neab/pdf/enmedio\\_verde\\_compl.pdf](http://www.ufscar.br/~neab/pdf/enmedio_verde_compl.pdf). Acesso em: 30 de nov. 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – NEAB / UFSCar. São Paulo Educando pela Diferença para a Igualdade. Módulo 1. 2004. Disponível em: <http://www.ufscar.br/~neab/pdf/modulo1.pdf>. Acesso em: 30 de nov. 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – NEAB / UFSCar. São Paulo Educando pela Diferença para a Igualdade. Módulo 2.2004. Disponível em: <http://www.ufscar.br/~neab/pdf/modulo2.pdf>. Acesso em: jan. 2011.

## **Legislações brasileiras**

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05.10.1988.

BRASIL. Lei 8069 de 1990 e suas alterações.

BRASIL. Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL. Lei 10.639 de 9 de janeiro de 2003. Ministério da Educação e Cultura: Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

BRASIL. MEC – Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. Parecer CNE/CP 3/2004 – Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília, MEC, 2004.

BRASIL. Plano Nacional de implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das relações Étnico-raciais e para o ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana.

BRASIL. Lei 11.645 de 10 de março de 2008.

BRASIL. Estatuto da Igualdade Racial; Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010.

## **Sugestões de filmes**

Vista a Minha Pele. Dir.: Joel Zito Araújo. Brasil, 2004.

Olhos Azuis. Dir.: Jane Elliott. EUA, 1985.

A Cor Púrpura. Dir.: Steven Spielberg. EUA, 1985.

Hotel Ruanda. Dir.: Terry George. Itália, Reino Unido e África do Sul, 2004.

Um Grito de Liberdade. Direção: Richard Attenborough. Inglaterra, 1987.

Cobaias. Dir.: Joseph Sargent. EUA: 1997.

O fio da memória. Dir.: Eduardo Coutinho. Brasil, 1991.

Quase Dois Irmãos. Dir.: Lucia Murat. Brasil, 2005.

Amistad. Dir.: Steven Spielberg. EUA, 1997.

Quilombo. Dir.: Cacá Diegues. Brasil, 1984.

O rap do pequeno príncipe contra as almas sebosas. Dir.: Paulo Caldas, Marcelo Luna. Brasil, 2000.

Notícias de uma Guerra Particular. Dir.: João Moreira Sales, Kátia Laura Sales. Brasil, 1998.

Carandiru. Dir.: Hector Babenco. Brasil / Argentina / Itália, 2003.

Segredos e mentiras. Dir.: Mike Leig. Grã-Bretanha, 1996.

Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo, pela cidadania e a vida (1695-1995). Dir.: Edna Cristina. Brasil, 1995.

Uma Onda no Ar. Dir.: Helvécio Ratton. Brasil, 2002.

Lixo Extraordinário. Dir.: Lucy Walker, João Jardim, Karen Harley. Brasil/Reino Unido, 2010.

Filhas do Vento. Dir.: Joel Zito Araújo. Brasil, 2005.

Escritores da Liberdade. Dir.: Richard LaGravenese. Alemanha / EUA, 2007.

Encontrando Forrester. Dir.: Gus Van Sant. EUA, 2000.

### **Sugestões de músicas**

Lavagem Cerebral, Gabriel, o Pensador.

A Mão da Limpeza, Gilberto Gil.

Flor da Bahia, Dori Caymmi e Paulo César Pinheiro.

A Carne, Seu Jorge, Marcelo Yuca e Ulisses Cappelletti.

Preconceito de cor, Bezerra da Silva.

Não Existe Pecado ao Sul do Equador, Chico Buarque.

O Mestre-Sala Dos Mares, Aldir Blanc e João Bosco.

O Canto das Três Raças, Mário Duarte e Paulo César Pinheiro.

Dia de Graça, Candeia.

Haiti, Caetano Veloso.

Retirantes, Dorival Caymmi.

Assum Preto, Luiz Gonzaga e Humberto Teixeira.

Negro Drama, Racionais Mc's.

Estrela da Terra, Dori Caymmi e Paulo César Pinheiro.

Canção pra Ninar um Neguim, Zeca Baleiro

É, Gonzaguinha.

SÉRIE: 2º semestre

**DISCIPLINA: EDUCAÇÃO AMBIENTAL (Optativa)**  
**CARGA HORARIA SEMANAL: 1 hora/aula**  
**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL: 20 horas**

**Ementa**

Promover o desenvolvimento profissional dos alunos através de propostas educacionais que valorizam a sua formação não mais baseada na racionalidade técnica, e sim em novos conhecimentos para a teoria e prática de ensinar. Fornecer a compreensão de que a atividade docente desta disciplina está associada a uma valorização humanitária, crítica, cultural e reflexiva, de acordo com as exigências do mundo contemporâneo. Propor a discussão do ensino da educação ambiental baseado na formação de um sujeito ecológico, portador de valores éticos, atitudes e comportamentos ecologicamente orientados, que incidem sobre o plano individual e coletivo.

**Bibliografia Básica**

DIAS, Genebaldo Freire. **Pegada ecológica e sustentabilidade humana**. São Paulo: Gaia, 2012. 6

BRANCO, Samuel Murgel. **O meio ambiente em debate**. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2002. 7

DIAS, Genebaldo Freire. **Educação ambiental: princípios e práticas**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo, SP: Gaia, 2004. 551 p. 7

**Bibliografia Complementar**

GUILHERME, Marcia Lucia. **Sustentabilidade sob a ótica global e local**. São Paulo: FAPESP, 2007. 4

VEIGA, José Eli da. **Meio ambiente e desenvolvimento**. 4. ed. São Paulo: SENAC, 2012. 5

BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento e meio ambiente: as estratégias de mudanças da agenda 21**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1997. 2

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 5

BERNA, Vilmar Sidnei Demamam. **Pensamento ecológico: reflexões críticas sobre meio ambiente, desenvolvimento sustentável e responsabilidade social**. São Paulo, SP: Paulinas, 2005. 5

**SÉRIE: 2º semestre**

**DISCIPLINA: DIREITOS HUMANOS (Optativa)**  
**CARGA HORÁRIA SEMANAL: 01 hora**  
**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL: 20 horas**

**EMENTA**

Teoria dos direitos humanos fundamentais. A efetividade dos direitos fundamentais. Direitos fundamentais na Constituição de 1988: os direitos e deveres individuais e coletivos, os direitos sociais, os direitos de nacionalidade e cidadania.

**Bibliografia Básica**

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 11.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

**Bibliografia Complementar**

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

FERREIRA, Luiz Pinto. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. 669p.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora VerbatimLtda, 2013

CHIMENTI, Ricardo Cunha ET AL. **Curso de Direito Constitucional**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional**. 15 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009

## SÉRIE: 3º Semestre

**DISCIPLINA:** ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

**Carga Horária Semanal:** 3 horas/aula

**Carga Horária Semestral:** 60 horas

### **Ementa:**

Levantar o conceito da análise e da descrição de cargos no contexto organizacional. Objetivos da descrição e análise de cargos e do seu posicionamento dentro da estrutura hierárquica na empresa. Fatores de especificação na análise dos cargos. Descrição e conteúdo dos cargos. Métodos e técnicas de coleta de dados no processo de análise e descrição dos cargos. Administração de salário: o significado do salário para a pessoa e para a organização. Pesquisa e tipos de remuneração.

### **Bibliografia Básica**

PASCHOAL, Luis H. **Administração de cargos e salários: manual prático e novas tecnologias.** 3ª Ed. São Paulo: Qualitymark, 2007.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários – carreira e remuneração.** 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de descrição de cargos e salários.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

### **Bibliografia Complementar**

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho.** 1ª Ed. São Paulo: Manole, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho.** 5. ed. Atlas ISBN 85-224-2864-6.

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional.** 2 ed. : Atlas, 2009.

RAMPERSAD, Hubert K. **Balanced scorecard pessoal.** Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark, 2012.

BITENCOURT, C; ET AL. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** 2. Porto Alegre: Bookmam, 2010.

### **Biblioteca Virtual**

Oliveira., and Aristeu de. Manual de descrição de cargos e salários, 4ª edição. Atlas, 2013. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522480265>

OLIVEIRA., and Aristeu de. MANUAL DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS. Atlas, 2006. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522464425>

## SÉRIE: 3º Semestre

**DISCIPLINA:** AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Carga Horária Semanal:** 3 horas/aula

**Carga Horária Semestral:** 60 horas

### **Ementa:**

Os fatores determinantes da Avaliação de Desempenho. Os métodos tradicionais e os novos modelos de Avaliação de Desempenho. Normas e procedimentos para a implantação do processo da Avaliação de Desempenho. Vantagens de Avaliação de Desempenho para o funcionário e para a organização. Responsabilidade no processo da Avaliação de Desempenho. Importância da entrevista dentro do processo. Fatores que podem comprometer a Avaliação de Desempenho.

### **Bibliografia Básica**

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de Desempenho: Métodos Clássicos e Contemporâneos**. 10.ed. São Paulo: LTR, 2007.

REIS, G G. **Avaliação 360 graus::Um instrumento de desenvolvimento gerencial**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5. ed. Atlas ISBN 85-224-2864-6.

### **Bibliografia Complementar**

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. Sao Paulo: Atlas, 2012.

HERRERO FILHO, Emílio. **Balancedscorecard e a gestão estratégica: uma abordagem prática**. :Elsevier: Campus, 2005.

VROOM, Victor H; CELESTE, Priscilla Martins. **Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho**. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 1997.

LEME, Rogério. **Avaliação de desempenho com foco em competências**. 2.e d. São Paulo: Qualitymark, 2008.

KARDEC, A; ARCURI, R,; CABRAL, N. **Gestão estratégica e avaliação do desempenho**. Qualitymark/ABRAMAN, S/D.

### **BIBLIOTECA VIRTUAL**

Rocha, FERNANDES, Bruno Henrique, and BERTON, Luiz Hamilton Berton. **Administração estratégica: Da competência empreendedora à avaliação de desempenho - 2ª Edição**. Saraiva, 2012. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788502146013>

Carneiro, MUSSI, Clarissa, and ANGELONI, Maria Therezinha. **Estratégias: Formulação, Implantação e Avaliação**. Saraiva, 2009. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788502087941>

**SÉRIE: 3º Semestre**

**DISCIPLINA: ESTUDOS DISCIPLINARES (ED)**

**CARGA HORÁRIA: 85 horas**

**EMENTA**

O homem e a sociedade. A formação do pensamento ocidental. O homem enquanto produtor e produto da cultura. A cultura brasileira.

**Bibliografia Básica**

CHAUÍ, Marilena. Convite à Filosofia. 14ª ed. São Paulo: Editora Ática, 2005.

LARAIA, Roque de Barros. Cultura: um conceito antropológico. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2009

ORTIZ, Renato. Cultura brasileira e identidade nacional. São Paulo: Brasiliense, 1994.

**Bibliografia Complementar**

MORIN, Edgar. Cultura de massas no século xx. 2. ed. São Paulo: Forense, 1969. 208p

ORTIZ, Renato. Mundialização e cultura. 3ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

NAPOLITANO, Marcos. Cultura Brasileira: Utopia e Massificação (1950/1980). São Paulo: Contexto, 2001.

BOAS, F; CASTRO, C. **Antropologia cultural**. Jorge Zahar.

KOTTAK, Conrad Phillip. **Um espelho para a humanidade: uma introdução à antropologia cultural**. 8. Porto Alegre-RS: AMGH, 2013.



**SÉRIE: 3º Semestre**

**DISCIPLINA:** ÉTICA E LEGISLAÇÃO: TRABALHISTA E EMPRESARIAL

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 3 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

**Ementa:**

Introdução ao estudo da Ética, da Moral e dos Costumes, sua integração com o Direito, e campos de aplicação: Direito Constitucional, Direito Civil, Direito Empresarial, Direito Trabalhista e Código de Defesa do Consumidor.

**Bibliografia Básica**

SROUR, R.H. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20a. São Paulo: Saraiva, 2005.

WHITAKER, Maria do Carmo; ARRUDA, Maria Cecília Coutinho; RAMOS, Jose Maria Rodriguez. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. São Paulo: Atlas, 2005.

**Bibliografia Complementar**

BARBIERI, José Carlos. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. São Paulo: Saraiva, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Compendio de introdução a ciência do direito**. 15. ed. Saraiva ISBN 85-02-04092-8.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. 33.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25. ed. : Saraiva, 2010.

## SÉRIE: 3º Semestre

**DISCIPLINA:** MATEMÁTICA FINANCEIRA

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 1,5 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 30 horas

### **Ementa**

Capitalizações simples e compostas. Descontos simples e compostos. Rendas certas. Rendas variáveis. Equivalência de fluxos de caixa. Amortização de empréstimos. Noções de análise de investimento. Correção monetária.

### **Bibliografia Básica**

ASSAF NETO, Alexandre. **Matemática financeira e suas aplicações**. 12. ed. : Atlas, 2012.

BRUNI; Adriano Leal; FAMÁ, Rubens. **Matemática Financeira com HP 12C e Excel**. 4ª ed.. São Paulo: Atlas, 2007.

DI AUGUSTINI, Carlos Alberto; ZELMANOVITS, Nei Schilling. **Matemática aplicada a gestão de negócios**. 1 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

### **Bibliografia Complementar**

ASSAF NETO, Alexandre. **Finanças Corporativas e Valor**. 5.ed. . São Paulo: Atlas, 2008.

MATHIAS, Washington Franco & GOMES, José Maria. **Matemática Financeira**. 5ed.São Paulo: Atlas, 2008

HAZZAN, Samuel. **Matemática Financeira**. 6.ed.. São Paulo: Saraiva 2007.

SILVA, S M; SILVA, E M. **Matemática para os cursos de economia, administração e ciências contábeis**. Atlas.

CARVALHO, Luiz Celso Silva de; ELIA, Bruno Sousa de Decotelli, Carlos Alberto. **Matemática financeira aplicada**. : FGV, 2009.

PUCCINI, Abelardo Lima. **Matemática Financeira: objetiva e aplicada**. 7ed..São Paulo: Saraiva, 2004.

### **Biblioteca Virtual**

Hoji., and Masakazu. Administração financeira e orçamentária: matemática financeira aplicada, *estratégias financeiras, orçamento empresarial*, 11ª edição. Atlas, 2014. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522486298>

## SÉRIE: 3º Semestre

**DISCIPLINA:** MODELO DE LIDERANÇA

**Carga Horária Semanal:** 3 horas/aula

**Carga Horária Semestral:** 60 horas

### **Ementa:**

As teorias sobre a liderança: tipos e modelos de liderança, a relação entre líder e liderado, características e traços de personalidade de um líder. Fatores que compõem a liderança. A relação entre liderança e o seu posicionamento frente à crise. Resistência a mudança. Mudança organizacional. Administração de conflitos e solução de problemas. Técnicas de negociação e assertividade.

### **Bibliografia Básica**

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança**. 2.ed. São Paulo: Atlas 2009.

SCHEIN, E.h. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo, SP: Atlas, 2009.

LENCINI, P. **Os 5 desafios das equipes: uma fabula sobre liderança**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

### **Bibliografia complementar**

GOLDSMITH, Marshall; HESSELBEIN, Frances. **A nova organização do futuro: visões e insights dos maiores líderes do pensamento estratégico**. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2010

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **O líder eficaz**. S: Atlas, 2009.

MARQUARDT, M. J. **O poder da aprendizagem pela ação: como solucionar problemas e desenvolver líderes em tempo real**. Rio de Janeiro: SENAC RJ, 2005.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios**. 5. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

BITENCOURT, C; ET AL. **gestão contemporânea de pessoas: novas praticas, conceitos tradicionais**. 2. Porto Alegre: Bookmam, 2010.

### **Biblioteca Virtual**

Brad, JACKSON,, and PARRY, Ken. O livro bom, pequeno e acessível sobre liderança. Bookman, 2010. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788577806508>

Madruga., and Roberto. Triunfo da liderança : práticas, estratégias e técnicas diárias para desenvolver Líderes de alta performance. Atlas, 2013. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522479139>

## SÉRIE: 3º Semestre

**DISCIPLINA:** PROJETO INTEGRADO MULTIDISCIPLINAR – PIM III

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 100 horas

### **Ementa**

O Projeto Integrado Multidisciplinar – PIM faz parte do Programa Pedagógico dos Cursos Superiores de Tecnologia da IES.

Os alunos, reunidos em grupo, deverão realizar o levantamento das características e práticas existentes numa organização.

Atualmente, desempenhar bem as funções de gestor pode garantir não somente a eficácia na produtividade de uma organização, como também a transferência dos conhecimentos acadêmicos adquiridos.

O PIM busca inserir o aluno nas práticas gerenciais fundamentadas nos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, com caráter prático complementar do processo de ensino-aprendizagem.

O profissional moderno deve atuar como um agente facilitador de estratégias organizacionais.

Para os futuros profissionais, entretanto, essa habilidade somente será viável se, houver uma conscientização do real papel do gestor, através da visão bem delineada da estrutura e dos processos organizacionais.

### **Bibliografia Básica**

LENCINI, P. **Os 5 desafios das equipes:** uma fabula sobre liderança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

REIS, G G. **Avaliação 360 graus::**Um instrumento de desenvolvimento gerencial. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5. ed. Atlas ISBN 85-224-2864-6.

CHALITA, Gabriel. **Os dez mandamentos da ética.** 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

### **Bibliografia Complementar**

DEMO, P. **Introdução a metodologia da ciência.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução e metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação. 5. ed. : Atlas, 2001.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais.** 3. ed. : Atlas 1995.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica:** guia para eficiência nos estudos. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 22. ed. : Cortez, 2002.

## SÉRIE: 3º Semestre

**DISCIPLINA:** PLANO DE NEGÓCIOS

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 1,5 horas

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 30 horas

### **Ementa**

Identificar oportunidades e negócios. Desenvolver e reconhecer o perfil empreendedor. Saber angariar e administrar linhas de financiamento. Criar e executar o plano de negócios. Gerenciar os fatores críticos de sucesso e fracasso dos empreendimentos.

### **Bibliografia**

SALIM, C S. **Construindo planos de negócios:** todos os passos necessários para planejar e desenvolver negócios de sucesso. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus Elsevier.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo:** transformando ideias em negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

BIZZOTTO, Carlos Eduardo Negrão. **Plano de Negócios para empreendimentos Inovadores.** 1. ed. : Atlas, 2008.

### **Bibliografia Complementar**

HISRICH, R.D.; PETERS, M.P.; SHEPHERD, D.A. **Empreendedorismo.** 7. Porto Alegre: Bookman, 2009.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luísa:** uma idéia, uma paixão e um plano de negócios: como nasce o empreendedor e se cria uma empresa. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

BERNARDI, Luiz Antônio. **Manual de plano de negócios:** fundamentos, processos e estruturação. São Paulo: Atlas, 2011.

JOSE CARLOS ASSIS DORNELAS. **Planos de Negócios que dão certo:** um guia para pequenas empresas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CRUZ, Tadeu. **Sistemas, métodos e processos:** administrando organizações por meio de processos de negócios. 2. São Paulo: Atlas, 2011.

### **Biblioteca Virtual**

Oliveira., and Djalma de Pinho Rebouças de. Empreendedorismo: vocação, capacitação e atuação direcionadas para o plano de negócios. Atlas, 2014. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522486748>

LENZI., and Fernando César. A Nova Geração de Empreendedores : guia para elaboração de um plano de negócios. Atlas, 2009. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522470358>

## SÉRIE: 4º Semestre

### **DISCIPLINA: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

**Carga Horária Semanal:** 3 horas/aula

**Carga Horária Semestral:** 60 horas

#### **Ementa:**

Diagnóstico de necessidades. Planejamento de objetivos e atividades do treinamento. Qualificação do instrutor. A comunicação entre o instrutor e os treinandos. Conceito e natureza da aprendizagem. Conhecimento tácito e conhecimento explícito. Princípios de aprendizagem aplicados ao treinamento. Intensidade e frequência de treinamento. Métodos de treinamento em grupo. Avaliação de treinamento: testes objetivos e testes de respostas abertas. Avaliação das habilidades e atitudes do treinando. A relação custo/benefício do treinamento. Simulação e análise em laboratório de planejamento, execução e avaliação de treinamentos.

#### **Bibliografia Básica**

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento gestão e estratégias.** São Paulo: Prentice Hall, 2007.

BORGES-ANDRADE, J E; ABBAD, Gardência da Silva.; MOURAO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:** fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas:** uma abordagem aplicada as estratégias de negócios. 5. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

#### **Bibliografia Complementar**

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 6. ed. : Atlas, 2006.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano.** 2. ed. : Atlas, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas.** 12. ed. : Atlas, 2012.

GIL, A C. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

FIDELIS, G.J. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas e carreira:** uma abordagem na educação corporativa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

## SÉRIE: 4º Semestre

**DISCIPLINA:** ATIVIDADES COMPLEMENTARES - AC

**CARGA HORÁRIA TOTAL:** 200 horas

### **Ementa:**

As Atividades Complementares são componentes curriculares obrigatórios constantes dos Projetos Pedagógicos dos Cursos Superiores de Tecnologia da IES, em consonância com as respectivas Diretrizes Curriculares Nacionais.

As Atividades Complementares possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, conhecimentos e competências do aluno, inclusive adquiridas fora do ambiente escolar, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais e de caráter interdisciplinar, especialmente nas relações com o mundo do trabalho, nas ações de extensão junto à comunidade e no envolvimento inicial com a pesquisa acadêmica.

As atividades possíveis abrangem um leque de práticas complementares às aulas, incluindo palestras, leituras, atividades culturais como filmes, peças teatrais, coral, cursos de extensão, exposições, feiras, eventos cinematográficos, competições esportivas, fóruns de discussão, conferências, workshops e visitas ligadas à área de abrangência do curso. São válidas, também, quaisquer outras atividades de cunho pedagógico-cultural que sejam de interesse do aluno, isto é, atividades diversas que tenham relação direta ou indireta com o curso escolhido, efetuadas em dias e horários extracurriculares.

### **Bibliografias**

#### **Bibliografia Básica**

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLAS BOAS, C M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Sol, 2011.

CHALITA, Gabriel. **Os dez mandamentos da ética**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

#### **Bibliografia Complementar**

DEMO, P. **Introdução a metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução e metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. : Atlas, 2001.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. : Atlas 1995.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. : Cortez, 2002.

## SÉRIE: 4º Semestre

**DISCIPLINA:** DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 1,5 hora/aula

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 30 horas

### **Ementa:**

Relação entre as ações antrópicas e as mudanças ambientais. Criar um ambiente de pensamento crítico frente às questões ambientais, apresentando caminhos para solucionar os problemas sócio-ambientais. Traçar um novo perfil corporativo com ações sustentáveis que darão resultados efetivos.

### **Bibliografia básica**

DIAS, Reinaldo; ZAVAGLIA, Tércia; CASSAR, Maurício. **Introdução a administração: da competitividade a sustentabilidade**. 2. ed. Alinea, Campinas: 2008.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática** .: Saraiva, 2009.

ALMEIDA, F. **Os desafios da sustentabilidade: uma ruptura urgente**. 5. ed. Campus Elsevier Rio de Janeiro: 2007.

### **Bibliografia complementar**

BUARQUE, S.C. **Construindo o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

VEIGA, J E da. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. Garamond.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

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

DIAS, Genebaldo Freire. **Pegada ecológica e sustentabilidade humana**. São Paulo: Gaia, 2012.

### **Biblioteca Virtual**

Mariotti., and Humberto. Complexidade e sustentabilidade: o que se pode e o que não se pode fazer. Atlas, 2013. VitalBook file <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522479825>.

TINOCO., and João Eduardo Prudêncio. Balanço Social e o Relatório da Sustentabilidade. Atlas, 2010. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522466436>



SÉRIE: 4º Semestre

**DISCIPLINA: ESTUDOS DISCIPLINARES (ED)**

**CARGA HORÁRIA:** 100 horas

**EMENTA**

Gestão por Competências. Treinamento e educação corporativa. Aspectos individuais para o desenvolvimento de competências coletivas. Métodos participativos de gestão, equipes auto gerenciáveis. Habilidades e Competências. Gestão do Conhecimento. Os Desafios do Terceiro Milênio.

**Bibliografia Básica**

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 2006

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** edição compacta. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

**Bibliografia Complementar**

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial.**São Paulo: Negócio Editora, 2000.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina.** São Paulo: Editora Best Seller, 1990.

CARBONE, Pedro Paulo.; BRANDÃO, Hugo Pena.; LEITE, João Batista Diniz.; VILHENA, Rosa Maria de Paula. **Gestão por competências:** e gestão do conhecimento. 3. ed. : FGV, 2009.

VASCONCELOS, M C R L de. **Gestão estratégica da informação, do conhecimento e das competências no ambiente educacional:** vencendo desafios na busca de novas oportunidades de aprendizado, inovação e competitividade. Curitiba: Juruá, 2008.

PIERRY, Felipe. **Seleção por competências:** o processo de identificação de competências individuais para recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal. 2. ed. São Paulo, SP: Vetor, 2013.

**SÉRIE: 4º Semestre**

**DISCIPLINA: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

**CARGA HORÁRIA SEMANAL:** 3 horas/aula

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 60 horas

**Ementa**

Aprender a elaborar o planejamento estratégico. Estudar e criar a missão e visão do negócio. Desenvolver a formulação de metas e programas. Implementação dos projetos. Feedback e controle. Gerenciamento de projetos.

**Bibliografia Básica**

OLIVEIRA, Djalma. **Planejamento Estratégico**. São Paulo: Atlas, 2009.

CHAIVENATO, Idalberto. **Planejamento Estratégico**. 2ª ed. São Paulo: Campus, 2009

CERTO, Samuel C. **Administração estratégica: planejamento e implantação de estratégias**. 3.ed. : PersonalEducation do Brasil, 2010.

**Bibliografia Complementar** (títulos, periódicos, etc.)

HITT, M.; IRELAND, R.D. **Administração estratégica**. São Paulo: Atlas, 2009.

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. **Manual do Planejamento estratégico**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BULGACOV, Sergio; SOUZA, Queila Regina; PROHMANN, José Ivan de Paula; COSER, Claudia; BARANIUK, James. **Administração estratégica: teoria e pratica**. : Atlas, 2007.

FISCHMANN, A A; ALMEIDA, M I R de. **Planejamento estratégico na pratica**. 2. ed. : Atlas, 2009.

COSTA, E A da. **Gestão estratégica de negócios: fácil: construindo o futuro de sua empresa**. São Paulo: Saraiva, 2012.

**Biblioteca Virtual**

MAGALHÃES., and Marcos Felipe. **Excelência Competitiva - Planejamento Estratégico de Terceira Geração**. LTC, 2012. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2203-1>

Pereira., and Maurício Fernandes. **Planejamento estratégico : teorias, modelos e processos (V.1)**. Atlas, 2010. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522481262>

## SÉRIE: 4º Semestre

**DISCIPLINA:** PROJETO INTEGRADO MULTIDISCIPLINAR – PIM IV

**CARGA HORÁRIA SEMESTRAL:** 100 horas

### **Ementa:**

O Projeto Integrado Multidisciplinar – PIM faz parte do Programa Pedagógico dos Cursos Superiores de Tecnologia da IES.

Os alunos, reunidos em grupo, deverão realizar o levantamento das características e práticas existentes numa organização.

Atualmente, desempenhar bem as funções de gestor pode garantir não somente a eficácia na produtividade de uma organização, como também a transferência dos conhecimentos acadêmicos adquiridos.

O PIM busca inserir o aluno nas práticas gerenciais fundamentadas nos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, com caráter prático complementar do processo de ensino-aprendizagem.

O profissional moderno deve atuar como um agente facilitador de estratégias organizacionais.

Para os futuros profissionais, entretanto, essa habilidade somente será viável se, houver uma conscientização do real papel do gestor, através da visão bem delineada da estrutura e dos processos organizacionais.

### **Bibliografia Básica**

Equipe Atlas. **Segurança e medicina do trabalho: lei nº 6514, de 22 de dezembro de 1977**. 66ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento gestão e estratégias**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

FISHER, R; URY, W. **Como chegar ao sim: a negociação de acordos sem concessões**. 2. ed. Imago, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLAS BOAS, C M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Sol, 2011.

CHALITA, Gabriel. **Os dez mandamentos da ética**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

### **Bibliografia Complementar**

DEMO, P. **Introdução a metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução e metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. : Atlas, 2001.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. : Atlas 1995.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. : Cortez, 2002.

## SÉRIE: 4º Semestre

**DISCIPLINA:** SISTEMA PARA OPERAÇÕES DE RECURSOS HUMANOS

**Carga Horária Semanal:** 1,5 hora/aula.

**Carga Horária Semestral:** 30 horas

### **Ementa:**

Evolução e regulamentação da legislação trabalhista. Execução dos processos de admissão. Elaboração da folha de pagamento. Encargos sociais. Rotinas de compensação. Jornada de trabalho. Pagamentos de 13º salário, férias e rescisão de contrato de trabalho. Aplicação de normas de convenções, acordos e dissídios coletivos de trabalho. Contribuições sindicais.

### **Bibliografia básica**

NASCIMENTO, A M. **Curso de direito processual do trabalho**. 24. ed. Saraiva ISBN 85-02-07202-2.

SAAD, E G; SAAD, J E D; CASTELLO BRANCO, A M S. **Clt - consolidação das leis do trabalho: comentada**. 42. ed. LTR ISBN 978-85-361-1286-2.

TAVARES, M L. **Direito previdenciário: regime geral de previdência social e regras constitucionais dos regimes próprios de previdência social**. 15. Niterói: Impetus, 2014.

### **Bibliografia complementar**

ZAINAGHI, D S. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 13.ed. : Atlas, 2012.

OLIVEIRA, A de. **Manual de pratica trabalhista**. 47. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo, SP: LTR, 2013. x

GARCIA, R G. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária**. 6. São Paulo: Atlas, 2012.

TSUTIYA, A M. **Curso de direito da seguridade social: custeio da seguridade social: previdência social: saúde: assistência social**. Saraiva ISBN 85-02-06212-2.

### **Bibliografia Virtual**

Oliveira., and Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista, 49ª edição. Atlas, 2014. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522490844>

Molina., and André Araújo. Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. Atlas, 2013. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522479658>

## SÉRIE: 4º Semestre

**DISCIPLINA:** SAÚDE E SEGURANÇA NO TRAB/BENEFÍCIO E ASSIST. SOCIAL

**Carga Horária Semanal:** 3 horas/aula

**Carga Horária Semestral:** 60 horas

### **Ementa:**

Higiene e Segurança no trabalho. Objetivos da higiene e das condições ambientais de trabalho: iluminação, ruído, temperatura e umidade. Acidentes: prevenção e estatísticas, causas e custos diretos e indiretos. Administração de riscos. Sintomas do estresse relacionado ao trabalho. Como desenvolver programas de segurança e de saúde. Origem dos planos de benefícios sociais. Modelos e tipos de benefícios sociais. Custo e vantagens da implantação dos planos de benefícios e assistência social. Requisitos para a elaboração de um programa de benefícios sociais. Objetivos e vantagens dos planos de benefícios. O que representa a qualidade de vida no trabalho para o funcionário e para a empresa.

### **Bibliografia Básica**

SEGURANCA e medicina do trabalho: legislação. 4. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SAAD, E G; SAAD, J E D; CASTELLO BRANCO, A M S. **Clf** - consolidação das leis do trabalho: comentada. 42. ed. LTR ISBN 978-85-361-1286-2.

Equipe Atlas. **Segurança e medicina do trabalho: lei nº 6514, de 22 de dezembro de 1977**. 66ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

### **Bibliografia Complementar**

SALIBA, Tuffi Messias. **Legislação de segurança, acidente do trabalho e saúde do trabalhador**. 1ª Ed. São Paulo: LTR, 2009

NUNES, Flavio de Oliveira. **Segurança e saúde no trabalho: Esquematizada**. 2. ed. São Paulo: Método, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social: custeio da seguridade social - benefícios - acidentes do trabalho - assistência social - saúde**. 33.ed. : Atlas, 2013.

TSUTIYA, A M. **Curso de direito da seguridade social: custeio da seguridade social: previdência social: saúde: assistência social**. Saraiva ISBN 85-02-06212-2.

ZAINAGHI, D S. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 13.ed. : Atlas, 2012. x

### **Biblioteca Virtual**

Garcia., and Roni Genicolo. Manual de Rotinas Trabalhistas: Problemas Práticos na Atuação Diária, 8ª edição. Atlas, 2014. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788522491100>

Roberto, BARSANO, Paulo, and BARBOSA, Rildo Pereira. Segurança do Trabalho - Guia Prático e Didático. Erica , 2012. VitalBook file. <http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788536505329>

## SÉRIE: 4º Semestre

**DISCIPLINA:** TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO

**Carga Horária Semanal:** 3 horas/aula

**Carga Horária Semestral:** 60 horas

### **Ementa:**

Conceito de negociação. Características dos negociadores. Habilidades do negociador. Estratégias e técnicas de negociação. As negociações nas organizações. Administração de conflitos. Resolução e gerenciamento de conflitos. Variáveis do comportamento humano. Avaliação de desempenho na negociação. Comunicação verbal e não-verbal.

### **Bibliografia Básica**

FELIPPE, M I. **4Cs para competir com criatividade e inovação:** criatividade e inovação nos negócios, comunicação assertiva na venda de ideias, cooperação e comprometimento para criar, coordenação transformadora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

FISHER, R; URY, W. **Como chegar ao sim:** a negociação de acordos sem concessões. 2. ed. Imago, 2014.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo:** transformando ideias em negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

### **Bibliografia Complementar**

SARFATI, Gilberto [org]. **Manual de Negociação.** São Paulo, SP: Saraiva, 2010.

MARTINELLI, Dante Pinheiro; ALMEIDA, A P de. **Negociação e solução de conflitos:** do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo. São Paulo, SP: Atlas, 2009.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; ALYRIO, Rovigati Danilo; MACEDO, Marcelo Álvaro da Silva. **Princípios de negociação:** ferramentas e gestão. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas 2007. 7reim 2012.

DALLEDONNE, Jorge. **Negociação:** como estabelecer diálogos convincentes. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2009

LAX, David A.; SEBENIUS, James K. **Negociação 3-D:** ferramentas poderosas para modificar o jogo nas suas negociações. Porto Alegre-RS: Bookman, 2009.

**ANEXO 2**

**REGULAMENTO DAS ATIVIDADES**

**COMPLEMENTARES**

## **REGULAMENTO DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Este Regulamento dispõe sobre as Atividades Complementares do Curso de gestão de recursos humanos.

### **CAPÍTULO II**

#### **DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

Art. 2º As Atividades Complementares são componentes curriculares enriquecedores e complementadores do perfil do formando, possibilitam o reconhecimento, por avaliação de habilidades, conhecimento e competência do aluno, inclusive adquirida fora do ambiente acadêmico, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mercado do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade.

Art. 3º Compreende-se como Atividade Complementar toda e qualquer atividade, não compreendida nas práticas pedagógicas previstas no desenvolvimento regular das disciplinas e atividades do Curso de gestão de recursos humanos.

Parágrafo único. O objetivo fundamental deste programa é incentivar o aluno na busca do conhecimento e construção do saber desenvolvendo a responsabilidade de formar o seu próprio conhecimento independentemente do estudo formal. A partir desta perspectiva o programa de Atividades Complementares constitui-se em instrumento de capacitação profissional.

Art. 4º São consideradas Atividades Complementares:

- Exercício de Monitoria, segundo normas e regulamentos do Programa de Monitoria da IES.
- Participação em Programas de Iniciação Científica para Discentes.
- Produções bibliográficas técnicas, culturais, bibliográficas e artísticas (ou equivalentes).
- Visitas a museus, exposições, centros culturais e feiras (ou equivalentes).
- Visitas técnicas, especialmente as supervisionadas e orientadas.
- Presença em simpósios, congressos, seminários, oficinas, cursos, palestras e eventos científicos.
- Apresentação de trabalhos em congressos e eventos científicos.
- Frequência em peças teatrais, mostras cinematográficas e sessões de cinema.
- Análises de filmes e documentários.
- Realização de cursos extracurriculares.
- Participação em projetos e ações sociais, além de atividades de extensão comunitária.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA CARGA HORÁRIA A SER INTEGRALIZADA**



Art. 5º. Os alunos do Curso de gestão de recursos humanos deverão cumprir 100 horas de Atividades Complementares ao longo do desenvolvimento do curso.

Parágrafo único. O cumprimento das 200 horas em Atividades Complementares durante o Curso de gestão de recursos humanos é um dos requisitos para a colação de grau.

Art. 6º. A integralização da carga horária das Atividades Complementares é feita obedecidos os seguintes critérios:

I - Cada atividade realizada pelo aluno será convertida em um valor equivalente em horas. Tal conversão será feita em função da proposta apresentada no Projeto Pedagógico do Curso.

II - A tabela 1 mostra uma sugestão de conversão de cada tipo de atividade descrita no item 4.

III - Cada atividade realizada pelo aluno será convertida em um valor equivalente em horas. Cabe ao Coordenador de Curso definir, para as turmas de alunos sob sua responsabilidade, o conjunto de atividades complementares que poderão ser realizadas e a correspondente validade em horas.

**Tabela 1:** Sugestões de conversões de atividades nos valores equivalentes em horas.

ATIVIDADES	COMPROVANTE	CARGA HORÁRIA
Conferências, Palestras, Seminários e Congressos ligados à área de formação.	Certificado de participação nominal fornecido pela entidade e/ou empresa responsável pelo evento.	Máximo de 10h por evento, <b>com relatório.</b>
Participação em cursos presenciais ligados à sua área de formação.	Certificado de participação nominal fornecido pela entidade e/ou empresa responsável pelo evento.	Máximo de 10h por curso <b>com relatório.</b>
Participação em cursos a distância ligados à sua área de formação.	Certificado de participação nominal fornecido pela empresa.	Máximo de 5h por curso <b>com relatório.</b>
Participação em eventos diversos realizados pelo IBHES	Declaração emitida pelo IBHES	Máximo de 10h por curso <b>com relatório.</b>
Participação como monitor auxiliar de classe no IBHES	Ficha de monitoria emitida pelo coordenador.	Máximo de 15h por semestre.
Treinamentos ligados à sua área de formação.	Certificado de participação nominal fornecido pela entidade e/ou empresa responsável pelo evento.	Máximo de 5h <b>com relatório.</b>
Feiras, Museus e Exposições.	Crachá, ingresso original e/ou credencial, devidamente carimbado pelo responsável do evento.	Máximo de 5h <b>com relatório.</b>
Visita técnica, com autorização da coordenação ou acompanhada por professor do IBHES	Declaração emitida pela empresa e/ou professor do IBHES	Máximo de 10h <b>com relatório.</b>
Montagem de exposição de eventos	Declaração emitida pelo professor e/ou coordenador responsável.	Máximo de 10h por evento.
Oficinas	Certificado de participação nominal fornecida pela entidade e/ou empresa responsável pelo evento.	Máximo de 5h por evento <b>com relatório.</b>
Participação em programas de voluntariado	Certificado e/ou Declaração emitida pela entidade e/ou IBHES e <b>fotos da atividade.</b>	Máximo de 10h por atividade.
Participação em cursos de línguas	Certificado de participação nominal fornecido pela empresa.	Máximo de 5h por curso.
Atividade profissional vinculada ao curso (estágio/emprego; limitado a dois semestres)	Declaração e relatório do trabalho realizado, com assinatura do responsável e carimbo da empresa com CNPJ.	Máximo de 5h por semestre.
Representante de turma	Relatório descrevendo suas atividades na liderança da turma, assinada pelo aluno, dois colegas e pelo coordenador	Máximo de 5h por semestre.
Leituras (livros, periódicos e artigos referentes ao curso ou disciplina)	Apresentação do material lido através de fotocópia do artigo e/ou periódico e fotocópia frente e verso da capa do livro.	Máximo de 5h, acompanhado de <b>resenha crítica do texto.</b>

## CAPÍTULO IV

### DO APROVEITAMENTO DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Art. 7º. Para aproveitamento das Atividades Complementares exige-se:

I - As atividades realizadas pelo aluno devem ser relatadas, pelo próprio, em documento específico denominado de Ficha de Atividades Complementares. Nessa ficha, o aluno deve citar o título sintético da atividade, a data de realização e a atribuição de horas equivalentes, segundo critérios específicos do curso.

II - Ao final do semestre letivo, o aluno deverá entregar a Ficha de Atividades Complementares, acompanhada de documentações comprobatórias, resumos e/ou relatórios, para análise por parte do Coordenador de Curso ao qual ele estiver vinculado.

III - As horas equivalentes atribuídas a cada atividade e que forem de fato validadas pelo Coordenador de Curso serão somadas e, se atingirem o valor mínimo a ser cumprido no semestre letivo, resultarão em média suficiente na aprovação do aluno (média semestral maior ou igual a sete). O valor mínimo de horas equivalentes a ser cumprido em determinado semestre letivo consta da matriz curricular do curso

Art. 8º. Cada atividade descrita pelo aluno na Ficha das Atividades Complementares deverá estar acompanhada de documentações comprobatórias, resumos e/ou relatórios, conforme sugerido na tabela 2.

**Tabela 2:** Documentações a serem anexadas à Ficha de Atividades Complementares.

Atividade	Documentação
Exercício de Monitoria	Fichas de ponto de Monitoria e Relatório de Atividades Desenvolvidas
Participação em Programas de Iniciação Científica	Projeto e Relatórios validados pelo Responsável pelo Grupo de Pesquisa
Produções técnicas, culturais, bibliográficas e artísticas	Cópia do trabalho, da monografia e relatório (se necessário, com fotos)
Visitas a museus, exposições, centros culturais e feiras	Comprovante de comparecimento e relatório (se possível, com fotos)
Participação em projetos e ações sociais	Comprovante de participação e Relatório das atividades desenvolvidas.
Realização de cursos extra-curriculares	Comprovante de conclusão/horas cursadas.
Visitas técnicas	Comprovante da visita e relatório
Presença em eventos técnicos, científicos e culturais (ou equivalentes)	Comprovante de comparecimento e relatório
Apresentação de trabalhos em eventos em geral	Cópia do trabalho apresentado
Leituras: livros e ensaios	Leituras: livros e ensaios
Leituras: artigos e atualidades	Leituras: artigos e atualidades
Frequência em peças teatrais, mostras cinematográficas e sessões de cinema	Frequência em peças teatrais, mostras cinematográficas e sessões de cinema
Análise de filmes e documentários	Análise de filmes e documentários

Art. 9º. Com a intenção de fazer com que os alunos diversifiquem as atividades desenvolvidas em dada série (semestre), os Coordenadores de Curso podem estabelecer cotas máximas, em horas, para cada tipo de atividade.

Art. 10. Para o cumprimento das Atividades Complementares o aluno deve observar:

I - Todos os resumos devem ser manuscritos.

II - Não serão aceitos resumos (prontos) obtidos da internet ou de outra fonte similar de consulta.

III - As leituras de artigos incluem artigos técnicos, científicos, de jornais e de revistas especializadas. Cada Coordenador estabelecerá os assuntos, as referências e as fontes válidas.

IV - Além da frequência a mostras cinematográficas também podem ser considerados comparecimentos em sessões de cinemas, segundo critérios próprios de cada Coordenador.

V - Poderão ser validadas palestras promovidas pela IES, como o Ciclo de Atualização Profissional e Eventos do Curso, bem como palestras realizadas em outras Instituições, segundo critérios próprios de cada Coordenador.

VI - Somente serão validadas como cumprimento de horas de Atividades Complementares da série (semestre) as atividades realizadas no próprio semestre.

VII - O aluno que não tiver validado o número mínimo de horas necessárias para a aprovação, deverá realizá-las integralmente na série (semestre) subsequente. Segundo critérios próprios do Coordenador poderão ser consideradas as horas já cursadas, porém insuficientes para aprovação (ou seja, o aluno poderá completar as horas não cumpridas no semestre anterior).

VIII- Após verificação da Ficha de Atividades Complementares (e das documentações anexas), validação das horas equivalentes e atribuição de nota, o Coordenador registra tal nota em mapa de notas emitido pela Secretaria da Unidade. Essa nota é a média do aluno em Atividades Complementares. Tal média pode variar de zero a dez, sendo que a média mínima para aprovação é sete.

IX - As Fichas de Atividades Complementares preenchidas e assinadas pelos alunos e pelo Coordenador de Curso e/ou seus Coordenadores Auxiliares deverão ser encaminhadas à Secretaria do Campus que as arquivará no prontuário do aluno.

## **CAPÍTULO V**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 11. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho Acadêmico.

Art. 12. Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pelo Colegiado do Curso de Gestão de Recursos Humanos.

**ANEXO III**  
**REGULAMENTO DO PIM**

## **Objetivos**

São objetivos específicos do PIM:

- Proporcionar ao aluno a possibilidade de desenvolver um levantamento das características e práticas organizacionais de uma empresa em seus fundamentos administrativos, elaborando um projeto que resulte da pesquisa exploratória;
- Proporcionar condições para que o aluno desenvolva, de maneira prática, os conhecimentos teóricos adquiridos, colaborando no processo de ensino-aprendizagem;
- Proporcionar a experiência das dificuldades e das vantagens existentes na implementação, execução e avaliação dos modelos administrativos e observar a integração multidisciplinar, fortalecendo a visão sistêmica.

## **Conteúdo Programático**

O PIM deverá conciliar, obrigatoriamente, conhecimentos teóricos com práticas reais, não sendo permitidos trabalhos de simples revisões bibliográficas não relacionadas com práticas de gestão. Também não serão aceitos trabalhos que repitam temas já desenvolvidos nos PIMs (Projeto Integrado Multidisciplinar).

O grupo deverá escolher o tema de acordo com as disciplinas norteadoras do semestre. Entretanto, a indicação será submetida à aprovação do professor-orientador do grupo, que irá decidir sobre a aprovação ou não do tema definido, ou ainda seu refinamento.

## **Estratégias de Ensino**

### **1. RESPONSABILIDADES**

As principais responsabilidades dos diferentes agentes envolvidos nas atividades relacionadas ao Projeto Integrado Multidisciplinar - PIM:

#### **1.1 Coordenador auxiliar do curso**

Definir a equipe de PIM (professores orientadores);

- a) Acompanhar o processo e dirimir dúvidas;
- b) Definir os horários de atendimento dos alunos;
- c) Controlar o processo de elaboração dos PIMs em todas suas etapas.

## **2.1 Professor-orientador:**

- Aprovar a escolha do tema sugerido pelo grupo, tendo em vista os objetivos do PIM;
- Facilitar os meios para realização do trabalho;
- Sugerir métodos e técnicas e indicar bibliografia, quando necessário;
- Orientar e esclarecer os alunos em suas dúvidas;
- Incentivar o trabalho dos alunos;
- Acompanhar o cronograma dos alunos sob sua orientação;
- Dar *feedback* aos alunos no decorrer do trabalho;
- Avaliar o trabalho, juntamente com os convidados da banca examinadora, por ele presidida.

## **3.1 - Alunos**

- a) Escolher, de forma devidamente justificada, o tema do PIM;
- b) Planejar e executar todas as atividades necessárias para cumprir as atividades condensadas, privilegiando o trabalho em equipe;
- c) Manter contatos freqüentes com o professor-orientador para discussão do trabalho acadêmico em desenvolvimento;
- d) Cumprir o prazo estabelecido para entrega do PIM;
- e) Comparecer em dia, local e horário determinado para apresentação do PIM, perante banca examinadora, quando isso for exigido.

## **Estratégias de Avaliação**

A validação do PIM se dará por meio de atribuição de notas, de zero até dez, sendo considerados suficientes os trabalhos com nota igual ou superior a 5 (cinco) e insuficientes os trabalhos com nota inferior a 5,0.

O PIM será avaliado em 2 ocasiões:

1. *Na finalização da versão escrita*, ocasião em que o professor avalia o trabalho completo, de acordo com os critérios sugeridos;
2. *Na apresentação oral (se houver, ficará a critério de cada coordenação auxiliar)*, quando a banca, composta por três professores, avalia a capacidade dos alunos de expor o trabalho e responder a questionamentos sobre o mesmo.

## **Observação no caso da opção de apresentação oral do trabalho:**

A composição da média (MS), será, avaliação da versão escrita (AE), com peso 7 (sete) e na avaliação da apresentação oral (AO), peso 3 (três).

$$MS = \frac{(AE \times 7) + (AO \times 3)}{10} \geq 5,0$$

Os professores-orientadores poderão avaliar individualmente os alunos participantes dos grupos de trabalho, podendo atribuir a cada um uma nota diferente da nota atribuída ao PIM, tendo em vista a participação individual na elaboração do trabalho.

A nota final do PIM será divulgada, conforme data estipulada no calendário acadêmico.

Os alunos que obtiverem nota inferior a 5,0 (cinco) deverão matricular-se novamente na disciplina “Projeto Integrado Multidisciplinar”, em regime de dependência, assumindo o ônus financeiro dessa matrícula.

**ANEXO 4**

**REGULAMENTO DOS ESTUDOS DISCIPLINARES**



## Justificativa

Considerando as mudanças introduzidas no cenário da avaliação da educação superior, com a promulgação da Lei n. 10.861/2004, notadamente a partir da divulgação dos resultados do ENADE 2006, a Instituição vem mobilizando a inteligência institucional aliada aos recursos oferecidos pela Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), na perspectiva de aperfeiçoar sua metodologia de ensino e sua proposta didático-pedagógica.

Esse aperfeiçoamento se materializa no âmbito dos cursos de graduação, por meio de uma contínua reflexão sobre os resultados das avaliações internas, produzidas pela CPA e NDE, e externas conduzidas pelo INEP, SESu, SETEC e SEED.

Associa-se a esse fato a necessidade de adequar os projetos pedagógicos dos cursos de graduação aos ditames das Resoluções CNE/CES nºs. 2 e 3, ambas editadas em 2007, e da Resolução CNE/CES nº. 4/2009, a primeira e a última fixando a carga horária dos bacharelados e a segunda determinando que a carga horária dos cursos deve ser contabilizada em horas.

Dentre outras medidas emergiu dessa reflexão a necessidade de introduzir no currículo dos cursos de graduação, unidades de estudos diferenciadas que contribuam para o desenvolvimento de competências e habilidades interdisciplinares. Nesse contexto estão inseridos os Estudos Disciplinares (ED) fundamentado no inciso II, do Art. 53 da Lei n. 9.494/96

*Art. 53. No exercício de sua autonomia, são asseguradas às universidades, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições:*

*I - criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino;*

*II - fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes;(g.n)*

e nos princípios norteadores das Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação postulados nos Pareceres CNE/CES ns. 776/97, 583/2001 e 67/2003

(...)

*1) Assegurar às instituições de ensino superior ampla liberdade na composição da carga horária a ser cumprida para a integralização dos currículos, assim como na especificação das unidades de estudos a serem ministradas;(g.n.)*

2) indicar os tópicos ou campos de estudos e demais experiências de ensino-aprendizagem que comporão os currículos, evitando ao máximo a fixação de conteúdos específicos com cargas horárias pré-determinadas, os quais não poderão exceder 50% da carga horária total dos cursos;(g.n)

(...)

4) Incentivar uma sólida formação geral, necessária para que o futuro graduado possa vir a superar os desafios de renovadas condições de exercício profissional e de produção do conhecimento, permitindo variados tipos de formação e habilitações diferenciadas em um mesmo programa;(g.n)

5) Estimular práticas de estudo independente, visando uma progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno;(g.n)

## Regulamento dos Estudos Disciplinares

### CAPÍTULO I

#### DA CONCEPÇÃO, CARGA HORÁRIA E OBJETIVOS

**Art. 1º.** O presente Regulamento normatiza a execução dos Estudos Disciplinares (ED), constituídos por um conjunto específico de unidade de estudos, ao abrigo do que dispõe o inciso II do Art. 53, da Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996 (LDBEN), observadas as Orientações para as Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação emanadas do Conselho Nacional de Educação, nos termos do Parecer CNE/CES nº. 776, de 13 de dezembro de 1997, do Parecer CNE/CES nº. 583, de 4 de abril de 2001 e do Parecer CNE/CES nº. 67 de 11 de março de 2003.

**Art. 2º.** Os Estudos Disciplinares são unidades de estudos de caráter obrigatório nos cursos tecnológicos, constituindo um eixo estruturante de formação inter e multidisciplinar que perpassa todos os períodos dos cursos.

**Art. 3º.** A carga horária dos Estudos Disciplinares será definida no projeto pedagógico de cada curso, considerando suas especificidades.

**Art. 4º.** São objetivos dos Estudos Disciplinares:

- a. propiciar uma sólida formação geral, necessária para que o futuro graduado possa vir a superar os desafios de renovadas condições de exercício profissional e de produção do conhecimento;
- b. prover o aluno de graduação de competências e habilidades específicas para abordar, com visão inter e multidisciplinar, problemas de sua área de atuação profissional, com grau crescente de complexidade à medida em que ele progride em sua formação;

- c. proporcionar aos estudantes oportunidades para estabelecer conexões entre as diferentes áreas do conhecimento visando a solução de problemas;
- d. estimular práticas de estudo independente, visando uma progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno.

## **CAPÍTULO II**

### **DA OPERACIONALIZAÇÃO**

**Art. 5º.** Os EDs utilizam a resolução sistemática de exercícios, criteriosamente elaborados pelo NDE, quando houver, em conjunto com responsáveis pelas disciplinas, como indutor do desenvolvimento das competências e habilidades para lidar com situações-problemas da sua área de formação.

**§1º.** Os exercícios abordam, inicialmente, conteúdos de formação geral, e à medida que o aluno avança na sua matriz curricular, esses conteúdos são progressivamente substituídos por outros de formação específica, de cunho interdisciplinar, envolvendo diferentes campos do saber.

**§2º.** Os conteúdos abordados nos Estudos Disciplinares devem ter por base as Diretrizes Curriculares e o Projeto Pedagógico do Curso.

**Art. 6º.** Os Estudos Disciplinares serão desenvolvidos com recursos educacionais combinados do ensino presencial e da educação à distância, utilizando, entre outros, a plataforma de Tecnologia de Informação e Comunicação da Instituição.

## **CAPÍTULO III**

### **DA SUPERVISÃO E AVALIAÇÃO**

**Art. 7º.** Caberá ao Coordenador do Curso, juntamente com o Núcleo Docente Estruturante (NDE), quando houver, supervisionar e avaliar os Estudos Disciplinares de cada curso.

**Art. 8º.** A avaliação de desempenho dos alunos nos Estudos Disciplinares resultará da combinação do seu aproveitamento nas atividades presenciais e a distância,

**Parágrafo Único** - O aproveitamento dos Estudos Disciplinares de que trata o caput deste artigo poderá ser aferido mediante a aplicação de provas.

**Art. 9º.** A frequência do aluno nos Estudos Disciplinares resultará da apuração combinada da presença nas atividades presenciais e naquelas realizadas a distância.

**Parágrafo Único** - Nas atividades a distância, a frequência será controlada por meio dos acessos e do tempo de permanência do aluno na Plataforma Digital da Instituição.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 10º.** Os casos omissos serão resolvidos pela Coordenação do Curso, em conjunto com a Coordenação Pedagógicas ouvidas as partes interessadas.

**Art. 11º.** As disposições do presente Regulamento poderão ser alteradas por deliberação do Colegiado de Curso com a anuência dos órgãos colegiados superiores da Instituição.

**Art. 12º.** O presente Regulamento entra em vigor a partir do ano de 2010, após a sua aprovação dos órgãos colegiados superiores da Instituição.

**ANEXO 5**

**SÍNTESE CURRICULAR DO CORPO DOCENTE**

## ATRIBUTOS DOS DOCENTES

Docente	Artigos publicados em periódicos científicos na área	Artigos publicados em periódicos científicos em outras áreas	Livros ou capítulos em livros publicados na área	Livros ou capítulos em livros publicados em outras áreas	Trabalhos publicados em anais (completos)	Trabalhos publicados em anais (resumos)	Traduções de livros, capítulos de livros ou artigos publicados	Propriedade intelectual depositada	Propriedade intelectual registrada	Projetos e/ou produções técnicas artísticas e culturais	Produção didático-pedagógica relevante, publicada ou não
Adriana do Carmo Silva Rocha Couto	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0
Carlos Henrique de Blasi	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
Cristina de Souza Lacerda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eli Eustáquio de Oliveira	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Erivan Amaro de Almeida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Flávio Lúcio Rocha Couto	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Geraldo José Brandão de Andrade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leandro de Assis Moreira	2	0	10	0	10	0	10	0	0	0	10
Priscila Martins Reis Machado	1	4	0	6	3	6	0	0	0	0	0
Rui Fernando Correia Ferreira	7	0	1	0	9	7	0	0	0	0	0
Sara Lopes Fonseca	0	4	0	2	5	2	0	0	0	1	0
Sérgio G. da Fonseca Carvalho	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0