

PROJETO

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE CST EM **GESTÃO** **RECURSOS HUMANOS**

Aprovado pela Resolução CONSUP nº 03/2019, de 11/02/2019,
publicado em 12/02/2019.



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

REITORA

Profª Kelly Cristina Santiago Abreu Pereira

PRÓ- REITOR ACADÊMICO

Profª Vinicius Curcino Vieira

**COORDENADOR(A) DO CURSO DE CURSO SUPERIOR TECNOLÓGICO
EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Prof. Marcel Stalei Monteiro

NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE DO CURSO

Marcel Stalei Monteiro

Dalmo Rodrigues da Silva

Glauciana de Araújo Soares

Romilson Rangel Aiache

Welton Dias de Lima

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P964

Projeto Pedagógico do Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos / Kelly Cristina Santiago Abreu Pereira (Reitora), Vinícius Curcino Carvalho Vieira (Pró-Reitor Acadêmico), Marcel Stanlei Monteiro (Coordenador). – 2022.

140 p. : il. color.

Projeto pedagógico do Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos – Centro Universitário Aparecido dos Santos – UNICEPLAC, CST Gestão de Recursos Humanos, Gama, DF, 2022.

Outros colaboradores: Glauciana de Araújo Soares, Inistela Vigna, Dalmo Rodrigues da Silva, Luiza Maria Soares de Brito.

1. Ensino Superior. 2. Projeto Pedagógico de Curso – CST Gestão de Recursos Humanos. 3. Graduação CST Gestão de Recursos Humanos – Brasil. I. Monteiro, Marcel Stanlei. II. Título.

CDU: 658.3:378(81)

Proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio eletrônico ou mecânico, inclusive por meio de processos xerográficos, sem permissão expressa do Autor. (Artigo 184 do Código Penal Brasileiro, com a nova redação dada pela Lei n.8.635, de 16-03-1993).

SUMÁRIO

CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES	6
a) Nome da Mantenedora	6
b) Base Legal da Mantenedora	6
c) Nome da IES	6
d) Base Legal 6	
e) Perfil e Missão da IES	7
f) Dados socioeconômicos e socioambientais da região	7
g) Breve Histórico da IES	10
CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO	13
a) Nome do Curso	13
b) Nome da Mantida	13
c) Endereço de funcionamento do Curso	13
d) Justificativa para a criação/existência do curso, com dados socioeconômicos e socioambientais do Curso	13
e) Atos legais do curso	22
f) Número de vagas autorizadas	22
g) Conceito Preliminar de Curso – CPC – e Conceito de Curso – CC	22
h) Resultado do ENADE no último triênio	23
i) Protocolos de Compromisso, Termos de Saneamento de Deficiências, Medidas Cautelares e Termo de Supervisão	23
j) Turnos de funcionamento do Curso	23
k) Carga horária total do curso (em horas e em horas/aula)	23
l) Tempo mínimo e máximo para integralização	23
m) Identificação do coordenador do curso	23
n) Perfil do Coordenador de Curso	23
o) Composição, titulação, regime de trabalho e permanência sem interrupção dos integrantes do NDE	24
p) Tempo médio de permanência do corpo docente no curso	24
q) Disciplinas ofertadas no curso em língua estrangeira	25
r) Relação de convênios vigentes do curso com outras instituições	25
Dimensão 1 – Organização Didático-Pedagógica	1
1. DIMENSÃO 1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	2
1.1. Políticas institucionais no âmbito do curso	2
1.1.2. Políticas de Extensão:	8
1.1.3. Políticas de Iniciação Científica:	12
1.2. Objetivos do curso	14
1.3. Perfil profissional do egresso	16
1.4. Estrutura Curricular	20
1.5. Conteúdos Curriculares	1
1.6. Metodologia	28
1.7. Atividades Complementares	34
1.8. Apoio ao discente	37
1.9. Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa	42
1.10. Processo de Autoavaliação no âmbito do curso – Gestão do Curso	45
1.10.1. Plataforma Avalia	45
1.10.2. Avaliação Externa	46

1.10.3. Atividades de Tutoria _____	50
1.11. Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria. _____	54
1.12. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no processo ensino-aprendizagem _____	57
1.13. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) _____	73
1.14. Material Didático _____	76
1.15. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem _____	79
1.16. Número de vagas _____	81
DIMENSÃO 2: Corpo Docente e Tutorial _____	83
2.1. Núcleo Docente Estruturante - NDE _____	84
2.2. Equipe multidisciplinar _____	86
2.3. Atuação do coordenador _____	88
2.3.1. Regime de Trabalho do Coordenador do Curso _____	91
2.4. Corpo docente: titulação _____	93
2.6. Regime de trabalho do corpo docente do curso _____	95
2.7. Experiência profissional do docente _____	96
2.8. Experiência no exercício da docência superior _____	98
2.9. Experiência no exercício da docência na educação a distância _____	100
2.10. Experiência no exercício da tutoria na educação a distância _____	101
2.11. Atuação do colegiado de curso ou equivalente _____	102
2.12. Titulação e formação do corpo de tutores do curso _____	103
2.13. Experiência do corpo de tutores em educação a distância _____	103
2.14. Interação entre tutores, docentes e coordenadores de curso a distância _____	105
2.15. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica _____	106
Dimensão 3 - Infraestrutura _____	108
3.1. Espaço de trabalho para professores em tempo integral _____	109
3.2. Espaço de trabalho para o coordenador _____	110
3.3. Sala coletiva de professores _____	110
3.4. Salas de aula _____	111
3.5. Acesso dos alunos aos equipamentos de informática _____	112
3.6. Bibliografia Básica e complementar por UC - Unidade Curricular _____	113
3.7. Laboratórios didáticos de formação básica e específica _____	115
3.9. Processos de controle de produção ou distribuição de material didático (logística) _____	117

CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES

a) Nome da Mantenedora

União Educacional do Planalto Central S.A.

b) Base Legal da Mantenedora

A União Educacional do Planalto Central S.A, Código e-MEC: 5439, CNPJ: 00.720.144/0001-12, fundada em 1985, está situada no endereço SIGA Área Especial nº 02, Bloco A, 3º andar, sala 304, Setor Leste – Gama, Brasília – DF, CEP: 72445-020, se constitui em uma sociedade civil com fins lucrativos, registrada em Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas do 1º Ofício – Brasília – DF, sob o número 3849, fls. 958, Livro nº A-02, em 07 de março de 1985.

c) Nome da IES

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC.

d) Base Legal

O Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (UNICEPLAC) está situado no endereço SIGA Área Especial nº 02, Setor Leste – Gama – Brasília - DF, CEP 72445-020. A Instituição origina-se da FACIPLAC, que ao longo de seu percurso foram criadas onze faculdades isoladas, e em 2008, unificadas em Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central – FACIPLAC, pela Portaria SESu/MEC nº 368/2008, de 19/05/2008, publicada no DOU Nº 95, de 20/05/2008 quando de seu Recredenciamento pela Portaria MEC/SESu nº 368. Credenciado para transformação da organização acadêmica pela Portaria nº 636, de 4/07/2018, publicada no DOU nº 128, de 05/07/2018, ficando credenciado o Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (UNICEPLAC), por transformação das Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central

(FACIPLAC), com sede na SIGA Área Especial nº 02, Setor Leste, Gama, Brasília, no Distrito Federal, mantida pela União Educacional do Planalto Central S.A.

e) Perfil e Missão da IES

O UNICEPLAC, apoiando-se em princípios estratégicos, aproveita as suas potencialidades no ambiente acadêmico com o intuito de favorecer o desenvolvimento regional. Nesta orientação filosófica, possui como:

Missão: “A formação crítica, reflexiva e humanista de profissionais éticos e cidadãos, nos vários campos de conhecimento, com base em inovações científicas e tecnológicas, contemplando a empregabilidade, o empreendedorismo e a internacionalização, tendo a articulação do ensino, da extensão e da iniciação científica/pesquisa como elemento nuclear, visando contribuir para o desenvolvimento sustentável do Gama, do Distrito Federal e do País, além de estar sintonizada com as demandas do Século XXI”.

Visão: Ser a Instituição de Educação Superior de referência na região Centro-Oeste, com foco na qualidade, na interdisciplinaridade e na articulação do da extensão e da iniciação científica/pesquisa, valorizando a formação acadêmica inovadora e criativa que busque garantir a educação transformadora e emancipatória baseada em princípios éticos, cidadãos e democráticos.

Valores: Ética; Competência; Universalidade do Conhecimento e Fomento à Interdisciplinaridade; Planejamento e Avaliação como Princípios Orientadores da Prática Institucional; Inclusão Social; Qualidade; Responsabilidade Socioambiental; Educação Transformadora e Gestão Democrática e Participativa.

f) Dados socioeconômicos e socioambientais da região

Brasília é a capital federal, sede da Federação brasileira, localizada no Distrito Federal (DF). Geograficamente, está na região Centro-Oeste, no Planalto Central e, predominantemente, sob o bioma do Cerrado. Diferentemente dos Estados da Federação, o Distrito Federal não é dividido em cidades e bairros, portanto, não há

prefeituras. O território acumula características constitucionais de município e de estado. A capital Brasília é composta por 31 (trinta e uma) Regiões Administrativas 7 (RA's), oficialmente constituídas como dependentes do governo distrital de Brasília. Cada uma reproduz, em suas inúmeras faces, a essência da diversidade brasiliense.

O Distrito Federal chegou ao número de 3 milhões e 15 mil habitantes, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019). A região concentra o segundo maior produto interno bruto (PIB) per capita do Brasil (R\$ 45.977,59), o quinto maior entre as principais cidades da América Latina e cerca de três vezes maior que a renda média brasileira. O Distrito Federal ocupa a 73ª posição entre os maiores valores da dimensão Educação do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), dentre os 5.665 municípios brasileiros. Das unidades da Federação, o DF possui a menor taxa de analfabetismo e o percentual de habitantes com ensino superior é acima da média nacional.

O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) do Distrito Federal também é acima da média nacional e, para os anos iniciais do ensino fundamental, o DF já ultrapassou a meta proposta para o Brasil, até 2022, de 6.0, que corresponde a um sistema educacional de qualidade, comparável aos países desenvolvidos. (ATLAS DO DISTRITO FEDERAL, 2020) Ao mesmo tempo, está rodeado por municípios de outros entes federativos, que ostentam baixos indicadores sociais e econômicos, a exemplo de Águas Lindas de Goiás e Valparaíso de Goiás. Parte dessa região periférica é conhecida como “Entorno do DF”, marcada pela grande e precária integração e dependência socioeconômica e de serviços em relação ao Distrito Federal. (CODEPLAN, 2013).

Em meio a tais disparidades, o Gama se insere como uma das regiões administrativas (RA's) do Distrito Federal, denominada RA-II. Segundo os dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD, 2019), a população urbana estimada do Gama é de 134,136 habitantes, enquanto que no ano de 2015 era de 141.911 (IBGE, 2015). Trata-se de uma região administrativa que está geograficamente e populacionalmente integrada ao Distrito Federal e, ao mesmo tempo, ao seu Entorno.

Diante dos dados socioeconômicos e socioambientais da região, que apontam disparidades, a via educacional tem sido uma das soluções para a integração e cidadania. O UNICEPLAC está localizado no Gama, região administrativa II do Distrito Federal, Entorno Sul de Brasília (DF). Em consequência dos processos de ordenamento de seu território, ocorreu uma intensa expansão da urbanização para a periferia limítrofe ao Distrito Federal, que deu origem à formação da região metropolitana de Brasília, atualmente institucionalizada como RIDE: Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (PENNA, 2012). Originalmente, a RIDE compreendia o Distrito Federal, 19 municípios de Goiás e 03 municípios de Minas Gerais. A partir de 2018, a região administrativa foi ampliada e passou a se constituir pelo Distrito Federal, pelos Municípios de Abadiânia, Água Fria de Goiás, Águas Lindas de Goiás, Alexânia, Alto Paraíso de Goiás, Alvorada do Norte, Barro Alto, Cabeceiras, Cavalcante, Cidade Ocidental, Cocalzinho de Goiás, Corumbá de Goiás, Cristalina, Flores de Goiás, Formosa, Goianésia, Luziânia, Mimoso de Goiás, Niquelândia, Novo Gama, Padre Bernardo, Pirenópolis, Planaltina, Santo Antônio do Descoberto, São João d'Aliança, Simolândia, Valparaíso de Goiás, Vila Boa e Vila Propício, no Estado de Goiás, e de Arinos, Buritis, Cabeceira Grande e Unaí, no Estado de Minas Gerais (§1º, art.1º, Lei complementar 94/98).

Na parte central da RIDE, isto é, tomando por referência o Distrito Federal, dentro desse ente federativo está localizada a RA II, Gama. O Gama está numa área periférica do Plano Piloto (área urbana central de Brasília/DF), posicionado no limite sul do DF. Os municípios goianos estão localizados num raio de 40 Km ou até menos, próximos ao Gama/DF. Em síntese, temos no Gama uma população urbana estimada em 141.911 habitantes, sendo que 50% encontra-se na faixa etária de 25 a 59 anos, 19% são idosos e 16% representam a faixa etária de zero a 14 anos. Quanto ao nível de escolaridade, a população concentra-se na maior parte na categoria que têm ensino fundamental incompleto, sendo os que possuem ensino superior completo representam em torno de 13%. A concentração da população ocupada está essencialmente no comércio, serviços gerais e 46% trabalham na própria região. Vale ressaltar que a renda domiciliar na localidade é considerada média baixa, 5,64 salários mínimos mensais e a per capita de 1,17SM. Desse modo, a via educativa tem

sido uma das soluções para essa região de entorno do DF, considerando a localização do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC no Gama-DF, geograficamente nos limites entre Brasília e muitos destes municípios, especialmente tendo em vista os fluxos de desenvolvimento que são produzidos pelas atividades e projetos de extensão universitária, promovendo a melhoria das condições de vida para as pessoas daquela região.

g) Breve Histórico da IES

O Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC foi credenciado inicialmente como Faculdade de Odontologia do Planalto Central – FOPLAC, autorizada em 1987. Com o passar dos anos foram sendo criadas outras faculdades isoladas (Odontologia, Fisioterapia, Ciências Contábeis, Farmácia, Direito, Medicina e outras), mantidas pela União Educacional do Planalto Central, que funcionavam regularmente instaladas em três unidades administrativas do Distrito Federal (Lago Sul, Gama e Park Way). No ano de 2008, ocorreu a unificação das onze faculdades isoladas passando a se denominar Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central – FACIPLAC. Após 30 anos de oferta de cursos em nível de Graduação, Pós-Graduação Lato Sensu e Extensão a FACIPLAC pleiteou a conversão de sua organização acadêmica de Faculdade para Centro Universitário.

Atualmente, possui 23 cursos de graduação em funcionamento na modalidade presencial e 02 (dois) cursos na modalidade à distância.

Curso	Habilitação	Modalidade	Indicadores de Qualidade – ENADE				Conceito de Curso (CC)	Ano de Realização
			Conceito Enade	Ano Realização	CPC	Ano de Realização		
Administração	Bacharelado	Presencial	3	2018	3	2018	-	-
Arquitetura e Urbanismo	Bacharelado	Presencial	2	2019	3	2019	3	2015
Ciências Contábeis	Bacharelado	Presencial	3	2018	3	2018	3	2012
Direito	Bacharelado	Presencial	2	2018	3	2018	4	2014
Direito (EAD)	Bacharelado	A distância	-	-	-	-	5	2021
Educação Física	Bacharelado	Presencial	3	2019	3	2019	4	2022
Educação Física	Licenciatura	Presencial	-	-	-	-	3	2017
Engenharia Civil	Bacharelado	Presencial	-	-	-	-	3	2015
Engenharia de Software	Tecnólogo	Presencial	-	-	-	-	-	-
Enfermagem	Bacharelado	Presencial	2	2019	3	2019	3	2008
Estética e Cosmética	Tecnólogo	Presencial	3	2019	3	2019	-	-
Farmácia	Bacharelado	Presencial	2	2019	3	2019	5	2017
Fisioterapia	Bacharelado	Presencial	2	2019	3	2019	3	2007

Gestão Pública	Tecnólogo	Presencial	-	-	-	-	-	-
Gestão de RH	Tecnólogo	Presencial	-	-	-	-	-	-
Medicina	Bacharelado	Presencial	1	2019	2	2019	5	2018
Medicina Veterinária	Bacharelado	Presencial	2	2019	4	2019	5	2019
Nutrição	Bacharelado	Presencial	2	2019	3	2019	5	2022
Odontologia	Bacharelado	Presencial	3	2019	3	2019	4	2019
Pedagogia	Licenciatura	Presencial	-	-	-	-	4	2017
Psicologia	Bacharelado	Presencial	-	-	-	-	3	2015
Radiologia	Tecnólogo	Presencial	-	-	-	-	-	-
Sistemas de Informação	Bacharelado	Presencial	2	2017	3	2017	4	2014

Índice Geral de Cursos – IGC	3
Conceito Institucional – CI	5
Conceito Institucional – CI (EAD)	5

CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO

a) Nome do Curso

Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos.

b) Nome da Mantida

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC.

c) Endereço de funcionamento do Curso

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (UNICEPLAC) está situado no endereço SIGA Área Especial nº 02, Setor Leste – Gama – Brasília - DF, CEP 72445-020.

d) Justificativa para a criação/existência do curso, com dados socioeconômicos e socioambientais do Curso

O Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC, está situado no endereço SIGA Área Especial nº 02, Setor Leste, Gama, Brasília - DF, CEP 72445-020, após estudos e análises compreende a necessidade do Curso de graduação em Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos na modalidade presencial.

A expansão de oferta de graduações no Brasil não parou de crescer, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), e o Gama/DF, que foi projetado para ter cinco setores, cada um com uma especialidade diferente, também teve crescimento significativo.

Atualmente conta com nove setores sendo eles: Setor Leste, Setor Central, Setor Industrial, Setor Norte, Setor Oeste, Setor Sul, Cidade Nova (Vila DVO), Ponte Alta Sul e de Ponte Alta Norte. Em se tratando de economia local, além do funcionalismo público, o comércio consolidado é a principal atividade econômica,

movimentando 6,5 mil empresas, empresários calculam que cerca de 600 mil pessoas das cidades vizinhas frequentam Gama por dia transformando-a em polo econômico e geográfico para cidades goianas vizinhas. A renda média da população é superior a cinco salários mínimos por família, conforme pesquisa da Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2015 e praticamente 50% dos moradores da cidade trabalham no próprio Gama.

Popularmente, o Gama é conhecida como “a capital do Entorno”, isso porque a população das cidades próximas costuma servir-se do comércio e dos serviços, privados e públicos, ofertados. A vocação comercial e de oferta de serviços do Gama foi confirmada depois que o setor de indústria, composto por sete quadras na entrada da cidade, teve certo declínio. Hoje, nota-se uma pressão muito grande em áreas comerciais e industriais degradadas por parte do mercado de imóveis, acarretando num crescimento vertical da cidade, que tem habitantes de classe média e um comércio consolidado. Posto isto, acredita-se num decorrente aumento da população e, conseqüentemente, do mercado consumidor. Nesses casos, investidores de olho no incremento respondem ao aceno da construção civil e a qualidade da atividade comercial e da oferta de serviços existentes tende a melhorar.

Tudo isso favorece a lógica da oferta do curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos. Esse documento apresenta um estudo da realidade, em referência à demanda de vagas para o curso, considerando a realidade socioeconômica do Distrito Federal, e a região do Gama e entorno.

O UNICEPLAC, em sua missão institucional busca contribuir para o desenvolvimento econômico e o bem-estar social da região do Gama e entorno e regiões circunvizinhas por meio do ensino, pesquisa e extensão, elevando a qualidade de vida na região, sugerindo soluções para os desafios regionais e estimulando conhecimento, procurando atender às necessidades de adaptação às transformações ambientais, através da formação profissional qualificada, apto a atuar como agente de mudança e a gerir sistemas organizacionais, com espírito empreendedor, nas organizações e na sociedade em geral.

Da mesma forma, tem como visão “Ser a Instituição de Educação Superior de referência na região Centro-Oeste, com foco na qualidade, na interdisciplinaridade e na articulação do ensino, da extensão e da iniciação científica/pesquisa, valorizando a formação acadêmica inovadora e criativa que busque garantir a educação transformadora e emancipatória baseada em princípios éticos, cidadãos e democráticos”.

O curso de Gestão de Recursos Humanos, nesse contexto, busca organizar sua demanda de vagas a partir do contexto social, educacional, político, econômico e demográfico ao qual a IES está inserida e se propõe oferta de um ensino de qualidade.

Nessa linha, o UNICEPLAC, como instituição educacional ativa e presente ao longo de 04 décadas no Gama/DF, entende haver um cenário socioeconômico e socioambiental que justifica a criação e existência de um curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos que, comprometido com uma nova forma de aprender com ética e responsabilidade, busca experimentar e poder formar o egresso para o Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos, buscando uma estrutura curricular que prioriza a teoria aliada às práticas, com forte aporte em plataformas digitais, aplicativos e tecnologias inovadoras.

Portanto, no plano da justificativa pelas lacunas, a ideia é prover uma estrutura curricular que prestigia a pesquisa, as simulações realísticas, além de uma sólida prática profissional nas matérias fundamentais para fortalecimento do profissional de recursos humanos que abarca o mercado de trabalho, além do desenvolvimento de habilidades e conhecimentos para assessoramento das organizações públicas e privadas na gestão do seu pessoal.

Ao favorecer essa proposta, o UNICEPLAC por ser uma referência regional no ensino apresenta o curso como uma proposta de evolução de mercado e de padrão acadêmico, e amplia oportunidades de formação humana, acadêmica e profissional.

Nesta seara de articulação da teoria com a prática e o incremento das atividades extensionistas de forma curricularizada, os objetivos institucionais

correspondem à produção de conhecimento sobre os processos de apropriação e utilização dos saberes existentes por parte das pessoas e das instituições locais, regionais e nacionais. Ou seja, as contribuições da IES para o desenvolvimento da sociedade em seus amplos estratos colocam o UNICEPLAC como instrumento de promoção e reflexão do desenvolvimento e da mudança. Lançando olhar a tal cenário, o UNICEPLAC colabora na formação de profissionais engajados com a transformação social e estrutura o CST em Gestão de Recursos Humanos a partir dos resultados e debates entre docentes (NDE e Colegiado), atendendo os anseios da comunidade e do mercado.

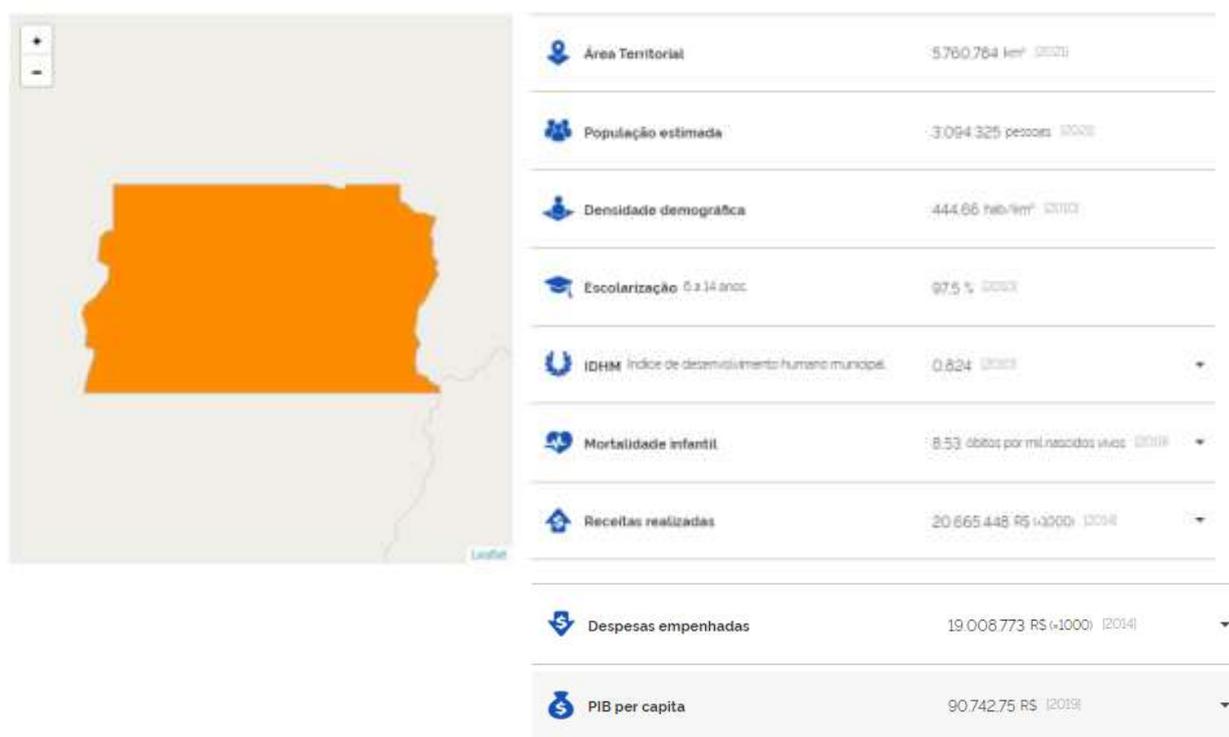
O Curso de CST em Gestão de Recursos Humanos oferta, atualmente, 80 (oitenta) vagas, atendendo não somente às necessidades regionais e à realidade mercadológica local. Pretende-se fornecer ao futuro tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos o instrumental necessário para compreender a realidade dentro da qual exerce sua profissão, em tempos de tecnologia, mas sempre primando pela ética e confiabilidade das informações que é inerente a profissão possibilitando ao aluno perceber o curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos não como um fim, mas como um instrumento de transformação social, em meio à digitalização e tecnologização dos seus ramos.

Buscando ampliar o atendimento à demanda educacional da referida região, e não só a educacional, mas a sociocultural, através dos serviços prestados por seus futuros egressos, O UNICEPLAC se propôs a estruturar o curso de Gestão de Recursos Humanos, buscando a contribuição com a formação em caráter humano e social de sua população.

DADOS ESTATÍSTICOS - CENÁRIO: DISTRITO FEDERAL

Brasília é a capital federal do Brasil e a sede do governo do Distrito Federal. A cidade está localizada na região Centro-Oeste do país, ao longo da região geográfica conhecida como Planalto Central. No censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2018, sua população era de 2.974.703 habitantes (4.284.676 em sua área metropolitana), sendo, então, a terceira

cidade mais populosa do país. A capital brasileira é a maior cidade do mundo construída no século XX. Como capital nacional, Brasília é a sede dos três poderes da República e hospeda 124 embaixadas estrangeiras. A cidade também abriga a sede de muitas das principais empresas brasileiras. A cidade possui o segundo maior produto interno bruto (PIB) per capita do Brasil (45.977,59 reais), o quinto maior entre as principais cidades da América Latina e cerca de três vezes maior que a renda média brasileira. Por outro lado, a cidade apresenta a maior desigualdade de renda entre as capitais brasileiras, além de ser uma das capitais em que mais se registram homicídios para cada cem mil habitantes no país. Os índices de criminalidade no Distrito Federal estão entre os mais altos do país, em especial na região do Entorno. Esta criminalidade é provavelmente uma herança do crescimento desordenado, ainda que assentado em núcleos urbanos planejados.



DADOS ESTATÍSTICOS - CENÁRIO: GAMA

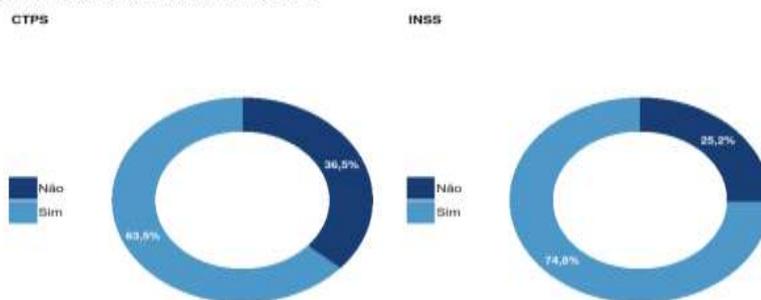
O UNICEPLAC está localizado no Gama, região administrativa II do Distrito Federal, Entorno Sul de Brasília (DF). Em consequência dos processos de

ordenamento de seu território, ocorreu uma intensa expansão da urbanização para a periferia limítrofe ao Distrito Federal, que deu origem à formação da região metropolitana de Brasília, atualmente institucionalizada como RIDE: Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno.

Ainda convém ressaltar que região do entorno contempla uma área formada pelos Municípios de Abadiânia, Água Fria de Goiás, Águas Lindas de Goiás, Alexânia, Alto Paraíso de Goiás, Alvorada do Norte, Barro Alto, Cabeceiras, Cavalcante, Cidade Ocidental, Cocalzinho de Goiás, Corumbá de Goiás, Cristalina, Flores de Goiás, Formosa, Goianésia, Luziânia, Mimoso de Goiás, Niquelândia, Novo Gama, Padre Bernardo, Pirenópolis, Planaltina, Santo Antônio do Descoberto, São João d'Aliança, Simolândia, Valparaíso de Goiás, Vila Boa e Vila Propício, no Estado de Goiás, e de Arinos, Buritis, Cabeceira Grande e Unaí, no Estado de Minas Gerais. Dez destes foram incorporados à Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE/DF) em 2018.

A região apresenta grande necessidade de integração e desenvolvimento com o Distrito Federal. Desse modo, a via educativa tem sido uma das soluções para essa região de entorno do DF, considerando a localização do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC no Gama-DF, geograficamente nos limites entre Brasília e muitos destes municípios, especialmente tendo em vista os fluxos de desenvolvimento que são produzidos pelas atividades e projetos de extensão universitária, promovendo a melhoria das condições de vida para as pessoas daquela região.

Percentual de trabalhadores com carteira de trabalho assinada (CTPS) e contribuintes com o INSS, Gama, Distrito Federal, 2018



Fonte: Codeplan/DIEPS/GEREPE/POAD 2018

Aspectos da escolarização e demandas de vagas

Para implantação, foram realizados estudos que consideraram:

- a) a demanda reprimida por educação superior na região de abrangência da IES;
- b) a população do ensino médio da região de abrangência;
- c) as taxas de matriculados na educação superior; e,
- d) os indicadores do PNE.

Assim, do ponto de vista social, não se pode esquecer que o ensino, apesar de função do Estado, necessita da rede privada para atender a maior parte da população. O acesso à Educação Superior é uma das ferramentas que viabiliza o desenvolvimento efetivo de todo o país, não sendo diferente no Estado. Por estes aspectos, a IES tem a certeza do envolvimento no cumprimento de seu papel de liderança neste processo, justificando a necessidade de continuar lutando pela expansão e acesso à Educação Superior, uma vez notória a redução da taxa de analfabetismo nos últimos 30 anos, tanto no município como no país (no Brasil, a taxa de analfabetismo é de 13,6%).

A taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade*	96,4%
Matrículas no ensino fundamental [2018]	158.613 matrículas

Matrículas no ensino médio [2018]	49.807 matrículas
Matrículas no ensino superior [2018]	59.747 matrículas
Docentes no ensino fundamental [2018]	8.375 docentes
Docentes no ensino médio [2018]	2.962 docentes

Fonte: Dados da Educação DF, IBGE.

CENSO 2019 ENSINO SUPERIOR

A Rede de Educação Superior Brasileira

Há 302 IES públicas e 2.306 IES privadas no Brasil; Em relação às IES públicas: 43,7% estaduais (132 IES); 36,4% federais (110 IES); e 19,9% municipais (60 IES);

A maioria das universidades é pública (54,5%); Entre as IES privadas, predominam as faculdades (83,8%);

Quase 3/5 das IES federais são universidades e 36,5% são Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF's) e Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet's).

Instituições de Educação Superior, por Organização Acadêmica e Categoria Administrativa – 2019

Ano	Total	Universidade		Centro Universitário		Faculdade		IF e Cefet	
		Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
2019	2.608	108	90	11	283	143	1.933	40	n.a.

Fonte: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Estatisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf

Ressalta-se que 88,4% das instituições de educação superior são privadas.

● **VAGAS INGRESSANTES - NÚMERO DE VAGAS DE CURSOS DE GRADUAÇÃO, POR TIPO DE VAGA E CATEGORIA ADMINISTRATIVA – 2019**

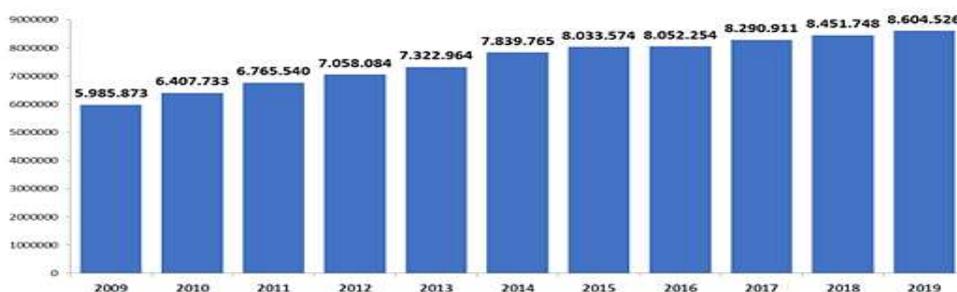
Categoria Administrativa	Vagas de Cursos de Graduação			
	Total Geral de Vagas	Vagas Novas Oferecidas	Vagas de Programas Especiais	Vagas Remanescentes
Total Geral	16.425.302	11.766.371	101.131	4.557.800
Pública	837.809	620.032	5.151	212.626
Federal	484.569	359.579	2.435	122.555
Estadual	228.372	181.013	1.703	45.656
Municipal	124.868	79.440	1.013	44.415
Privada	15.587.493	11.146.339	95.980	4.345.174

Fonte: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Estatisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf

A rede privada ofertou 94,9% do total de vagas em cursos de graduação em 2019. A rede pública correspondeu a 5,1% das vagas ofertadas pelas instituições de educação superior; Das vagas remanescentes, 95,3% foram ofertadas por instituições de educação superior da rede privada.

Em 2019, foram oferecidas mais de 16,4 milhões de vagas em cursos de graduação, sendo 71,6% vagas novas e 27,7% vagas remanescentes.

3 – Matrículas



Fonte: INEP/MEC

É nesse sentido que o UNICEPLAC não tem envidado esforços para ser referência em suas diferentes áreas de atuação. Além de considerar todos os indicadores socioeconômicos, o projeto pedagógico do curso de CST em Gestão de Recursos Humanos, do UNICEPLAC apresenta como perfil de formação do gestor de recursos humanos um profissional comprometido ética e politicamente com a transformação social, visando à superação das múltiplas formas de exclusão social, econômica e cultural, fazendo a articulação dos conteúdos teóricos e práticos, com metodologias inovadoras e emergentes, em diversos cenários e as vivências extensionistas.

O estudo qualitativo e quantitativo do número de vagas fundamenta-se em evidências e pesquisas com a comunidade acadêmica, por meio da “Jornada Acadêmica” e outros eventos que envolvem a comunidade acadêmica, a pesquisas no site INEP/Censo (microdados).

Cabe destacar que o número de vagas ofertadas (80 vagas, anualmente) está adequado à dimensão do corpo docente e tutorial, bem como atende às condições de infraestrutura física e tecnológica para o ensino e a pesquisa.

e) Atos legais do curso

Resolução nº 3, de 11 de fevereiro de 2019. Aprovado pelo Conselho Superior.

f) Número de vagas autorizadas

80 (oitenta) vagas

g) Conceito Preliminar de Curso – CPC – e Conceito de Curso – CC

Não possui.

h) Resultado do ENADE no último triênio

Não possui.

i) Protocolos de Compromisso, Termos de Saneamento de Deficiências, Medidas Cautelares e Termo de Supervisão

Não possui.

j) Turnos de funcionamento do Curso

Noturno

k) Carga horária total do curso (em horas e em horas/aula)

1600 (Hum mil e seiscentos)

l) Tempo mínimo e máximo para integralização

2 anos (4 semestres)

4 anos (8 semestres)

m) Identificação do coordenador do curso

Marcel Stanlei Monteiro

n) Perfil do Coordenador de Curso

Possui Graduação em Curso em Administração, MBA em Controladoria e Finanças (2009), Mestrado em Economia (2014) e Doutorado em Economia (2019) - todos os títulos pela Universidade Católica de Brasília - UCB. Atualmente, é o Coordenador do curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos (graduação) e de Gestão em Recursos Humanos (nível técnico) do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (UNICEPLAC), e revisor de conteúdo Ead em Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos da

Editora DP Content (SP). Tem experiência na área de economia, gestão do conhecimento, finanças, planejamento estratégico, análise de demonstrações contábeis e metodologia científica. Trabalhou na área de Gestão do Conhecimento (GC) por 7 anos (2014-2020) no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA e no segmento bancário por 11 anos (2000 - 2002; 2005 - 2013). Dentre suas atividades, apoiou a realização de pesquisas sobre GC e a implementação do Repositório Institucional do IPEA; e analisava e operacionalizava a concessão de crédito para financiamentos de veículos leves a pessoas físicas. Possui, ainda, bons conhecimentos em informática e boa desenvoltura com o idioma inglês (nível avançado) e o francês (nível intermediário B1.1)

o) Composição, titulação, regime de trabalho e permanência sem interrupção dos integrantes do NDE

O NDE do Curso é composto por 05 docentes, 100% deles possuem titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu* e todos são contratados em regime de trabalho de tempo parcial ou integral. O tempo médio de permanência no NDE, sem interrupção, é de 2 anos.

Docente	Titulação	Regime Trabalho	Link Lattes
Marcel Stanlei Monteiro	Doutor	Integral	http://lattes.cnpq.br/8501639227678947
Dalmo Rodrigues da Silva	Mestre	Parcial	http://lattes.cnpq.br/6232034558784005
Glauciana de Araújo Soares	Mestre	Parcial	http://lattes.cnpq.br/1883875472512663
Romilson Rangel Aiache	Mestre	Parcial	http://lattes.cnpq.br/7564795361263882
Welton Dias de Lima	Mestre	Parcial	http://lattes.cnpq.br/7878793118050358

p) Tempo médio de permanência do corpo docente no curso

O tempo médio de permanência docente no Curso é de CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS é de dois anos no curso.

Docente	Titulação	Tempo de Permanência no curso (anos)
DALMO RODRIGUES DA SILVA	MESTRE	2
HANNAH DEBORAH HAEMER JAMATI DE SOUZA	DOUTOR	2
GLAUCIANA DE ARAUJO SOARES	MESTRE	2
OSMAM BRAS SOUTO	DOUTOR	2

ROMILSON RANGEL AIACHE	MESTRE	2
MARCEL STANLEI MONTEIRO	DOUTOR	2
ROBERTO GERASSI	ESPECIALISTA	2
RHEMORA FERREIRA DA SILVA URZEDA	MESTRE	2
VALMIR DE LIMA SEVERIANO	MESTRE	2
WELTON DIAS DE LIMA	MESTRE	2

q) Disciplinas ofertadas no curso em língua estrangeira

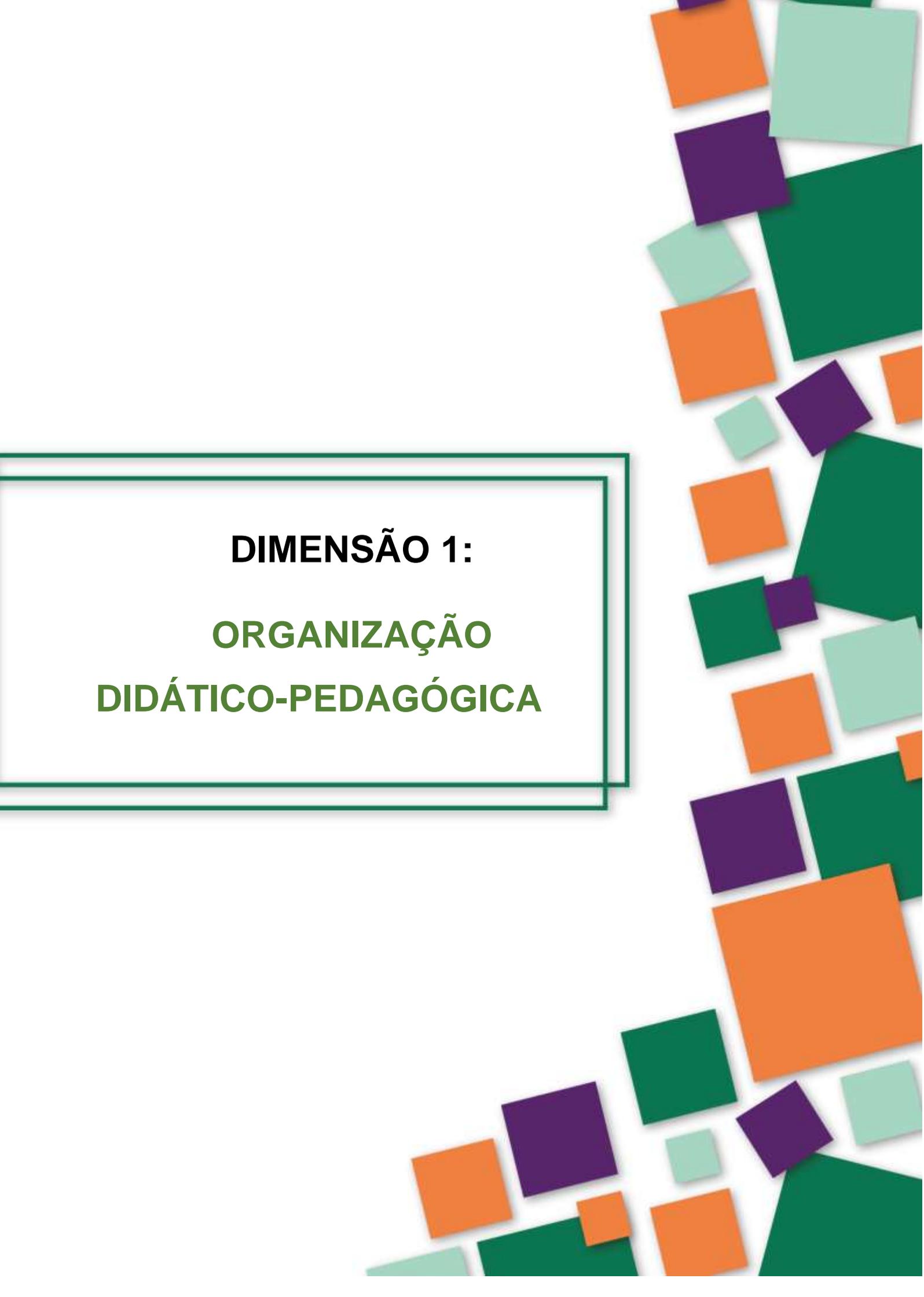
Inglês Instrumental.

r) Relação de convênios vigentes do curso com outras instituições

CONCEDENTE	TIPO DE CONVÊNIO
ABRE- AGENCIA DE ESTUDANTES LTDA	NÃO OBRIGATÓRIO
ACCENTURE DO BRASIL LTDA	NÃO OBRIGATÓRIO
AGIEL – AGENCIA DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA	NÃO OBRIGATÓRIO
BR-VISA CONSULTORIA LTDA.	NÃO OBRIGATÓRIO
BRASÍLIA ESTÁGIOS	NÃO OBRIGATÓRIO
BRED-QS COMPANY TREINAMENTO E TECNOLOGIA LTDA	NÃO OBRIGATÓRIO
CA ESTÁGIO E CONSULTORIA	NÃO OBRIGATÓRIO
CAESB – COMPANHIA DE SANEAMENTO AMBIENTAL D.F	NÃO OBRIGATÓRIO
CÂMARA DOS DEPUTADOS	NÃO OBRIGATÓRIO
CASEC – CENTRO DE APOIO A ATIVIDADES SOCIAIS EDUCATIVAS E CULTURAIS	NÃO OBRIGATÓRIO
CEDEP - CENTRO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	NÃO OBRIGATÓRIO
CENTRAL DE ESTÁGIOS	NÃO OBRIGATÓRIO
CIDE-CAPACITAÇÃO, INSERÇÃO PARA ADMINISTRAÇÃO DE ESTÁGIO	NÃO OBRIGATÓRIO
CIEE INSTITUTO DE ENSINO E O AGENTE DE INTEGRAÇÃO	NÃO OBRIGATÓRIO
CNM – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS	NÃO OBRIGATÓRIO
CNPQ – CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO	NÃO OBRIGATÓRIO
CONESUL – FUNDAÇÃO CONESUL DE DESENVOLVIMENTO	NÃO OBRIGATÓRIO
CORTÊS E ZUPIROLI ADVOGADOS ASSOCIADOS	NÃO OBRIGATÓRIO
FEAD – FACULDADE DE ESTUDOS ADMINISTRATIVOS DE MINAS GERAIS	NÃO OBRIGATÓRIO

FINANCEIRA ALFA	NÃO OBRIGATÓRIO
FISIOCLIN – CLÍNICA DE FISIOTERAPIA E REABILITAÇÃO S/C LTDA.	NÃO OBRIGATÓRIO
FOCO – INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA	NÃO OBRIGATÓRIO
FUTURA (AGÊNCIA DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA)	NÃO OBRIGATÓRIO
HOSPITAL SANTA MARTA LTDA.	NÃO OBRIGATÓRIO
I.F. ESTÁGIO (INSTITUTO FECOMÉRCIO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO)	NÃO OBRIGATÓRIO
IEL / DF INSTITUTO EUVALDO LODI	NÃO OBRIGATÓRIO
INSIGHT – CONSULTORES ASSOCIADOS S/C (CONTRATO XEROX)	NÃO OBRIGATÓRIO
INSTITUTO BLAISE PASCAL	NÃO OBRIGATÓRIO
INSTITUTO CAPACITARE	NÃO OBRIGATÓRIO
INSTITUTO BRASILEIRO PRÓ EDUCAÇÃO, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO- ISBET	NÃO OBRIGATÓRIO
INTEGRAÇÃO ENGENHARIA COMÉRCIO E REP. LTDA	NÃO OBRIGATÓRIO
MBR – SOLUÇÕES	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO DA SAÚDE	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO – ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 10ª REGIÃO	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL – PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL-MPF	NÃO OBRIGATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO DA 1ª REGIÃO	NÃO OBRIGATÓRIO
MUNFORT-INSTITUIÇÃO DE ENSINO	NÃO OBRIGATÓRIO
NUBE – NÚCLEO BRASILEIRO DE ESTÁGIOS	NÃO OBRIGATÓRIO
PCPC (PAULO CEZAR PINHEIRO CARNEIRO ADVOGADO ASSOCIADOS)	NÃO OBRIGATÓRIO
SADIA	NÃO OBRIGATÓRIO
SESC/DF	NÃO OBRIGATÓRIO
SETTE CÂMARA, CORRÊA E BASTOS – ADVOGADOS ASSOCIADOS (CONTRATO ORIGINAL)	NÃO OBRIGATÓRIO
STAG– CENTRO DE ESTÁGIO LTDA.	NÃO OBRIGATÓRIO

SUPER ESTÁGIOS	NÃO OBRIGATÓRIO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	NÃO OBRIGATÓRIO
TREINER RECURSOS HUMANOS	NÃO OBRIGATÓRIO
TSK – CONSULT /MPK CONSULT &SERVIÇOS DE RECRUTAMENTOS HUMANOS	NÃO OBRIGATÓRIO
UNIVERSIA BRASIL S.A	NÃO OBRIGATÓRIO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM	NÃO OBRIGATÓRIO
UNIVERSIDADE PATATIVA DO ASSARÉ- AGENTE DE INTEGRAÇÃO	NÃO OBRIGATÓRIO
USINA DE TALENTOS-AGENTE DE INTEGRAÇÃO	NÃO OBRIGATÓRIO
WEB ESTÁGIOS- AGENTE INTEGRAÇÃO	NÃO OBRIGATÓRIO
SKS INDUSTRIA, COMERCIO E SERVICO PARA CONSTRUCAO LTDA	OBRIGATÓRIO
SORGATTO ALIMENTOS LTDA	OBRIGATÓRIO



DIMENSÃO 1:
ORGANIZAÇÃO
DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

1. DIMENSÃO 1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

1.1. Políticas institucionais no âmbito do curso

O Curso Superior Tecnológico de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário do Planalto Central – UNICEPLAC tem por missão desenvolver profissionais éticos, críticos e reflexivos, conhecedores dos diferentes referenciais teórico-metodológicos das diversas áreas e possibilidades de atuação, bem como dos desafios inerentes da sociedade contemporânea e seus paradigmas.

A Instituição compromete-se a oferecer ao mercado, em permanente transformação, pessoas com competências, habilidades e atitudes condizentes com o que a sociedade espera de um gestor no século XXI. As Políticas de Ensino, Iniciação Científica e Extensão estão amparadas na legislação nacional e buscam alcançar horizontes que indicam a promoção de ensino de qualidade, os avanços da ciência e das tecnologias nos processos de ensino-aprendizagem, com base em princípios de interdisciplinaridade e articulação das áreas do saber. Tais políticas, desenvolvidas no âmbito do curso, estão claramente voltadas à promoção de oportunidades de aprendizagem alinhadas ao perfil do egresso.

Assim, o futuro tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, além de saber e de saber fazer, deverá compreender o que faz. Posto isto, pode-se afirmar que as ações práticas no ensino não constituem um espaço isolado do restante do curso; a transposição que ocorre neste nível deve ser antecedida de processo de reflexão coletiva e sistemática das atividades em suas diferentes formas.

Nessa perspectiva, o projeto pedagógico do CST em Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC prevê situações didáticas em que os futuros tecnólogos da área, colocarão em uso o que aprenderam, ao mesmo tempo em que possam mobilizar outros conhecimentos oriundos de diferentes naturezas e experiências, para enriquecimento de sua formação

As métricas implementadas demonstram que tais práticas são grandemente exitosas e buscam constante inovação. As políticas institucionais, expressas no PDI 2018 - 2022 do UNICEPLAC estão implementadas no curso e consideram a articulação entre ações de ensino, iniciação científica e extensão como modelo

eficiente para uma boa formação acadêmica. As Políticas de Ensino, Iniciação Científica e Extensão estão amparadas na legislação nacional e buscam alcançar horizontes que indicam a promoção de ensino de qualidade, os avanços da ciência e das tecnologias nos processos de ensino-aprendizagem, com base em princípios de interdisciplinaridade e articulação das áreas do saber.

Além disso, a articulação dos diferentes âmbitos do conhecimento profissional pressupõe que o processo formativo seja percebido em função do perfil e das competências, e, conseqüentemente, tenha uma composição que privilegie uma organização interdisciplinar dos conhecimentos, diversificação de experiências curriculares, oficinas, seminários, grupos de estudo, projetos e atividades que permitam, ao aluno em formação, vivências distintas. Diante do exposto, a análise dos conhecimentos a serem desenvolvidos envolve os espaços, os tempos e as atividades que serão utilizados para promover situações de ensino/aprendizagem que possibilitem a articulação entre os conteúdos de formação geral e os conhecimentos específicos do ensino tecnológico em Gestão de Recursos Humanos.

A política de inovação tecnológica, prevista para o UNICEPLAC, portanto visa promover a utilização, pela sociedade, do conhecimento científico, tecnológico e cultural. Abaixo, estão elencadas, algumas ações previstas nas políticas mencionadas.

* Políticas de Ensino: A Política de Ensino do Centro Universitário possui mecanismos que visam garantir a perpetuação e o estreito alinhamento de suas políticas com o previsto no PDI. Os métodos e técnicas acadêmicas, didáticas e pedagógicas previstas no curso de graduação buscam, dentre outros, garantir o atendimento educacional especializado e atividades de avaliação que permitam o desenvolvimento de práticas de ensino que possibilitam, incentivam e premiam a incorporação de avanços tecnológicos e, principalmente, de metodologias em prol da interdisciplinaridade e de ações inovadoras.

Pressupõe-se que à Educação cabe preparar o indivíduo para compreender a si mesmo e ao outro, por meio de um melhor conhecimento do mundo e das relações que se estabelecem entre os homens e entre estes e o meio ambiente físico e social. O Centro Universitário UNICEPLAC entende também que à Educação cabe preparar

os indivíduos para compreender os impactos das novas tecnologias na cultura, por meio da concepção de sociedade como um processo complexo e inacabado, onde valores e paradigmas estão sendo permanentemente questionados.

O UNICEPLAC, enquanto agência promotora de educação superior, entende que deve ser precursor de uma política de ensino teoricamente rigorosa, sólida e articulada organicamente a um projeto de sociedade em transformação e de educação comprometida com os coletivos constituídos.

Nesse contexto, UNICEPLAC está continuamente preocupado com a transmissão e a construção do saber, com a iniciação científica, com inovações, com o ensino e a formação profissional que contemple conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à atuação eficaz do discente - cidadão - bem como com a educação continuada e a cooperação técnico-científica-cultural, a fim de contribuir com o desenvolvimento sustentável.

Consciente de seu papel no processo de formação democrática e com a dinâmica flexível que adota, o UNICEPLAC preserva, sempre que possível, o caráter pluridimensional da educação superior, proporcionando ao discente uma sólida formação geral necessária à superação dos desafios de renovadas condições de exercício profissional e de produção de conhecimentos.

Nesse sentido, adota também a prática do estudo independente, na perspectiva da autonomia intelectual, como requisito à autonomia profissional e o fortalecimento da articulação da teoria com a prática por meio da iniciação científica e da participação em atividades de extensão.

Para garantir seus objetivos, o UNICEPLAC organiza a Educação, que se desenvolve, em torno de quatro aprendizagens fundamentais, quais sejam:

- Aprender a conhecer – caracterizado pela busca do domínio dos instrumentos do conhecimento com a finalidade precípua de descobrir, compreender, fazer ciência;

- Aprender a fazer – entendendo-se que, embora indissociável do “aprender a conhecer”, o “aprender a fazer” refere-se diretamente à formação profissional, na

medida em que se trata de orientar o discente a pôr em prática os seus conhecimentos, adaptando a educação à configuração do trabalho na sociedade atual;

- Aprender a viver juntos – constituindo-se num grande desafio para a Educação, tendo em vista que trata de ajudar os discentes no processo de aprendizagem para a participação, a cooperação e, sobretudo, para a busca coletiva de soluções para os problemas contemporâneos;

- Aprender a ser – integrando as três aprendizagens anteriores e caracterizando-se pela elaboração de pensamentos autônomos e críticos que contribuam na formulação própria de juízos de valor, formando, assim, um cidadão e profissional decidido e preparado para agir nas diferentes circunstâncias da vida.

Para concretizar sua política de formação, o UNICEPLAC busca promover o ensino de qualidade por meio da criação e desenvolvimento de atividades acadêmicas que considerem os conhecimentos, as habilidades e as atitudes essenciais à formação humana e profissional, sob a égide da ética, da probidade e da democracia.

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

- a construção coletiva – expressa na intenção e prática de cada segmento que constitui a instituição, levando em conta a articulação dialética, diferenciação e integração, globalidade e especificidade;

- a interação recíproca com a sociedade – caracterizada pela educação e desenvolvimento econômico-social sustentáveis, reafirmando o seu compromisso como potencializadora da formação humana e profissional;

- a construção permanente da qualidade de ensino – entendida e incorporada como processual e cotidiana da graduação e da pós-graduação;

- a integração entre ensino, pesquisa e extensão – buscando a construção de um processo educacional fundado na elaboração/reelaboração de conhecimentos,

objetivando a apreensão e intervenção na realidade enquanto uma totalidade dinâmica e contraditória;

- a extensão voltada para seus aspectos fundamentais – tornar a coletividade beneficiária direta e imediata das conquistas do ensino e da pesquisa, socializando o saber universitário e a coleta do saber não-científico elaborado pela comunidade para, estruturando-o em bases científicas, restituí-lo à sua origem;

- o desenvolvimento curricular – contextualizado e circunstanciado, expressão da concepção de conhecimento entendido como atividade humana e processualmente construído na produção da vida material;

- a busca permanente da unidade teoria e prática – o que exige a incorporação de docentes e discentes em atividades de pesquisa;

- a adoção de aspectos metodológicos – fundados nos pressupostos da metodologia dialética que concebe a sociedade e a educação como dinâmicas, contraditórias e partícipes da construção das relações infra e superestruturais. Considera-se que a educação superior, no contexto atual da sociedade brasileira, vem enfrentando novos desafios, possibilidades, mas também dificuldades, demandando políticas que implicam em:

- melhoria da qualidade do ensino e da formação profissional, fomentando e reforçando a inovação, a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade nos programas acadêmicos;

- formação do cidadão crítico, ético, criativo e socialmente comprometido com a sociedade, capaz de produzir, organizar, difundir e controlar o conhecimento;

- condições de igualdade no que se referem ao acesso e permanência, tomando por base os méritos, capacidade, esforços e perseverança, sem permitir discriminação e favorecendo a inclusão das minorias reconhecidas socialmente;

- desenvolvimento de habilidades que permitam a aprendizagem continuada, nas mais diferentes situações de vida;

- formação que considere os aspectos ligados à socialização, integração, cooperação e participação.

Desta forma, pelo fato do UNICEPLAC constituir-se em um locus de disseminação de conhecimento, se ver conclamada a definir novas abordagens resultantes da pesquisa, na busca do padrão de qualidade no ensino, na pesquisa e na extensão, com o propósito de atingir a formação profissional mais adequada de seus acadêmicos para o mercado de trabalho e para o exercício democrático-participante de cidadania. Assim, os projetos de seus cursos chamam a atenção para a lógica do processo de integração e de indissociabilidade, tendo o conhecimento como o núcleo definidor, por entender que por esta via se supera a perspectiva gerencial e burocrática de uma divisão do trabalho acadêmico.

Para articular a complexidade deste universo de ação coletiva e social, os projetos dos cursos: estabelecem uma política de indissociabilidade Ensino-Pesquisa-Extensão, considerando que a investigação, a transmissão, a aplicação e a transferência do conhecimento se façam permanentemente, em uma articulação e em uma integração essencial, uma vez que todo o ensino envolve a perspectiva da produção e da inovação do conhecimento; consideram que a função institucional da investigação filosófica, científica, artística e literária se apresenta configurada como um processo de produção do conhecimento novo, em torno de objetos definidos e respondendo a uma problematização específica, segundo uma metodologia precisa da qualidade do ensino e da formação profissional, fomentando e reforçando a inovação, a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade.

Estes procedimentos ocorrem objetivando o fortalecimento do processo de formação dos acadêmicos, em conformidade com o perfil de egresso desejado e condizente com as DCNs correlatas. Assim, a política de ensino tem como ponto de partida o conhecimento de seu discente. Partindo do perfil do ingressante, desenvolver-se uma política de ensino que considere o discente como centro de referência de todo o processo de aprendizagem.

O Centro Universitário UNICEPLAC propõe uma visão de educação que seja marcada pelas ideias de empreendedorismo e responsabilidade social, na qual o educando compreende suas potencialidades, aprenda a desenvolvê-las em

articulação com os demais ramos científicos, visando à formação de um indivíduo consciente, não só de si, mas do mundo em que vive, que lhe permite crescer e desenvolver-se profissionalmente, com competência e dinamismo para que tenha visão estratégica.

Esta proposta se concretiza com a valorização de um currículo interdisciplinar no qual são valorizados projetos que se integram e estruturam como eixo condutor do aprendizado. Para alcançar esses objetivos, são adotados e disseminados princípios de aprendizagem que orientam a prática docente a partir de uma perspectiva que reconheça no discente sua condição de jovem e adulto que possui experiências ricas e que devem ser aproveitadas e elaboradas através do processo de ensino e aprendizagem.

O UNICEPLAC acredita que as práticas pedagógicas devem privilegiar o ensino de conteúdo, atitudes e formas de olhar o mundo com maneiras e ritmos compatíveis à realidade socioeconômica e cultural do educando. A aquisição de conhecimento deve ser compreendida como decorrência das trocas que o ser humano estabelece nos processos que interagem.

A instituição assume, assim, seu papel de mediadora desse processo e busca articular tais trocas, pois reconhece ser o educando o agente principal de sua própria aprendizagem. Assim, os cursos ofertados no UNICEPLAC sempre buscam a qualificação e competência do egresso, adotando para tal, métodos de ensino e aprendizagem diversificados e criativos.

Vale ressaltar que a implementação da formação profissional – saber fazer – envolve a incorporação de uma pedagogia, fundamentada em uma concepção mais crítica das relações existentes entre educação, sociedade e trabalho.

1.1.2. Políticas de Extensão:

O Centro Universitário UNICEPLAC entende a extensão como um processo acadêmico definido e efetivado em função das exigências da realidade, indispensável na formação do aluno, na qualificação do professor e no intercâmbio com a sociedade, o que implica em relações multi, inter e transdisciplinares interligando a Instituição nas

suas atividades de ensino e de investigação científica com as demandas da maioria da população, possibilitando a formação do profissional-cidadão, através das formas de transmissão e aplicação de seu acervo humano e material para elevar o bem estar da sociedade, implementando, com qualidade, projetos de educação continuada, científicos, culturais, artísticos, esportivos, de lazer, assistenciais e comunitários para a sua integração com a comunidade. Por outro lado, a captação das demandas e necessidades da sociedade possibilita orientar a produção e o desenvolvimento de novos saberes. Este processo estabelece relação dinâmica entre a Instituição e seu contexto social.

Desta forma, perpetua as ações institucionais, porém com uma visão integradora dos cursos. A Política de Extensão do Centro Universitário UNICEPLAC é um processo educativo, cultural e científico que articula o ensino e a iniciação científica, desenvolvendo e promovendo ações direcionadas ao atendimento das demandas da comunidade interna e externa, viabilizando a relação transformadora entre a instituição e a sociedade.

As ações de extensão têm como objetivos:

- estabelecer a integração entre o ensino, a pesquisa e a realidade educacional;
- capacitar os discentes para atender as exigências do mercado de trabalho, assim como as necessidades sociais;
- contribuir para a melhoria dos padrões socioeconômicos, políticos e culturais da comunidade;
- estimular e apoiar o corpo docente e discente na publicação e divulgação de suas produções acadêmicas;
- realizar cursos e eventos a partir das necessidades e demandas dos discentes, docentes e da comunidade, utilizando-se da modalidade presencial e a distância.

No CST em Gestão de Recursos Humanos, a Extensão é uma atividade que será desenvolvida de diversas formas:

Cursos de Extensão: cursos ministrados no âmbito do UNICEPLAC, que têm como requisito algum nível de escolaridade, como parte do processo de educação continuada, e que não se caracterizam como atividades regulares do ensino formal de graduação;

Eventos: compreendem atividades de curta duração, como palestras, seminários, oficinas, congressos, entre outras modalidades;

Programas de ação contínua: abarcam o conjunto de atividades implementadas continuamente, que têm como objetivos o desenvolvimento da comunidade, a integração social e a integração com instituições de ensino;

Prestação de serviços: abrange a realização de consultorias, assessoria, e outras atividades não incluídas nas modalidades anteriores e que utilizam recursos humanos e materiais do UNICEPLAC

Para cada ação de extensão deve ser definida uma área temática, que tem como parâmetro as políticas públicas, mas outras áreas temáticas podem ser sugeridas, em função da inserção social e regional da Instituição, ou de temas emergentes nas diferentes áreas. Mesmo que não se encontre no conjunto das áreas, uma correspondência absoluta entre o objeto de um projeto e o conteúdo descrito nas áreas (individualmente ou combinadamente), a mais aproximada, tematicamente, deve ser escolhida:

- I. comunicação;
- II. cultura e arte;
- III. ciência, tecnologia e sociedade;
- IV. democracia, ética e cidadania;
- V. globalização e política internacional;
- VI. direitos Humanos e Justiça;
- VII. políticas públicas: educação, habitação, saneamento, saúde, transporte, segurança, defesa e questões ambientais;

- VIII. tecnologia e Produção;
- IX. trabalho;
- X. responsabilidade Social;
- XI. sociodiversidade e multiculturalismo: violência, tolerância/ intolerância, inclusão/ exclusão, sexualidade, relações de gênero e relações étnico raciais e Afrodescentes;
- XII. processos migratórios;
- XIII. vida urbana e vida rural.

A missão do Centro Universitário UNICEPLAC na área de extensão é a de ampliar as formas de divulgação dos conhecimentos produzidos no interior do Centro Universitário com o intuito de elevar o bem-estar da sociedade, implementando, com qualidade, projetos de educação continuada, científicos, culturais, artísticos, esportivos, de lazer, assistenciais e comunitários para a sua integração com a comunidade.

No curso de Recursos Humanos, a participação do curso em atividades de pesquisa e extensão foi realizada por meio de eventos (*lives*), visto que em meio a pandemia do Covid-19, a aproximação com o mercado de trabalho e/ou com profissionais externos foi desenvolvida com a prática mediada pelas tecnologias digitais, que visaram atividades de interlocução com a sociedade, considerando o interesse local e regional, no contexto da formação desses estudantes. Os professores trabalham para o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem baseado em avaliações de desempenho dos estudantes e apontamentos das fragilidades em relação a formação do egresso, a partir dos relatórios gerados pela plataforma Avalia, a fim de nortear a condução das temáticas destes eventos.

Destaca-se que a curricularização ocorre na disciplina de Projeto Experimental em Gestão de Recursos Humanos, que articula diferentes áreas do conhecimento da gestão, e estão implementadas na prática, articulando teoria e prática, e atendimento ao público, em parceria com o Núcleo de Apoio Fiscal e Contábil (NASF).

Trata-se de um laboratório de experiências profissionais onde os estudantes de Gestão de Recursos Humanos articulam os conhecimentos, habilidades e competências do percurso formativo para atendimento à comunidade.

Neste espaço, sob supervisão e orientação do docente responsável do componente curricular de Projeto Experimental os estudantes prestam serviços à comunidade interna e externa, tais como, projetos de gestão organizacional que auxiliam as pessoas e empresas da região a melhor organizar seus negócios, criando fluxos que facilitam os processos de gestão.

Vale ressaltar que os projetos desenvolvidos nesta disciplina representam a curricularização da extensão (10%) da carga horária total, uma vez que na prática, o estudante é valorizado em seu percurso formativo, como protagonista do exercício profissional, em supervisão docente.

O tripé ensino/pesquisa/extensão no NAF promove a articulação da ciência, da cultura e do mundo do trabalho, pois favorece a escuta, a reflexão, a investigação, o diálogo, a criatividade, a criticidade, e a elaboração teórico-prática das ações comunitárias propostas, que compreendem os sujeitos em suas diferentes singularidades e nos diferentes campos da realidade social.

1.1.3. Políticas de Iniciação Científica:

O Centro Universitário UNICEPLAC entende que oferecer educação superior de qualidade não pode prescindir do instrumento de fertilização e de atualização dos conteúdos dos programas de ensino representado pela atividade de investigação científica, tecnológica, artística e cultural.

Assim, um dos objetivos do projeto pedagógico do CST em Gestão de Recursos Humanos é proporcionar o envolvimento crescente dos discentes nos programas de pesquisa e extensão, sincronizados com a política geral da universidade para estas atividades, mirando à indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão e ao atendimento à comunidade por meio de programas que propiciem a ampliação da escolaridade à população de Brasília. Para tanto, permanentemente os alunos do curso participam de ações/atividades de extensão

com o intuito de possibilitar-lhes vivenciar na prática e no locus privilegiado, as ideias afloradas no fazer.

Assim, desde o início, direcionam-se a capacidade e a competência do aluno, para as novas e possíveis práticas advindas do conhecimento técnico-metodológico, fato que enriquece substancialmente o valor do título universitário que será alcançado ao final do curso.

As políticas Institucionais de Pesquisa promovem o desenvolvimento de projetos, envolvendo a comunidade, que possibilitam o contato direto com a realidade e objetivam impulsionar a iniciação técnico-científica, ao mesmo tempo, permitir ao aluno vivenciar práticas para o fazer prático pedagógico, cuja tônica remete às aprendizagens significativas e à redução do fracasso profissional, sempre na perspectiva da melhoria do ensino e na qualidade da formação dos profissionais.

Ainda nesse contexto de incentivo à pesquisa, o UNICEPLAC investe em programas de Iniciação Científica que é uma atividade de investigação realizada por discentes dos cursos de graduação, orientada por docente qualificado, e que visa ao aprendizado de técnicas e métodos investigativos científicos, que é perpetuada pelo Centro Universitário UNICEPLAC, por meio da Política de Iniciação Científica do UNICEPLAC sendo um instrumento de financiamento da investigação científica, complementar às outras formas de fomento, tanto internas quanto externas. É um instrumento que permite introduzir os estudantes de graduação (tanto cursos presenciais quanto a distância) à pesquisa científica, configurando-se como poderoso fator de apoio às atividades de ensino.

Os Objetivos da Política de Iniciação Científica são: I - iniciar o discente dos cursos de graduação (presenciais e a distância) na prática da pesquisa científica; II - desenvolver, nos discentes dos cursos de graduação, competências e interesse no campo da iniciação científica; III - estimular o pensamento crítico e investigativo próprios do pesquisador em formação; IV - favorecer a formação de equipes e linhas de pesquisa na Instituição a partir do embrião formado na iniciação científica.

O gerenciamento do Programa de Iniciação Científica do Centro Universitário UNICEPLAC fica a cargo do Coordenador de Iniciação Científica e Extensão que é

nomeado, por ato do Reitor, com o objetivo de fornecer as diretrizes acadêmicas do programa, acompanhar e avaliar seu desenvolvimento, além de analisar e dar parecer sobre os pedidos de bolsas e sobre os relatórios dos bolsistas nos casos de renovação.

Além do estímulo à pesquisa há também a orientação à participação em empresas juniores, incubadoras, parcerias com outras instituições como estímulo à produção de propriedade intelectual e inovação tecnológica, estímulo à participação em eventos relacionados à produção científica e inovação tecnológica. Tais práticas são comprovadamente exitosas e inovadoras pois promovem a utilização, pela comunidade acadêmica, do conhecimento científico, tecnológico e cultural produzido.

1.2. Objetivos do curso

O curso de Gestão de Recursos Humanos dentro de sua concepção, reúne um conjunto de funções tradicionais associadas ao progresso e à transmissão do saber: inovação, ensino e formação, conhecimento e educação permanente. Essas funções contribuem para o desenvolvimento indispensável, depositário, criador e pertinente do processo de ensinar.

O Curso foca na necessidade de propiciar ao futuro profissional um curso que venha privilegiar a promoção e o desenvolvimento de novas competências no campo de recursos humanos, promovendo a consciência ética, o compromisso social, o respeito e a liberdade de expressão, fortalecendo o crescimento pessoal e o avanço das organizações financeiras.

Estes objetivos são alcançados fazendo-se a articulação dos conteúdos teóricos e práticos, quando o aluno aprende na posição de sujeito da aprendizagem com metodologias inovadoras e emergentes. Desta forma, desde o início do curso o acadêmico já tem contato com os cenários da atuação do gestor de recursos humanos, adquirindo a habilidade de aplicar o conhecimento construído. Assim, essas realidades vêm sendo incluídas como oportunidade para os discentes conhecerem e interagirem com profissionais do mercado de trabalho e com seus docentes, que atuam em contextos organizacionais. O relato de trajetórias de sucesso e os desafios

da profissão são compartilhados corroborando para alcance desses objetivos do curso.

É pilar para a estruturação dos objetivos do curso, além das DCNs, o estudo das demandas de mercado locais e regionais, o que nos é facilitado pelo íntimo contato com a população local, por meio das atividades práticas em campo e das ações de extensão e do contato com instituições como as organizações conveniadas de Estágio, que nos fornece dados importantes sobre as necessidades locais relacionadas à Gestão de Recursos Humanos. Desta forma, estruturamos nosso perfil do egresso alinhando a estrutura curricular do curso, o contexto educacional e as características locais e regionais relacionadas ao curso.

Portanto, o objetivo geral do Curso Superior Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é contribuir para a formação de gestores de Recursos Humanos a partir da compreensão das dimensões sociais, econômicas, culturais e políticas que compõem a atividade de gerir pessoas à luz de uma reflexão crítica sobre o trabalho humano, com a conjugação de conhecimento teórico e prático.

Assim sendo, o curso prevê uma sólida formação profissional, científica e tecnológica, tendo em vista gestores de recursos humanos que atuem como agentes transformadores da realidade social na qual estão inseridos, voltados não apenas para exercer as funções de gestores em ambientes organizacionais, mas compreendendo, também, a relevância da sua atuação no âmbito social, dotados de visão crítica e capacidade empreendedora, conscientes de sua responsabilidade como profissionais e cidadãos que contribuem para o desenvolvimento social e econômico regional e nacional.

Os objetivos gerais e específicos atendem aos critérios de clareza, abrangência, possibilidade de geração de metas e compatibilidade com a concepção filosófica e a missão do curso. O objetivo geral esclarece e determina, de modo amplo, a contribuição do curso para a formação do aluno. Os objetivos específicos caracterizam o desdobramento do objetivo geral, redigidos de modo mais concreto, alcançáveis em menor tempo e explicitam desempenhos finais observáveis e mensuráveis.

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

Além disso, objetiva desenvolver habilidades que permitam que o discente realize uma análise holística das organizações e de seus setores, traçando ações estratégicas de melhoria contínua, de gestão do conhecimento, de sistematização e comunicação dentro dos processos e rotinas com a finalidade de promover o desenvolvimento organizacional, de fomentar a criatividade, a inovação e a aprendizagem autônoma, privilegiando o trabalho de alta performance e a gestão participativa em sintonia com os princípios das Diretrizes Curriculares Nacionais.

1.3. Perfil profissional do egresso

O Projeto Pedagógico do Curso superior de Tecnologia Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC, a partir das especificações do Catálogo Nacional dos Cursos superiores de Tecnologia de 2016, do Ministério da Educação (MEC, 2016), e levando em consideração a Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021, prevê que o perfil profissional do egresso deve ter uma visão sistêmica sobre o contexto de trabalho, visando constante desenvolvimento, atualização, e adequações as novas demandas do mundo do trabalho.

Cabe a este profissional planejar e gerenciar sistemas e subsistemas relacionados à gestão de pessoas nos diferentes tipos de organizações públicas e/ou privadas, sociedade civil, sem fins lucrativos, entre outras.

Cabe destacar que segundo a Classificação Brasileira de Ocupações – CBOs do egresso do CST em Gestão de Recursos Humanos, classifica e distingue o perfil profissional do egresso, sob o número CBO 1422-05, como Gerente de recursos humanos, com os seguintes sinônimos: Coordenador de recursos humanos; Gerente de planejamento de salários e benefícios; Gerente de relações de recursos humanos, Gerente de relações humanas ou Gerente de relações industriais. Ou seja, esse profissional gerencia atividades de departamentos ou serviços de pessoal, recrutamento e seleção, cargos e salários, benefícios, treinamento e desenvolvimento, liderando e facilitando o desenvolvimento do trabalho das equipes; assessora diretoria e setores da empresa em atividades como planejamento, contratações, negociações de relações humanas e do trabalho; atua em eventos corporativos e da comunidade, representando a empresa.

Por outro lado, a Resolução CNE/CP nº 01/2021 define competência profissional como sendo 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.

Assim, para atender ao perfil profissional pretendido para os futuros profissionais formados no curso, entende-se que é imprescindível fornecer-lhes os instrumentos necessários para inseri-los na visão ampla do mundo atual, sem deixar de enfatizar a necessidade de considerar as riquezas da realidade regional. Os conteúdos desenvolvidos ao longo do curso buscam capacitar os educandos a exercerem o papel de cidadãos, levando em conta suas responsabilidades sociais. Nesse sentido, a qualificação permanente é a tônica do exercício e da consciente cidadania profissional que se tem por escopo desenvolver nos alunos.

Portanto, o Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos 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 precípua à ética e a responsabilidade socioambiental e política.

Além disso, espera que o futuro profissional tenha uma visão global e local do meio social, político, cultural, econômico e tecnológico, para que seja capaz de exercer a profissão com ética, desenvoltura e responsabilidade social.

O contexto geográfico e político da instituição, os objetivos previstos no PPC, a estrutura curricular e a realidade local e regional são elementos fortemente relacionados à definição do perfil do egresso. O egresso de Gestão de Recursos Humanos está apto a agir de forma crítica e ética, comunicando-se de maneira compatível com sua posição e função nos diversos contextos e níveis hierárquicos. Está habilitado, ainda, a desenvolver o raciocínio lógico, matemático e analítico com vistas à identificação e à proposição de soluções que - ao considerar cenários, estratégias e políticas institucionais - equacionem, por meio de atributos de criatividade, iniciativa, flexibilidade e determinação, a formulação e a tomada de decisão.

O egresso do curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos terá como habilidades e competências gerais:

- Possuir habilidades e competências gerenciais para atuar de forma humanística na condução dos processos administrativos
- Dominar conhecimentos dos principais métodos em Gestão com Pessoas, desenvolvendo modernas técnicas de planejamento, programação, controle e avaliação com qualidade total
- Imbuir-se de embasamento teórico e prático, referente aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao melhor desempenho das atividades típicas da gestão de pessoas

- Ser capaz de identificar e analisar problemas pertinentes à rotina das atividades administrativas
- Pensar e agir estrategicamente diante dos desafios da gestão de pessoas
- 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
- Mostrar-se apto a propor novas metodologias para a definição de estratégias gerenciais
- Desenvolver a capacidade da pesquisa científica
- Integrar teoria e prática

O perfil do egresso é moldado por disciplinas predominantes da estrutura curricular, que prioriza a teoria aliada às práticas, voltadas ao mercado de trabalho, para atuar como profissionais éticos e empreendedores capazes de executar, no âmbito organizacional, as funções clássicas de planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos, ou seja, nos diferentes aspectos da profissão, sendo ampliadas em função de novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho.

Este profissional, durante sua formação, desenvolve competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), à medida que realiza processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional ao longo de sua formação, de forma gradual e continuada em situações de ensino que promovam a execução prática e processual dessas atividades.

1.4. Estrutura Curricular

A estrutura curricular para o curso estabelece expressamente as condições para sua efetiva conclusão e integralização curricular. Seguindo o regime adotado, o curso está organizado de forma a alcançar seus objetivos, tendo em vista, além das legislações vigentes aplicadas ao ensino superior para a modalidade em questão, o Regimento da IES, o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), como determinado no Projeto Pedagógico do Curso (PPC).

O UNICEPLAC propõe uma estrutura curricular 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 do curso emprega estratégias que visam a flexibilidade, a interdisciplinaridade e a acessibilidade metodológica dos conteúdos, compatibilizando-as com uma carga horária total do curso e dos elementos curriculares, de forma a garantir o perfeito desenvolvimento destas estratégias e dos conteúdos.

Os elementos curriculares evidenciam uma estreita articulação da teoria com a prática, empregando, em todo o itinerário formativo, instrumentos e estratégias de inovação metodológica para a busca de um aprendizado significativo e de qualidade que induz a inovação e a práticas exitosas ao longo de sua trajetória.

Assim, busca-se otimizar a atuação do profissional nas áreas afins, criando-se subsídios para que futuramente sejam viáveis ações baseadas em conceitos contemporâneos e científicos. O egresso do curso deve estar apto a ingressar no mercado para que possa atuar como um profissional de ponta. Nessa perspectiva, o itinerário formativo prevê a possibilidade de saídas intermediárias de qualificação profissional tecnológica, conforme consta na representação gráfica da matriz apresentada. Assim, o itinerário formativo possibilita um contínuo e articulado

aproveitamento de estudos e de experiências profissionais devidamente avaliadas, reconhecidas e certificada.

A interdisciplinaridade também é focada por meio da existência de bibliografias básicas e complementares em diferentes disciplinas, ambas validadas pelo NDE do Curso. 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.

A comunidade acadêmica, em especial os professores, concebem o conhecimento, a avaliação e a inclusão educacional, promovendo processos de diversificação curricular, flexibilização do tempo e a utilização de recursos, a fim de viabilizar a aprendizagem de estudantes com necessidades especiais, oferecendo assim, elementos comprovadamente inovadores, podemos citar: o atendimento oferecido pelo Núcleo de Apoio e acessibilidade discente – NAPA, que tem oferecido um atendimento especial e personalizado para àqueles alunos com dificuldades no processo de ensino-aprendizagem; A disponibilização de material complementar para leitura e estudo na plataforma AVA; A plataforma AVALIA que dispõe de ferramentas de acompanhamento e avaliação periódica do rendimento do aluno ao longo do seu itinerário formativo; nas disciplinas ofertadas na modalidade EAD, temos “ avaliação periódica”, promovida pela CPA e pelo CEAD – Coordenação de Ensino a distância;

Além disso, a estrutura curricular explicita claramente a articulação entre os componentes curriculares no itinerário formativo e apresenta elementos comprovadamente inovadores, também, por meio da unidade curricular denominada de Projeto Experimental em Recursos Humanos. entre outros.

Para dar maior dinamicidade ao curso é disponibilizado em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), materiais científicos, conteúdos, atividades e informativos sobre as disciplinas, o que familiariza o aluno com a modalidade à distância. Além disso, o itinerário formativo apresenta elementos comprovadamente exitoso quando

utiliza como metodologia inovadora para as aulas a sala de aula invertida, o NASF, e nas aulas práticas de inúmeras unidades curriculares, com a execução de atividades que familiariza os discentes com o exercício profissional, de forma gradual e continuada, além de utilizarem equipamentos modernos para o momento de discussão e debates em grupo, material didático, entre outros.

Metodologias ativas, estudo de casos, dentre outros, orientados por professores, são outras estratégias a serem adotadas, o que permite que o graduando entre em contato com os 'problemas' vividos nas instituições e, sob a orientação do docente, chegue à tomada de decisão.

São desenvolvidos projetos que possibilitem a visão crítica e integrada dos conhecimentos, em um modelo de integração de conhecimentos que permite o desenvolvimento de competências a partir da aprendizagem pessoal e não somente o ensino unilateral.

Para a articulação entre teoria e prática no curso, várias são as propostas incorporadas à formação profissional. Dentre estas, encontrar-se-á a inserção do graduando na realidade profissional, de modo que as informações possam ser coletadas *in loco* e analisadas no interior das disciplinas do curso, à luz de referenciais teóricos.

O currículo do curso foi concebido na perspectiva da educação continuada, como uma realidade dinâmica, flexível, propiciando o diálogo entre as diferentes ciências e saberes, bem como as atividades facilitadoras da construção de competências. A estrutura curricular segue os princípios de: a) flexibilização; b) interdisciplinaridade; c) contextualização; e d) acessibilidade/inclusão.

A flexibilização curricular é exercida por meio de um universo de atividades complementares estruturadas dentro e fora da IES, sempre articuladas com as atividades específicas das disciplinas (seminários online direcionados ao conteúdo programático, palestras de profissionais via internet para debates sobre metodologias e tecnologias específicas, cursos de extensão e profissionalizantes online, que foram bastante utilizadas em tempos de isolamento ocasionado pela COVID-19), bem como com as atividades que o próprio aluno pode buscar (seminários, eventos, cursos

extracurriculares, entre outros), que, mediante comprovação, são contabilizados no curso, como atividade complementar.

A contextualização busca a adequação do currículo às características dos alunos e ao ambiente socioeconômico e cultural, permitindo relacionar as atividades curriculares com o cotidiano dos discentes e com o contexto social. Para atender a esse princípio, a IES sempre adequa o processo ensino-aprendizagem à realidade local e regional, articulando as diferentes ações curriculares às características, demandas e necessidades de cada contexto. Assim, busca desenvolver estratégias para articular o processo de ensino à realidade dos alunos, propiciando uma aprendizagem referida aos diferentes âmbitos e dimensões da vida pessoal, social e cultural dos discentes.

No que concerne à carga horária total do curso, a mesma é condizente com toda a bagagem de conhecimentos que o profissional precisa desenvolver com vistas à sua inserção no mercado de trabalho. A carga horária de cada disciplina é baseada nos conteúdos programáticos necessários para a formação do profissional, assim como na sua complexidade e importância para atingir o perfil profissional desejado.

O Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos está em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos, definidas pela RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 5 DE JANEIRO DE 2021 e o Catalogo Nacional de Cursos Superiores (2016), quanto à definição de sua carga horária – de 1600 horas –, ao tempo mínimo de sua integralização – 04 semestres (2 anos).

Outrossim, o itinerário formativo do curso se apresenta numa perspectiva de aprendizagem ativa e interativa de Recursos Humanos que propicie uma aprendizagem significativa, a partir do uso de recursos tecnológicos e recursos educacionais digitais como mediação do processo de ensino e de aprendizagem centrados no estudante, a partir da utilização de sistemas para acompanhamento da aprendizagem e repositório de material didático, biblioteca digital (Minha Biblioteca) e periódicos, plataforma AVA e laboratório de informática para as disciplinas e práticas que assim o demandarem, além da aplicação das técnicas mais modernas de ensino

como a sala de aula invertida, parcerias com empresas que oportunizem o ingresso no mercado de trabalho como CIEE e IES; além da observação da integralidade de ocupações reconhecidas tendo como referência a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

O itinerário formativo, ainda, dispõe de disciplinas optativas que constam da estrutura curricular do curso, são ofertadas no formato EaD com carga horária de 40 horas: a) Inglês Instrumental; e b) LIBRAS, c) Estatística para gestores; d) Ética, Cidadania e Realidade Brasileira, oferecendo ao aluno novas oportunidades de expandir conhecimentos, ampliar seu repertório de contato com materiais científicos e praticar os diversos tipos de acessibilidade.

A representação gráfica da estrutura curricular do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é a seguinte:

SEMESTRE	UNIDADE CURRICULAR	CH TEÓRICA	CH PRÁTICA	CH TOTAL	CERTIFICAÇÃO INTERMEDIÁRIA
1º	Introdução à Administração	80	0	80	ANALISTA DE RH
	Leitura e Escrita de Textos Técnico-Científicos (EAD)	40	0	40	
	Fundamentos da Gestão	80	0	80	
	Psicologia do Trabalho	60	20	80	
	Homem Sociedade e Meio Ambiente (EAD)	40	0	40	
	Empreendedorismo e Empregabilidade (EAD)	40	0	40	
	Subtotal Carga Horária	340	20	360	
2º	Desenvolvimento Organizacional	80	0	80	
	Recrutamento e Seleção de Pessoas	40	40	80	
	Administração de Cargos e Salários	80	0	80	
	Sistemas Gerenciais de Apoio à Decisão	80	0	80	
	Comunicação Empresarial	80	0	80	
	Subtotal Carga Horária	360	40	400	
	<i>Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS (Unidade Curricular Optativa)</i>	<i>40</i>	<i>0</i>	<i>[40]</i>	
3º	Gestão Estratégica	40	40	80	

	Gestão de Pessoas	80	0	80	SUPERVISOR DE RH
	Gestão das Organizações	80	0	80	
	Administração de Departamento Pessoal	40	40	80	
	Subtotal Carga Horária	240	80	320	
	OPTATIVA I	40	0	[40]	
4º	Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos	40	40	80	GESTOR DE RECURSOS HUMANOS
	Relações Trabalhistas	80	0	80	
	Consultoria e Recursos Humanos	40	40	80	
	Projeto Experimental em Recursos Humanos	0	160	160	
	Subtotal Carga Horária	160	240	400	
	Atividades Complementares			120	
	Total Carga Horária			1600	

UNIDADES CURRICULARES OPTATIVAS			CH
Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) (EAD)			40
Inglês Instrumental (EAD)			40
Estatística para Gestores			40
Ética, Cidadania e Realidade Brasileira			40

Carga horária a integralizar	1600 horas
Tempo mínimo de integralização	2 anos (4 semestres)
Tempo máximo de integralização	4 anos (8 semestres)

Destacam-se que os itinerários formativos profissionais do Curso de CST em Gestão de Recursos Humanos, favorece uma verticalização da formação Tecnológica, possibilitando, diferentes percursos formativos, flexíveis, diversificados e atualizados, segundo interesse do aluno.

A curricularização da extensão ocorre por meio da supervisão do docente responsável pela disciplina desenvolvida na unidade curricular “Projeto Experimental

em Recursos Humanos”, em parceria com o Núcleo de Apoio Fiscal e Contábil - NAF, no cenário de simulação e observação dentro do UNICEPLAC.

Para dar melhor entendimento ao itinerário formativo profissional, os componentes curriculares se dividem em eixos de: Formação Geral; Formação Específica e Formação Tecnológica, a saber:

I. estudos sobre itinerários de profissionalização praticadas no mundo do trabalho - abrange os aspectos básicos da formação do egresso, necessários para o seu desenvolvimento profissional. É composto por disciplinas que auxiliam o exercício futuro da profissão, que vão desde a orientação sobre leitura e interpretação de textos até a noções de empreendedorismo e empregabilidade, passando pela psicologia do trabalho, além de disciplinas optativas com enfoque nos atributos da ética e cidadania, considerando a indissociabilidade entre educação e prática social.

II. estrutura sócio-ocupacional da área de atuação profissional - preocupa-se com os aspectos teóricos concernentes ao foco do curso, para agregar ao aluno o conhecimento que permita seu domínio sobre o assunto, sem esquecer a necessária indissociabilidade entre educação e prática social. Disponibiliza-se ao aluno disciplinas compostas pelos fundamentos da gestão, incorporando durante o itinerário formativo concepções mais avançadas, de disciplinas que abordam questões estratégicas e organizacionais.

III fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos de bens e serviços - compreende a tecnologia, enquanto expressão das distintas formas de aplicação das bases científicas, como fio condutor dos saberes essenciais para o desempenho de diferentes funções no setor produtivo, conforme orienta a Resolução CNE/CP nº 1, Capítulo II. Dessa forma, as disciplinas que compõem este eixo preocupam-se em demonstrar ao aluno os processos de desenvolvimento das práticas administrativas, buscando o seu aperfeiçoamento e a melhoria dos processos de gestão. Para tanto, também se agregam ao itinerário formativo do aluno o Projeto Experimental em Recursos Humanos e as Atividades Complementares, que visam à observação e discussão das experiências vivenciadas por gestores nos seus respectivos ambientes.

Assim, para o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, os três eixos temáticos definidos acima, a fim de demonstrar o itinerário de formação do egresso, estão descritos a seguir pela composição das unidades curriculares por cada eixo:

Eixo de Formação	Unidade Curricular	CH	%
<u>I. estudos sobre itinerários de profissionalização praticadas no mundo do trabalho</u>	Empreendedorismo e Empregabilidade (EAD)	40	2,5
	Homem, Sociedade e Meio Ambiente (EaD)	40	2,5
	Psicologia do Trabalho	80	5,0
	Leitura e Escrita de Textos Técnico-Científicos (EAD)	40	2,5
<u>II. estrutura sócio-ocupacional da área de atuação profissional</u>	Recrutamento e Seleção de Pessoas	80	5,0
	Introdução à Administração	80	5,0
	Administração de Cargos e Salários	80	5,0
	Fundamentos da Gestão	80	5,0
	Administração de Departamento de Pessoal	80	5,0
	Gestão de Pessoas	80	5,0
	Gestão Estratégica	80	5,0
	Comunicação Empresarial	80	5,0
	Gestão das Organizações	80	5,0
	Relações Trabalhistas	80	5,0
<u>III fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos de bens e serviços</u>	Desenvolvimento Organizacional	80	5,0
	Sistemas Gerenciais de Apoio à Decisão	80	5,0
	Consultoria e Recursos Humanos	80	5,0
	Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos	80	5,0
	Projeto Experimental em Recursos Humanos	160	10
	Atividades Complementares	120	7,5

Sob as diretrizes, a coordenação de curso, em conjunto com o Núcleo Docente Estruturante, elaborou o **Itinerário Formativo do Curso**, que intui explicitar a articulação entre os componentes curriculares (período e conteúdo) com a DCN do curso, e por meio da unidade curricular denominada de Projeto Experimental em Recursos Humanos.

Destaca-se que de acordo com a Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, presencial e a distância, a Educação Profissional e Tecnológica é modalidade educacional que perpassa todos os níveis da educação nacional, integrada às demais modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência, da cultura e da tecnologia, organizada por eixos tecnológicos, em consonância com a estrutura sócio-ocupacional do trabalho e as exigências da formação profissional nos diferentes níveis de desenvolvimento, observadas as leis e normas vigentes.

Para sua organização e funcionamento, o Art. 5º define que “os cursos de Educação Profissional e Tecnológica podem ser organizados por itinerários formativos, observadas as orientações oriundas dos eixos tecnológicos” e que, em seu § 4º, “o itinerário formativo deve contemplar a articulação de cursos e programas, configurando trajetória educacional consistente e programada, a partir de: I - estudos sobre os itinerários de profissionalização praticados no mundo do trabalho; II - estrutura sócio-ocupacional da área de atuação profissional; e III - fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos de bens ou serviços.

Assim, entende-se por itinerário formativo o conjunto de unidades curriculares, etapas ou módulos que compõem a sua organização em eixos tecnológicos e respectiva área tecnológica e, para o curso de Gestão de Recursos Humanos, em Educação Profissional Tecnológica de Graduação, também denominado Curso Superior de Tecnologia (CST), sua organização, por unidades curriculares, corresponde às qualificações profissionais identificáveis no mundo do trabalho.

Sendo o CST em Gestão de Recursos Humanos do eixo tecnológico de Gestão e Negócios, compreende tecnologias associadas aos instrumentos, técnicas e estratégias utilizadas na busca da qualidade, produtividade e competitividade das organizações. Abrange ações de planejamento, avaliação e gerenciamento de pessoas e processos referentes a negócios e serviços presentes em organizações públicas ou privadas, de todos os portes e ramos de atuação. Este eixo caracteriza-se pelas tecnologias organizacionais, viabilidade econômica, técnicas de

comercialização, ferramentas de informática, estratégias de marketing, logística, finanças, relações interpessoais, legislação e ética.

Desta forma, o tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é o profissional que atua no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos. Este profissional promove o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

O perfil dos egressos do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da UNICEPLAC é o 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 precípua à ética e a responsabilidade socioambiental e política.

Ademais, a UNICEPLAC projetou um processo de formação profissional que o caracterize como um tecnólogo com uma visão sistêmica sobre o contexto de trabalho, visando constante desenvolvimento, atualização, e adequações as novas demandas do mundo do trabalho, capaz de planejar e gerenciar sistemas e subsistemas relacionados à gestão de pessoas nos diferentes tipos de organizações públicas e/ou privadas, sociedade civil, sem fins lucrativos, entre outras. Ou seja, um profissional que gerencia atividades de departamentos ou serviços de pessoal, recrutamento e seleção, cargos e salários, benefícios, treinamento e desenvolvimento, liderando e facilitando o desenvolvimento do trabalho das equipes; assessora diretoria e setores da empresa em atividades como planejamento, contratações, negociações de

relações humanas e do trabalho; atua em eventos corporativos e da comunidade, representando a empresa, conforme expressão gráfica abaixo:

ITINERÁRIO FORMATIVO DO CURSO DE TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ESTUDOS SOBRE OS ITINERÁRIOS DE PROFISSIONALIZAÇÃO PRATICADOS NO MUNDO DO TRABALHO	ESTRUTURA SÓCIO-OCUPACIONAL DA ÁREA DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL	FUNDAMENTOS CIENTÍFICO-TECNOLÓGICOS DOS PROCESSOS PRODUTIVOS DE BENS OU SERVIÇOS
--	---	--



LEGENDA:

Estudos sobre itinerários de profissionalização praticadas no mundo do trabalho

- Abrange os aspectos básicos da formação do egresso, necessários para o seu desenvolvimento profissional. É composto por disciplinas que auxiliam o exercício futuro da profissão, que vão desde a orientação sobre leitura e interpretação de textos até a noções de empreendedorismo e empregabilidade, passando pela psicologia do trabalho, além de disciplinas optativas com enfoque nos atributos da ética e cidadania, considerando a indissociabilidade entre educação e prática social.

Estrutura sócio-ocupacional da área de atuação profissional

- Preocupa-se com os aspectos teóricos concernentes ao foco do curso, para agregar ao aluno o conhecimento que permita seu domínio sobre o assunto, sem esquecer a necessária indissociabilidade entre educação e prática social. Disponibiliza-se ao aluno disciplinas compostas pelos fundamentos da gestão, incorporando durante o itinerário formativo concepções mais avançadas, de disciplinas que abordam questões estratégicas e organizacionais.

Fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos de bens e serviços

- Compreende a tecnologia, enquanto expressão das distintas formas de aplicação das bases científicas, como fio condutor dos saberes essenciais para o desempenho de diferentes funções no setor produtivo, conforme orienta a Resolução CNE/CP nº 1, Capítulo II. Dessa forma, as disciplinas que compõem este eixo preocupam-se em demonstrar ao aluno os processos de desenvolvimento das práticas administrativas, buscando o seu aperfeiçoamento e a melhoria dos processos de gestão. Para tanto, também se agregam ao itinerário formativo do aluno o Projeto Experimental em Recursos Humanos e as Atividades Complementares, que visam à observação e discussão das experiências vivenciadas por gestores nos seus respectivos ambientes.

Projeto Experimental em Recursos Humanos

- Requisito obrigatório para conclusão do curso tem como finalidade estabelecer a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão na elaboração de um trabalho teórico-prático, cuja temática esteja contextualizada e em estreita relação com a realidade local/territorial, ou ainda que seja tema relevante no âmbito do Curso de Gestão de Recursos Humanos. O Projeto Experimental em Recursos Humanos deverá ser realizado pelo aluno concluinte do curso, podendo ser em equipe ou individualmente. O trabalho será norteado pelo problema de pesquisa/ área de interesse, exemplo: processo de desenvolvimento de carreira; projetos em recrutamento e seleção; empreendedorismo na área de Recursos Humanos; projetos de desenho de cargos e salários; projetos de implantação de programas de qualidade de vida no trabalho; projeto de avaliação de clima organizacional e sugestão de ferramentas; projetos de implantação de programas de treinamento e desenvolvimento; Projetos humanos e diversidade, entre outros. ou seja, explicita a articulação entre os componentes curriculares no itinerário formativo e apresenta elementos comprovadamente inovadores.

Optativas

- Unidades curriculares ofertadas para garantir a flexibilidade da estrutura curricular, além de tornar o aluno protagonista da sua formação enquanto profissional.

CERTIFICAÇÕES INTERMEDIÁRIAS

As diretrizes curriculares nacionais para organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, definidas na Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021 sugerem, em seu Art. 4º, que os cursos tecnológicos possam ter organização de forma a permitir “saídas intermediárias de qualificação profissional tecnológica”, com a obtenção de Certificados de Qualificação Profissional de Nível Tecnológico.

Assim, durante o transcorrer do curso, o aluno pode obter certificações parciais (Certificado de Qualificação Profissional de Nível Tecnológico), a partir do cumprimento de um grupo de unidades curriculares e consequente aquisição e aprendizagem de um conjunto de conceitos, técnicas e habilidades, desenvolvendo as necessárias competências. Este mecanismo tem por objetivo estimular o aluno durante o curso, pois ele cumpre etapas, recebendo certificados por cada uma delas cumpridas, e permite, ainda, o ingresso do aluno no mercado de trabalho em tempo mais curto, a partir de uma especialidade, formal e reconhecida pela Instituição, que dá ao adquirente a autoridade formal em relação ao conhecimento obtido.

Desta forma, seguem as certificações intermediárias, em conformidade com o perfil profissional do curso, bem como as unidades curriculares que as integram, com ênfases de qualificação nos seguintes seguimentos:

SEMESTRES				CERTIFICAÇÃO
1º				-
1º	2º			Analista de Recursos Humanos
1º	2º	3º		Supervisor de Recursos Humanos
1º	2º	3º	4º	GESTOR DE RECURSOS HUMANOS - TECNÓLOGO

O modelo de certificado para as certificações acima elencadas segue anexo a este Projeto.

MATRIZ DE COMPETÊNCIAS (COGNITIVAS, INSTRUMENTAIS E INTERPESSOAIS)

PERFIL DO EGRESSO	DCN	COMPETÊNCIAS E HABILIDADES	CERTIFICAÇÃO INTERMEDIÁRIA		
			ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	SUPERVISOR DE RH	GESTOR DE RH
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	Diretrizes curriculares instituídas pela resolução CNE/CP nº1, de 5 de Janeiro de 2021	Possuir habilidades e competências gerenciais para atuar de forma humanística na condução dos processos administrativos	Psicologia do Trabalho Homem, Sociedade e Meio Ambiente Introdução a Administração	Administração de Departamento de Pessoal	
		Dominar conhecimentos dos principais métodos em Gestão com Pessoas, desenvolvendo modernas técnicas de planejamento, programação, controle e avaliação com qualidade total	Fundamentos da Gestão Administração de Cargos e Salários Desenvolvimento Organizacional	Gestão das Organizações Gestão de Pessoas Administração de Departamento de Pessoal	
		Imbuir-se de embasamento teórico e prático, referente aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao melhor desempenho das atividades típicas da gestão de pessoas	Psicologia do Trabalho Recrutamento e seleção de pessoas Sistemas Gerenciais de Apoio à Decisão	Gestão de Pessoas	
		Ser capaz de identificar e analisar problemas pertinentes à rotina das atividades administrativas	Introdução a Administração		Relações Trabalhistas
		Pensar e agir estrategicamente diante dos desafios da gestão de pessoas	Psicologia do Trabalho	Gestão de Pessoas Gestão Estratégica	Consultoria e Recursos Humanos

		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	Recrutamento e Seleção de Pessoas	Gestão de Pessoas	Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos Consultoria e Recursos Humanos
		Mostrar-se apto a propor novas metodologias para a definição de estratégias gerenciais	Empreendedorismo e Empregabilidade Recrutamento e seleção de pessoas	Gestão de Pessoas Administração de Departamento de pessoas	Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos
		Desenvolver a capacidade da pesquisa científica	Leitura e Escrita de Textos Técnico Científico Psicologia do Trabalho		
		Integrar e teoria e prática	Empreendedorismo e empregabilidade		Projeto Experimental em Recursos Humanos

1.5. Conteúdos Curriculares

O planejamento curricular idealizado para o curso de Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos 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.

Os conteúdos curriculares expressam estreita coerência com as diretrizes curriculares nacionais, com as políticas institucionais e com legislações do ensino superior que regem esta modalidade de ensino.

O currículo traz uma multiplicidade de conhecimentos que permitem uma formação humanista, crítica e reflexiva. O encadeamento das disciplinas que o compõem estabelece uma relação de interdependência entre os conteúdos de várias ciências e áreas de conhecimento.

Isto é, o currículo do CST em Gestão de Recursos Humanos respeita a obrigatoriedade dos conteúdos fixados pela legislação específica abordando atividades de extensão, iniciação científica, práticas em laboratório, saídas de campo, simulação e observação, abordagens dos temas transversais, etc. 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.

Para dar cumprimento aos temas relacionados à Educação Ambiental, Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-

brasileira, africana e Indígena estão inclusos nos conteúdos disciplinares obrigatórios e, ainda, nas atividades complementares em consonância com a legislação vigente. Há integração entre as disciplinas do curso de modo transversal, contínuo e permanente, nas disciplinas: das **Relações Étnico-Raciais e do Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africanas em disciplinas, tais como: Homem, Sociedade e Meio Ambiente; Empreendedorismo e Empregabilidade; Leitura e Escrita de Textos Técnico-Científicos; Psicologia do Trabalho; Gestão Estratégica; Gestão das Organizações; Desenvolvimento Organizacional, e em atividades complementares**, conforme Resolução CNE/CP N° 01, de 17/6/2004.

Para dar cumprimento à temática atinente as Políticas de Educação Ambiental, conforme a determinação da Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e do Decreto N° 4.281 de 25 de junho de 2002, são aplicados nas seguintes unidades curriculares: **Homem, sociedade e Meio Ambiente; Empreendedorismo e Empregabilidade; Leitura e Escrita de Textos Técnico-Científicos; Gestão Estratégica; Gestão das Organizações; Desenvolvimento Organizacional, e em atividades complementares, portanto**, sendo um componente curricular transversal que dialoga com disciplinas do curso e demais atividades acadêmicas realizadas pelos discentes conforme preconizam os artigos 2º e 3º da Resolução CNE/CES nº 3, de 02/07/2007.

Nessa mesma perspectiva para atendimento a abordagem de educação em Direitos Humanos, os conteúdos estão abarcados nas seguintes unidades curriculares: **Homem, sociedade e Meio Ambiente; Empreendedorismo e Empregabilidade; Leitura e Escrita de Textos Técnico-Científicos e Gestão Estratégica.**

Todas as disciplinas que abordam as citadas diretrizes (relações étnico-raciais, políticas ambientais e direitos humanos), abordam seus temas de forma direta e explícita, assim como a exposição deste direcionamento em suas ementas, objetivos e intervenções pedagógicas e bibliografias complementar.

Dessa forma, o CST 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, compreendendo que cada disciplina disposta em determinada unidade curricular 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.

Além disso, contempla atividades complementares de 120 (cento e vinte) horas, como um instrumento de interdisciplinaridade e um ambiente propício ao desenvolvimento de novos campos ou temas emergentes, divididos nos eixos de ensino-pesquisa-extensão. Essas atividades concedem flexibilidade curricular ao curso, proporcionando a oferta de conteúdos variáveis, contemporâneos aos avanços e às mudanças da sociedade, da ciência e da tecnologia.

Estas atividades com caráter complementar podem ser oferecidas por meio da realização de eventos como congressos, palestras, estágios extracurriculares, monitorias, visitas técnicas, seminários entre outras, superando assim, a lógica tradicional em que as atividades não consideram a realidade dos educandos. Tais atividades também podem ser realizadas fora da IES.

Ao final do curso, e visando à construção das habilidades e competências do estudante, conforme determinado no Perfil do Egresso, é desenvolvida a curricularização da extensão por meio do Projeto Experimental em Recursos Humanos, que é acrescida na grade curricular no último período do curso, que se mostrou um diferencial do curso dentro da área profissional e conseqüentemente induz o contato com conhecimento recente e inovador pela busca de conhecimentos atualizados, verificado também através das reuniões com alunos e docentes.

A disciplina de Projeto Experimental em Recursos Humanos articula diferentes áreas do conhecimento da gestão de recursos humanos, estão implementadas na prática, articulando teoria e prática, e atendimento ao público, como o Recrutamento e Seleção, formação de banco de talentos, planejamento de carreira, desenvolvimento profissional, consultoria organizacional e análise de cargos/salários, favorecendo a curricularização da extensão no âmbito do curso.

O Núcleo de Apoio Fiscal e Contábil (NAF) é um espaço de experiências profissionais onde os estudantes de Gestão de Recursos Humanos articulam os conhecimentos, habilidades e competências do itinerário formativo para atendimento à comunidade dando cumprimento a curricularização. Neste espaço, sob supervisão e orientação do docente responsável do componente curricular de Projeto Experimental em Recursos Humanos, os estudantes prestam serviços à comunidade interna e externa.

Vale ressaltar que os projetos desenvolvidos nesta disciplina representam a curricularização da extensão, uma vez que na prática, o estudante é valorizado em seu itinerário formativo, como protagonista do exercício profissional, em supervisão docente. O tripé ensino/pesquisa/extensão no NAF promove a articulação da ciência, da cultura e do mundo do trabalho, pois favorece a escuta, a reflexão, a investigação, o diálogo, a criatividade, a criticidade, e a elaboração teórico-prática das ações comunitárias propostas, que compreendem os sujeitos em suas diferentes singularidades e nos diferentes campos da realidade social. Assim, pode-se destacar que estes projetos são práticas emergentes no campo do conhecimento da Gestão de Recursos Humanos, pois estão conectados com as demandas contemporâneas da profissão, que vislumbram no cotidiano dos serviços à comunidade, por demanda e interesse a partir de relatórios do *Google Forms*.

Os componentes curriculares estão agrupados por períodos semestrais e se articulam interdisciplinarmente de forma transversal com suas respectivas referências bibliográficas básicas e complementares, promovem o efetivo desenvolvimento do perfil profissional do egresso e considera as bibliografias atualizadas do curso e referendadas pelo Núcleo Docente Estruturante – NDE.

O curso prevê, a acessibilidade metodológica, orientada pelo Núcleo de Apoio Discente e Acessibilidade – NapA, e oferece ferramentas de acesso a periódicos atualizados e à nossa biblioteca virtual, onde se dispõe de títulos atualizados, que propiciam a acessibilidade metodológica por meio de tablets acoplados às mesas da biblioteca, facilitando o acesso pelo aluno, disponibiliza-se cabines para estudo individual e em grupo, rede wifi, computadores e atendimento regular durante todo o período em que a instituição se encontra aberta.

Ademais a biblioteca oferece também aos discentes palestras e cursos para utilização de ferramentas de pesquisa e bases de dados e trabalha em conjunto com a Coordenação do Curso nos processos de desenvolver no aluno o “hábito” de pesquisar em bases de dados e de buscar os cursos realizados pela biblioteca. Desenvolvemos uma política de informação do corpo discente sobre todos esses aspectos em uma parceria com a ASCOM e contamos também com o auxílio de nosso corpo docente, informando em um “primeiro slide da aula” sobre cursos, novidades recém implementadas na biblioteca e sobre o uso da biblioteca virtual.

O Coordenador do Curso desempenha papel integrador e organizador na implantação e desenvolvimento da estrutura curricular, planejada conjuntamente com o corpo docente e de tutores, buscando integrar o conhecimento das várias áreas. Para a implementação e execução do currículo, o Coordenador trabalha com o Núcleo Docente Estruturante – NDE, o Conselho de Curso e com os demais professores e tutores.

Os conteúdos curriculares promovem no curso o efetivo desenvolvimento do perfil profissional do egresso, a partir das seguintes práticas inovadoras, com o desenvolvimento da unidade curricular “Projeto Experimental em Recursos Humanos”, com o atendimento a comunidade no NASF.

Vale ainda realçar que o estudo dos temas transversais é bastante facilitado quando se articulam às unidades curriculares e com a extensão, pois as comunidades trazem “as diversidades culturais e sociais” naturalmente inseridas em seu contexto e essa inserção facilita sobremaneira o olhar do aluno, com a mediação do docente e a

utilização de metodologias inovadoras sobre essa perspectiva e a reflexão sobre como se posicionar como cidadão e profissional diante de diversos cenários. E nesse contexto, o curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos atende, integralmente, aos requisitos legais, bem como aos padrões de qualidade definidos pelo MEC.

Esses temas são propostos em eixos temáticos que possibilitam ações inclusivas no projeto do curso, de forma a envolver todas as disciplinas numa perspectiva de transversalidade. Vide demonstrativo da dinâmica curricular do curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos.

Abaixo seguem as ementas contendo as bibliografias básica e complementar devidamente referendadas pelo NDE, são elas:

1º PERÍODO

DISCIPLINA: INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO – 80H

Período: 1º

Ementa: Conceitos de Administração. As finalidades da Administração. Administração e as organizações. Evolução do pensamento e da Teoria Administrativa. Abordagem crítica do pensamento administrativo. Funções da Administração: planejamento, organização, execução, liderança e controle. Áreas funcionais da Administração. Papéis, competências e atuação profissional em administração. Administração no contexto brasileiro. Administração na sociedade contemporânea. Ética e Diversidade nas organizações.

Bibliografia Básica:

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 10. ed. Rio de Janeiro (RJ): Elsevier, 2020. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024234/>.

DONATO, A. M. et. al. **Introdução à administração: desenvolvimento histórico, educação e perspectivas profissionais**. São Paulo: Atlas, 2016. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597006308/>.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522475872/>.

Bibliografia Complementar:

ARAUJO, L. C. G. **Teoria geral da administração**: aplicação e resultados nas empresas brasileiras. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491278/>.

GIL, A. C. **Teoria geral da administração**: dos clássicos à pós-modernidade. São Paulo: Atlas, 2016. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007862/>.

KWASNICKA, E. L. **Introdução à administração**. 6. São Paulo: Atlas, 2012. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522477890/>.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012460/>.

OLIVEIRA, D. P. R. **Introdução à administração**: edição compactada. São Paulo: Atlas, 2009. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522473069/>.

Periódico:
RAE-REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1961- . Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae>.

DISCIPLINA: LEITURA E ESCRITA DE TEXTOS TÉCNICO-CIENTÍFICOS (EAD) – 40H

Período: 1º

Ementa: Estudo e aperfeiçoamento do uso da Língua Portuguesa no exame de textos e prática de expressão. Atividades contextualizadas e integradas aos conteúdos do curso, constando o exame e o trabalho com textos variados. Desenvolvimento das habilidades de leitura e da produção de textos em uma abordagem linguístico-discursiva. Políticas de Educação Ambiental. Educação em Direitos Humanos. Relações Étnico-Raciais e do Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africanas.

Bibliografia Básica:

CASTRO, N. S. E. de *et al.* **Leitura e escrita acadêmicas**. Porto Alegre: SAGAH, 2019. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788533500228/>.

MEDEIROS, J. B. **Redação científica**: prática de fichamentos, resumos, resenhas. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020328/>.

MEDEIROS, J. B.; TOMASI, C. **Redação técnica**: elaboração de relatórios técnico-científicos e técnica de normalização. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522471461/>.

Bibliografia Complementar:

GOLD, M. **Redação empresarial**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547217969/>.

MEDEIROS, J. B.; TOMASI, C. **Redação de artigos científicos: métodos de realização, seleção de periódicos, publicação.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026641/>.

METCALF, P. **Cultura e sociedade.** São Paulo: Saraiva, 2015. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível

em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629790>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade.** Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

PHILIPPI JR., A. (Coord.). **Educação ambiental e sustentabilidade.** 2. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520445020>.

Periódico:

REVISTA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA. Aracajú, SE: CBPC, 2012- . Disponível em: <http://sustenere.co/index.php/rbadm/issue/archive>.

DISCIPLINA: FUNDAMENTOS DA GESTÃO – 80H

Período: 1º

Ementa: Conceitos básicos de gestão. Gestão do conhecimento e do aprendizado organizacional. Gestão por competências. Modelos de gestão. Gestão de pessoas em empresa. Ambiente organizacional. Planejamento, organização, direção e controle. Estratégias para gerenciar os conflitos organizacionais.

Bibliografia Básica:

CAVALCANTI, F. R. P.; SILVEIRA, J. A. N. **Fundamentos de gestão de projetos: gestão de riscos.** São Paulo: Atlas, 2016. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005622/>.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas: gestão do talento humano.** 5. ed. Barueri, SP: Manole, 2020. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>.

LAASCH, O.; CONAWAY, R. N. **Fundamentos da gestão responsável: sustentabilidade, responsabilidade e ética.** São Paulo: Cengage Learning, 2015.

Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522121038/>.

Bibliografia Complementar:

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações: o talento humano na sociedade da informação.** São Paulo: Atlas, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522485369/>.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010015/>.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica.** São Paulo: Cengage Learning, 2008. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522109982/>.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>.

BARRETO, J. S.; SARAIVA, M. O. **Processos gerenciais**: Porto Alegre: Sagah, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021556/>.

Periódico:

REVISTA DE GESTÃO SOCIAL E AMBIENTAL. São Paulo: Centro Universitário da FEI, Revista RGSA, 2013- . Disponível em: <https://search.proquest.com/publication/2031968/citation/6921A5F68B52409APQ/11?accountid=169349>.

DISCIPLINA: PSICOLOGIA DO TRABALHO – 80H

Período: 1º

Ementa: Psicologia aplicada ao espaço organizacional. Formas do comportamento humano no contexto organizacional, emoção no trabalho, percepção e inteligência. Os processos de selecionar e treinar nos perfis desejados pela organização. Comportamento Organizacional. Inteligência Emocional no Trabalho. Relações interpessoais e intrapessoais. O trabalho e a organização. Atitudes, comportamento, satisfação no contexto do trabalho. Qualidade de vida no trabalho. Estresse no trabalho. Equipes de trabalho. Relações Étnico-Raciais no trabalho. Cultura Afro-Brasileira. As pessoas com autismo no mercado de trabalho.

Bibliografia Básica:

CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521633471/>.
REGATO, V. C. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2600-8/>.
ROTHMANN, I.; COOPER, C. L. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152700/>.

Bibliografia Complementar:

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Relações sociais e a vida coletiva**: aspectos psicológicos e desafios étnico-raciais. São Paulo: Expressa, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786587958279>.
FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-2383-0>.
FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522464517/>.
MELICIO, R. K. I. S. C.; VENDRAMETTO, O. **Autismo no mercado de trabalho**. São Paulo: Blucher, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555500707>.
PIOVESAN, F. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553600298>.

Periódico:

PSYCHOLOGY & PSYCHIATRY JOURNAL. Atlanta: NewsRx, 2008- . Disponível em: https://search.proquest.com/publication/publications_38914?accountid=169349.

DISCIPLINA: HOMEM, SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE (EAD) – 40H

Ementa: Principais visões sobre a origem humana. Antropologia social e diversidade cultural. O ciclo da vida no contexto sociológico, antropológico e religioso. Principais características da cultura: Enculturação e plano biológico. Valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para conservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável. Aspectos da Psicologia individual e social. Bioética, Axiologia e as questões ético-sociais no mundo contemporâneo. Desenvolvimento tecnológico, sociedade e meio ambiente. Políticas de Educação Ambiental. Educação das Relações Étnico-Raciais e Ensino de História e Cultura Afro-brasileira, Africana e indígena bem como o tratamento de questões e temáticas que dizem respeito à educação em Direitos Humanos.

Bibliografia Básica

BARBIERI, S. R. J. **Os direitos dos povos indígenas**. São Paulo: Almedina, 2021.

Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556273594>.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Relações sociais e a vida**

coletiva: aspectos psicológicos e desafios étnico-raciais. São Paulo: Expressa,

2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786587958279>.

GOMES, N. L. **Um olhar além das fronteiras:** educação e relações raciais. Belo

Horizonte: Autêntica, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788551302309>.

Bibliografia Complementar

METCALF, P. **Cultura e sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2015. Livro Eletrônico

Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629790>.

PHILIPPI JR., A. (Coord.). **Educação ambiental e sustentabilidade**. 2. ed. Barueri,

SP: Manole, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520445020>.

PLUMMER, K. **Sociologia**. São Paulo: Saraiva, 2015. Livro Eletrônico Minha

Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629820>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH,

2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

SILVA, G. J.; COSTA, A. M. R. F. M. **Histórias e culturas indígenas na educação**

básica. Belo Horizonte: Autêntica, 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível

em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788551303214>.

Periódico:

JOURNAL OF CULTURAL DIVERSITY. Lisle: Tucker Publications, Inc., 1998- .

Disponível em: https://search.proquest.com/publication/publications_34124?accountid=169349.

DISCIPLINA: EMPREENDEDORISMO E EMPREGABILIDADE (EAD) – 40H

Período: 1º

Ementa: Empreendedorismo: conceitos e definições. O Perfil e as características do empreendedor. As habilidade e competências necessárias aos empreendedores. Relações Étnico-Raciais. A Importância do Empreendedorismo para uma sociedade. Análise de mercado: Concorrência, ameaças e oportunidades. Identificação e aproveitamento de oportunidades. Princípios fundamentais de marketing para a empresa emergente. Educação em Direitos Humanos. Relações étnico-sociais no empreendedorismo. Políticas de Educação Ambiental.

Bibliografia Básica:

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. 5. ed. Barueri (SP): Manole, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597028089/>.

CIAMPA, A. L. et al. **Marketing pessoal e empregabilidade: do planejamento de carreira ao networking**. São Paulo: Érica, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517872/>.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo para visionários: desenvolvendo negócios inovadores para um mundo em transformação**. 8. ed. Rio de Janeiro (RJ): Empreende / LTC, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2516-2/>.

Bibliografia Complementar:

BESSANT, J.; TIDD, J. **Inovação e empreendedorismo**. Porto Alegre (RS): Bookman, 2019. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582605189/>.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 8. ed. Rio de Janeiro (RJ): Campus, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587052083/>.

GOMES, N. L. **Um olhar além das fronteiras: educação e relações raciais**. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788551302309>.

LUZZI, D. **Educação ambiental: uma relação intrínseca**. Barueri, SP: Manole, 2012. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444573>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

Periódico:

ACADEMY OF ENTREPRENEURSHIP JOURNAL. Arden: Jordan Whitney Enterprises, Inc: 2006- . Disponível em: <https://search.proquest.com/publication/29726/citation/3FC2FE06BD954FD9PQ/1?accountid=169349>.

2º PERÍODO

DISCIPLINA: DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL – 80H

Período: 2º

Ementa: Introdução ao desenvolvimento organizacional. Mudança organizacional. O processo de desenvolvimento organizacional. Desenvolvimento organizacional como mudança planejada. Modelos estratégicos do desenvolvimento organizacional. O agente de desenvolvimento organizacional. Desenvolvimento organizacional: uma análise crítica. O desenvolvimento organizacional e os Direitos humanos. Relações étnico-raciais. Cultura organizacional e cultura afro-brasileiras. Políticas de Educação Ambiental.

Bibliografia Básica:

ANTÓNIO, N. S.; COSTA, R. L. Aprendizagem organizacional: **ferramenta no processo de mudança**. Coimbra: Actual, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789896942601/>.

CARREIRA, D. **Organização, sistemas e métodos**: Ferramentas para racionalizar as rotinas de trabalho e a estrutura organizacional da empresa. São Paulo: Saraiva, 2009. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502089204>.

LEITE, R. C. **Governança 2.0**: como tornar uma organização eficiente. São Paulo: Trevisan Editora, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450162/>.

Bibliografia Complementar:

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Relações sociais e a vida coletiva**: aspectos psicológicos e desafios étnico-raciais. São Paulo: Expressa, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786587958279>.

CAMILLIS, P. K. et al. **Gestão do desempenho organizacional**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595025257/>.

OLIVEIRA, D. P. R. **Estrutura organizacional**: uma abordagem para resultados e competitividade. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522485888/>.

PEREZ, F. C.; COSTA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica**: a cultura como recurso estratégico. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009965/>.

PHILIPPI JR., A. (Coord.). **Educação ambiental e sustentabilidade**. 2. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520445020>.

Periódico:

GLOBAL BUSINESS AND ORGANIZATIONAL EXCELLENCE. Hoboken: Wiley Periodicals Inc., 1981- . Disponível em: https://search.proquest.com/publication/publications_22206?accountid=169349.

DISCIPLINA: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS – 80H

Período: 2º

Ementa: O processo de provisão de pessoal para os resultados organizacionais; O mercado de trabalho e de Recursos Humanos na atualidade. O processo de recrutamento e seleção: metodologias, tendências e papéis; Fontes de recrutamento e seleção; Captação e retenção de talentos; Avaliação do recrutamento; Aspectos Legais que envolvem o Recrutamento e a Seleção; A integração dos novos empregados na empresa e na área onde trabalhará. Avaliação em Período de Experiência Funcional; Acompanhamento de Programas de Integração no ambiente de trabalho; Importância da Entrevista de Desligamento dos colaboradores; Análise periódica do Turn Over nas organizações. Política Étnico-racial, afrodescendentes e indígenas.

Bibliografia Básica:

BANOV, M. R. **Recrutamento, seleção e competências**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 9. ed. Barueri, SP: Manole, 2022. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/>.

LUCENA, M. D. S. **Planejamento estratégico de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/>.

Bibliografia Complementar:

BARBIERI, A. R. J. **Os direitos dos povos indígenas**. São Paulo: Almedina, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556273594>.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na**. 9. ed. Barueri, SP: Manole, 2022. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/>.

GOMES, N. L. **Um olhar além das fronteiras: educação e relações raciais**. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788551302309>.

STEWART, C. J.; CASH JR, W. B. **Técnicas de entrevista: estruturação e dinâmica para entrevistados e entrevistadores**. 14. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555042/>.

Periódico:

HUMAN RESOURCES. London: Mark Allen Group Ltd, 2003-2013. Disponível em:

<https://search.proquest.com/publication/42647/citation/D4B9CF025C9E489CPQ/2?accountid=169349>.

DISCIPLINA: ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS – 80H**Período: 2º**

Ementa: Estudo dos conceitos básicos da administração de cargos e salários, das definições e métodos para a elaboração da descrição e especificação dos cargos. Técnicas para elaboração, desenvolvimento e implantação dos planos de cargos, carreiras e sistemas de remuneração. Avaliação de cargos e de competências. Desenho de carreira. Pesquisa salarial. Estrutura salarial. Política salarial.

Bibliografia Básica:

BES, P.; OLIVEIRA, L. Y. M. **Administração de cargos, salários e benefícios.**

Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023956/>.

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas:** como desenhar o trabalho e conduzir o desempenho. 8. ed. Barueri, SP: Manole, 2022. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771219/>.

CHIAVENATTO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho:** como reter talentos na organização. 8. ed. São Paulo: Ed. Manole, 2022. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771257/>.

Bibliografia Complementar:

BASILE, C. R. O. **Direito do trabalho:** remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. 8. ed. v. 28. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601370/>.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos:** o capital humano nas organizações. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/>.

GOLD, M. **Gestão de carreira:** como ser o protagonista da sua própria história. São Paulo: Saraiva, 2019. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440340>.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários:** carreira e remuneração. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023956/>.

PERIÓDICO:

IOMA'S REPORT ON SALARY SURVEYS. Washington, DC: Bureau of National Affairs, Inc., 1998-2012. Disponível em:

https://search.proquest.com/publication/publications_30481?accountid=169349.

Periódico:

IOMA'S REPORT ON SALARY SURVEYS. Washington, DC: Bureau of National Affairs, Inc., 1998-2012. Disponível em:

https://search.proquest.com/publication/publications_30481?accountid=169349.

DISCIPLINA: SISTEMAS GERENCIAIS DE APOIO À DECISÃO – 80H

Período: 2º

Ementa: Teoria da decisão. Componentes para tomada de decisão. Tipos, estilos e níveis de tomada de decisão. Modelo racional de processo decisório. Natureza da decisão. Dimensões de decisão no contexto das organizações. Reuniões eficazes para tomadas de decisões, entre elas a participação e a prática no contexto das

organizações. Estudo dos principais métodos e técnicas de decisão, visando auxiliar na resolução de problemas e nos riscos inerentes à tomada de decisão. Conceitos de sistemas de apoio à decisão; Modelagem de Informação Gerencial e Operacional; Interfaces entre Sistema e Usuário; Utilização de Sistemas de Apoio à Decisão.

Bibliografia Básica:

GOMES, L. F. A. M.; GOMES, C. F. S. **Princípios e métodos para tomada de decisão**: enfoque multicritério. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597021592/>.

MACEDO, R. T. et al. **Projeto e implementação de sistemas de apoio à decisão**. Porto Alegre: Sagah, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088825/>.

PEREIRA, M. J. L. B.; FONSECA, J. G. M. **Faces da decisão**: abordagem sistêmica do processo decisório. Rio de Janeiro: LTC, 2009. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2276-5/>.

Bibliografia Complementar:

COSTA, E. A. **Gestão estratégica**: da empresa que temos para a empresa que queremos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088825/>.

DALLEDONNE, J. **Negociação**: como estabelecer diálogos. Rio de Janeiro: LTC, 2009. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2274-1/>.

MAÇÃES, M. A. R. **Planejamento, estratégia e tomada de decisão**. v. 4. Coimbra: Actual, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789896942274/>.

PEREZ, F. C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica**: a cultura como recurso estratégico. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009965/>.

YU, A. S. O. **Tomada de decisão nas organizações**: uma visão multidisciplinar São Paulo: Saraiva, 2011. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/activate/978852126237>.

Periódico:

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1967- . Disponível em: https://search.proquest.com/publication/publications_2035113?accountid=169349.

DISCIPLINA: COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL – 80H

Período: 2º

Ementa: Comunicação empresarial como instrumento estratégico de gestão; o cliente e a informação; política de comunicação interna; processos de formação e imagem da comunicação empresarial; o papel do comunicólogo na empresa; gestão da comunicação ética no universo midiático; Política em Direitos Humanos.

Bibliografia Básica:

CHINEM, R. **Introdução à comunicação empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502119499/>.

FRANÇA, A. S. (Org.). **Comunicação empresarial**. São Paulo: Atlas, 2014. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484157/>.

TAVARES, M. **Comunicação empresarial e planos de comunicação: integrando teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484805/>.

Bibliografia Complementar:

BUENO, W. C. (Org.). **Comunicação empresarial e sustentabilidade**. Barueri, SP: Manole, 2015. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520449073/>.

FERREIRA, P. I.; MALHEIROS, G. **Comunicação empresarial: planejamento, aplicação e resultados: inclui comunicação pessoal para o desenvolvimento profissional**. São Paulo: Atlas, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007268/>.

FLATLEY, M.; RENTZ, K.; LENTZ, P. **Comunicação empresarial**. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554588/>.

METCALF, P. **Cultura e sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2015. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível

em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629790/>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

Periódico:

INTERNATIONAL JOURNAL OF MARKETING & BUSINESS COMMUNICATION.

New Delhi: Publishing India Group, 2012-2019. Disponível em:

<https://search.proquest.com/publication/2030936/citation/4E8053C6B235476APQ/2?accountid=169349>.

UNIDADE CURRICULAR OPTATIVA: LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS) (EAD) – 40H

Ementa: Vivência e aprendizado de situações de leitura e prática da linguagem de sinais (Libras); provendo-os dos conhecimentos a respeito da estrutura da língua, vocabulário mínimo para comunicação, compreendendo e expressando-se com educação e cortesia.

Bibliografia Básica:

BOTELHO, P. **Linguagem e letramento na educação dos surdos: ideologias e práticas pedagógicas**. 4. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2015. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179314>.

QUADROS, R. M. **Língua de herança: língua brasileira de sinais**. Porto Alegre: Penso, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536311746>.

MORAIS, C. E. L. **Libras**. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595027305>.

Bibliografia complementar:

LOPES, M. C. **Surdez e educação**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2011. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179932>.

PLINSKI, R. R. K.; MORAIS, C. E. L.; ALENCASTRO, M. I. **Libras**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024595>.

QUADROS, R. M. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Artmed, 2008. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536316581>.

QUADROS, R. M. **Língua de sinais: instrumentos de avaliação**. Porto Alegre (RS): Artmed, 2011. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536325200>.

QUADROS, R. M. **Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos** Porto Alegre (RS): Artmed, 2004. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536311746>.

Periódico:

REVISTA SINALIZAR. Goiânia: Faculdade de Letras da Universidade Federal de Goiás (UFG), 2016- . Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/revsinal/issue/archive>.

3º PERÍODO

DISCIPLINA: GESTÃO ESTRATÉGICA – 80H

Período: 3º

Ementa: Conceitos e definições. Fundamentos de planejamento. Estratégia. Metodologia de planejamento estratégico: missão, visão, objetivos e análise do ambiente. Implementação, avaliação e controle. Relações étnico-raciais e o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena. Política de educação em Direitos Humanos. Políticas de Educação Ambiental.

Bibliografia Básica:

CASCIO, W. F.; BOUDREAU, J. W. **Gestão estratégica de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Saraiva, 2014. Livro eletrônico Minha Biblioteca.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502226081/>.

OLIVEIRA, L. O. de. **Gestão estratégica de recursos humanos**. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595020252/>.

TAVARES, M. C. **Gestão estratégica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522469833>.

Bibliografia Complementar:

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Relações sociais e a vida coletiva: aspectos psicológicos e desafios étnico-raciais**. São Paulo: Expressa, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786587958279>.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>.

PEREZ, F. C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica: a cultura como recurso estratégico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009965/>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

SERRA, F. R. et al. **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e casos**. São Paulo: Atlas, 2014. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522486366>.

Periódico:

ACADEMY OF STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL. Arden: Jordan Whitney Enterprises, Inc, 2002- . Disponível em: https://search.proquest.com/publication/publications_38745?accountid=169349.

DISCIPLINA: GESTÃO DE PESSOAS – 80H

Período: 3º

Ementa: Conceitos básicos de gestão. Gestão do conhecimento e do aprendizado organizacional. Gestão por competências. Modelos de gestão. Gestão de pessoas em empresa. Ambiente organizacional. Planejamento, organização, direção e controle. Estratégias para gerenciar os conflitos organizacionais.

Bibliografia Básica:

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações: conceitos básicos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597003062/>.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024074>.

DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. **Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros**. São Paulo: 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>.

Bibliografia Complementar:

ARELLANO, E. B.; CESAR, A. M. R. V. C. (Orgs.). **Gestão de pessoas nas empresas contemporâneas brasileiras**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152458/>.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/>.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo, Atlas, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005196/>.

MÓSCOA, H. M. B.; CEREJA, J. R.; BASTOS, S. A. P. **Gestão de pessoas nas organizações contemporâneas**. Rio de Janeiro, 2014. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2681-7/>.
VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985/>.

Periódico:

REVISTA DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO. Florianópolis, SC: Departamento de Administração UFSC, 2004- . Disponível em:
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/issue/archive>.

DISCIPLINA: GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES – 80H

Período: 3º

Ementa: As dimensões da Gestão das Organizações e o papel do Indivíduo nas Organizações. As funções do Administrador. Legislação Ambiental. Viabilidade de empreendimentos e impactos ambientais. Principais tendências na gestão contemporânea das organizações. Transformações sociais. Impacto social das práticas organizacionais. Conhecimento e Aprendizagem Organizacional. Comunicação, Imagem e Reputação Organizacional. Cultura e Identidade Organizacional. Ética e Assédios nas Organizações. Relações de Trabalho. Liderança. Relações Étnico-Raciais e do Ensino de História e Cultura Afro-brasileira. Política de educação em Direitos Humanos. Políticas de Educação Ambiental.

Bibliografia Básica:

CLEGG, S.; KORNBERGER, M.; PITSIS, T. **Administração e organizações: uma introdução à teoria e à prática**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788577808304>.

LEITE, D. E. S. **Gerenciando mudanças nas organizações: um guia de práticas**.

São Paulo: Saraiva, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547208202>.

REZENDE, D. A. **Inteligência organizacional como modelo de gestão em**

organizações privadas e públicas. São Paulo, Atlas, 2015. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597001440/>.

Bibliografia Complementar:

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Relações sociais e a vida coletiva: aspectos psicológicos e desafios étnico-raciais**. São Paulo: Expressa, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786587958279>.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente a moderna administração nas organizações**. 10. ed. São Paulo, Atlas, 2020. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024234/>.

PHILIPPI JR., A. (Coord.). **Educação ambiental e sustentabilidade**. 2. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520445020>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

SCHULER, M.; TONI, D. **Gestão da imagem de organizações, marcas e produtos**: através do MCI – Método para Configuração de Imagem. São Paulo:

Atlas, 2015. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007657/>.

Periódico:

REGE REVISTA DE GESTÃO. São Paulo: FEAUSP, 2005- . Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/issue/archive?>

DISCIPLINA: ADMINISTRAÇÃO DE DEPARTAMENTO PESSOAL – 80H

Período: 3º

Ementa: Contribuição direta do ensino do planejamento empresarial na gestão de pessoas, no que refere ao desenvolvimento das rotinas de Departamento Pessoal, introduzindo as inovações necessárias, considerando tendências sociais e desafios do gerenciamento. Rotinas burocráticas do Departamento Pessoal. Estratégias e avaliação destinadas ao departamento de pessoal.

Bibliografia Básica:

FIDELIS, G. J. **Gestão de pessoas**: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/>.

CRUZ, T. **Planejamento estratégico**: uma introdução. São Paulo: Atlas, 2019. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597021844/>.

SILVA, M. L. **Administração de departamento de pessoal**. 15. ed. São Paulo: Saraiva: 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/>.

Bibliografia Complementar:

BES, P.; OLIVEIRA, L. Y. M. **Administração de cargos, salários e benefícios**.

Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023956/>.

LUCENA, M. D. S. **Planejamento estratégico de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/>.

MASIERO, G. **Administração de empresas**: teoria e funções com exercícios e casos. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502177543/>.

MAXIMIANO, A. C. A. **Fundamentos da administração**: introdução à teoria geral e aos processos de administração. 3. ed. São Paulo: LTC, 2015. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2751-7/>.

PRADELLA, S.; FURTADO, J. C.; KIPPER, L. M. **Gestão de processos da teoria à prática**: aplicando a metodologia de simulação para a otimização do redesenho de processos. São Paulo: Atlas, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009149/>.

Periódico:

4º PERÍODO

DISCIPLINA: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS – 80H

Período: 4º

Ementa: Treinamento e desenvolvimento de pessoal. Relações com empregados. Higiene, segurança e Qualidade de Vida. Projetos de educação continuada e educação corporativa. Aprendizagem Organizacional. Gestão do conhecimento. Gestão por Competência. Enfoques Contemporâneos.

Bibliografia Básica:

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/>.

KANAANE, R.; ORTIGOSO, S. A. F. **Manual de treinamento:** como desenvolver programas de capacitação, treinamento e desenvolvimento do potencial humano.

São Paulo: 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017991/>.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão do treinamento de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/>.

Bibliografia Complementar:

ABBAD, G. S. *et al.* (Orgs.). **Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação:** ferramentas para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2012. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536327099>.

ANDRADE, J. E. B.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:** fundamentos para gestão de pessoas.

Porto Alegre: Artmed, 2007. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536309880/>.

KROEHNERT, G. **Jogos para treinamento em recursos humanos.** Barueri, SP: Manole, 2001. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520442876/>.

MORAES, M. V. G. **Treinamento e desenvolvimento:** educação corporativa para as áreas de saúde, segurança do trabalho e recursos humanos. São Paulo: Érica, 2011. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536518725/>.

NOE, R. A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas:** teoria e prática. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554854/>.

Periódico:

THE JOURNAL OF HUMAN RESOURCES. Madison: University of Wisconsin Press, 1971-.2019. Disponível em:
<https://search.proquest.com/publication/35922/citation/A713E84DB7B445CPQ/4?accountid=169349>.

DISCIPLINA: RELAÇÕES TRABALHISTAS – 80H

Período: 4º

Ementa: Fundamentos do Direito Trabalho. Relação de Emprego/Trabalho. Característica vínculo empregatício; característica relação de trabalho; Tipos de Contrato; Jornada de Trabalho; Jornada de Trabalho; Intervalo na Jornada de Trabalho; Descanso Semanal Remunerado; Regime Parcial; TeleTrabalho; Trabalhador Intermitente. Férias Individuais e Coletivas; Trabalho da Mulher e do Menor; Licença Maternidade e Estabilidade; Proibição do trabalho do menor; Aprendizagem (CLT e Decreto 5598/05). Punições e Advertências: Advertências; Suspensões; Demissão por justa causa. Garantia de Emprego (Estabilidade Provisória): Garantia do dirigente sindical; Negociação Coletiva; Garantia do membro da CIPA; Garantida da gestante; Garantia do acidentado; Portador do vírus da AIDS. Segurança do Trabalho: Insalubridade, Periculosidade.

Bibliografia Básica:

FIDELIS, G. J. **Gestão de pessoas:** rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/>.
REDINIZ, M. A. **Contratos trabalhistas na prática.** São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553610075>.
SILVA, M. L.; REZENDE, M. E. T. **Rotinas trabalhistas:** legislação e práticas para gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536531205>.

Bibliografia Complementar:

BONFIM, V.; PINHEIRO, I.; LIMA, F. **CLT organizada:** consolidação das leis do trabalho. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559644025>.
CHOHFI, T.; CHOHFI, M. C. **Relações sindicais e negociações trabalhistas.** Rio de Janeiro: Forense, 2011. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-3830-7/>.
GARCIA, R. G. **Manual de rotinas trabalhistas:** problemas práticos na atuação diária. São Paulo: Atlas, 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018257/>.
ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho esquematizado.** 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>.
STUCHI, V. H. N. **Prática trabalhista.** 7. ed. São Paulo: Método, 2021. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640744/>.

Periódico:

RAE-REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1961- . Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae>.

DISCIPLINA: CONSULTORIA E RECURSOS HUMANOS – 80H

Período: 4º

Ementa: Fundamentos da Consultoria e da Auditoria em RH. Consultoria Externa e Consultoria Interna. Diagnóstico Organizacional. Diagnóstico Organizacional Participativo. Ciclos de Vida das Organizações. Modelos de Diagnóstico Organizacional. Comportamento Organizacional. Ferramentas de diagnóstico organizacional. Análise de Cenários. Análise Interna. Satisfação de Clientes Internos e Externos. Mudança organizacional. Aspectos humanos no diagnóstico Organizacional: clima organizacional, comunicação, relacionamento interpessoal.

Bibliografia Básica:

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional.** 11. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>.

CROCCO, L.; GUTMANN, E. **Consultoria empresarial.** 3. ed. São Paulo, Saraiva: 2017. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547219864/>.

LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502135154/>.

Bibliografia Complementar:

CARVALHO, A. V. de.; NASCIMENTO, L. P. do.; SERAFIM, O. C. G.

Administração de recursos humanos. 2. ed. São Paulo: Cengage, 2012. V. I. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522113002/>.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos: PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2013. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478507/>.

MARQUES, J. C. **Recursos humanos.** São Paulo: Cengage, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122516/>.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas.** 14. ed. São Paulo, 2019. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020342/>.

STERN, P.; SCHOETTL, J. **Consultoria.** São Paulo: Saraiva, 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547231958/>.

Periódico:

REVISTA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA. Aracajú, SE: CBPC, 2012- . Disponível em: <http://sustenere.co/index.php/rbadm/issue/archive>.

DISCIPLINA: PROJETO EXPERIMENTAL EM RECURSOS HUMANOS – 160H

Período: 4º

Ementa: Requisito obrigatório para conclusão do curso tem como finalidade estabelecer a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão na elaboração de um trabalho teórico-prático, cuja temática esteja contextualizada e em estreita relação com a realidade local/territorial, ou ainda que seja tema relevante no âmbito do Curso de Gestão de Recursos Humanos. O Projeto Experimental em Recursos Humanos deverá ser realizado pelo aluno concluinte do curso, podendo ser em equipe ou individualmente. O trabalho será norteado pelo problema de pesquisa/ área de interesse, exemplo: processo de desenvolvimento de carreira; projetos em recrutamento e seleção; empreendedorismo na área de Recursos Humanos; projetos de desenho de cargos e salários; projetos de implantação de programas de qualidade de vida no trabalho; projeto de avaliação de clima organizacional e sugestão de ferramentas; projetos de implantação de programas de treinamento e desenvolvimento; Projetos humanos e diversidade, entre outros.

Bibliografia Básica:

LEITE, D. E. S. **Gerenciando mudanças nas organizações:** um guia de práticas. São Paulo: Saraiva, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547208202>.

SILVA, M. L.; REZENDE, M. E. T. **Rotinas trabalhistas:** legislação e práticas para gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531205/>.

LUCENA, M. D. S. **Planejamento estratégico de recursos humanos.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/>.

Bibliografia Complementar:

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Relações sociais e a vida coletiva:** aspectos psicológicos e desafios étnico-raciais. São Paulo: Expressa, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786587958279>.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal:** como agregar talentos à empresa. 9. ed. Barueri, SP: Manole, 2022. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/>.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo para visionários:** desenvolvendo negócios inovadores para um mundo em transformação. 8. ed. Rio de Janeiro (RJ): Empreende / LTC, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2516-2/>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade.** Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

STUCHI, V. H. N. **Prática trabalhista.** 7. ed. São Paulo: Método, 2021. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640744/>.

Periódico:

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA. Maringá, PR: ANPAD, 1997- . Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/issue/view/145>.

DISCIPLINAS OPTATIVAS

DISCIPLINA: LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS) (EAD) – 40H

Ementa: Vivência e aprendizado de situações de leitura e prática da linguagem de sinais (Libras); provendo-os dos conhecimentos a respeito da estrutura da língua, vocabulário mínimo para comunicação, compreendendo e expressando-se com educação e cortesia.

Bibliografia Básica:

BOTELHO, P. **Linguagem e letramento na educação dos surdos: ideologias e práticas pedagógicas**. 4. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2015. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179314>.

QUADROS, R. M. **Língua de herança: língua brasileira de sinais**. Porto Alegre: Penso, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536311746>.

MORAIS, C. E. L. **Libras**. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595027305>.

Bibliografia complementar:

LOPES, M. C. **Surdez e educação**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2011. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179932>.

PLINSKI, R. R. K.; MORAIS, C. E. L.; ALENCASTRO, M. I. **Libras**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024595>.

QUADROS, R. M. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Artmed, 2008. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536316581>.

QUADROS, R. M. **Língua de sinais: instrumentos de avaliação**. Porto Alegre (RS): Artmed, 2011. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536325200>.

QUADROS, R. M. **Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos** Porto Alegre (RS): Artmed, 2004. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536311746>.

Periódico:

REVISTA SINALIZAR. Goiânia: Faculdade de Letras da Universidade Federal de Goiás (UFG), 2016- . Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/revsinal/issue/archive>.

DISCIPLINA: INGLÊS INSTRUMENTAL (EAD) – 40H

Ementa: Conscientização e transferência de estratégias de leitura em língua materna para leitura em língua inglesa. Desenvolvimento de estratégias de leitura em língua inglesa e noções da estrutura da mesma língua. Aquisição de vocabulário.

Bibliografia básica:

ABRANTES, E. L. et al. **Oficina de tradução, versão e interpretação em inglês.** Porto Alegre: Sagah, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025431>.

DREY, R. F. **Inglês: práticas de leitura e escrita.** Porto Alegre: Penso, 2015. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584290314>.

THOMPSON, M. A. **Inglês instrumental: estratégias de leitura para informática e internet.** São Paulo: Érica, 2016. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517834>.

Bibliografia complementar:

ALVES, U. K.; BRAWERMAN-ALBINI, A.; LACERDA, M. **Fonética e fonologia do inglês.** Porto Alegre: Sagah, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021631>.

CELESTINO, J. **Inglês.** São Paulo: Saraiva, 2016. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536521831>.

MELLO, M. C. **Dicionário jurídico português-inglês.** 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-5591-5>.

SILVA, D. C. F. **Sintaxe da língua inglesa.** Porto Alegre: Sagah, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595022829>.

SILVA, D. C. F.; PARAGUASSE, L.; DAIJO, J. **Fundamentos de inglês.** Porto Alegre: Sagah, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024137>.

Periódico:

ENGLISH TODAY. Cambridge: Cambridge University Press, 2001- . Disponível em: https://search.proquest.com/publication/publications_37468?accountid=169349.

DISCIPLINA: ESTATÍSTICA PARA GESTORES – 40H

Ementa: Conceitos fundamentais de Estatística, amostragem, Apresentação dos dados, tabelas de distribuição de frequência, Medidas de tendência central, Medidas de Dispersão, Conceitos de probabilidade e Cálculo de probabilidades. Correlação linear simples. Regressão linear.

Bibliografia Básica:

ANDERSON, D. R. et al. **Estatística aplicada para administração e economia.** São Paulo: Cengage Learning, 2021. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555583991>.

SICSÚ, A. L.; DANA S. **Estatística aplicada: análise exploratória de dados.** São Paulo: Saraiva, 2012. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502177574>.

VIEIRA, S. **Estatística para a qualidade.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595156531>.

Bibliografia Complementar:

DOANE, D. P.; SEWARD, L. E. **Estatística aplicada à administração e economia**. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580553949>.

FONSECA, J. S.; MARTINS, G. A. **Curso de estatística**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522477937>.

KAZMIER, L. J. **Estatística aplicada à administração e economia**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577802470>.

SHARPE, N. R.; DE VEAUX, R. D.; VELLEMAN, P. F. **Estatística aplicada: administração, economia e negócios**. Porto Alegre: Bookman, 2011. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577808656>.

VIRGILLITO, S. B. **Estatística aplicada**. São Paulo, Saraiva, 2017. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547214753>.

Periódico:

REVISTA BRASILEIRA DE ESTATÍSTICA – RBES. São Paulo: Associação Brasileira de Estatística (ABE), 2008- . Disponível em: <https://rbes.ibge.gov.br/>.

DISCIPLINA: ÉTICA, CIDADANIA E REALIDADE BRASILEIRA – 40H

Ementa: A disciplina aborda os conceitos de ética, moral e costumes, bem como a sua importância no ambiente empresarial e social. Dentro do contexto de exploração econômica, tem-se como principal enfoque os requisitos para a constituição de uma empresa ética, em linha com a legislação vigente, e com vista aos direitos e obrigações da vida em sociedade. Tópicos avançados sobre realidade brasileiros. Relações Étnico-raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena no Brasil.

Bibliografia Básica:

BES, P. et al. **Sociedade, cultura e cidadania**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595028395>.

LOPES FILHO, A. R. I. et al. **Ética e cidadania**. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024816>.

SANTOS, B. S.; MARTINS, B. S. **O pluriverso dos direitos humanos: a diversidade das lutas pela dignidade**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788551304839>.

Bibliografia Complementar:

KOTTAK, C. P. **Um espelho para a humanidade: uma introdução à antropologia cultural**. 8. ed. Porto Alegre (RS): Penso, 2013. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580551914>.

LIMA, M. E. O. **Psicologia social do preconceito e do racismo**. São Paulo: Blucher, 2020. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500127>.

METCALF, P. **Cultura e sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2015. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629790>.

MIRANDA, S. A. **Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades sociais**. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. Livro eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582178157>.

SCARANO, E. C. V. et al. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Livro Eletrônico Minha Biblioteca. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595028012>.

Periódico:

EDUCAÇÃO E REALIDADE. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Faculdade de Educação, 2012- . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_issues&pid=2175-6236&lng=pt&nrm=iso.

1.6. Metodologia

A metodologia do Curso Superior Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos emprega os princípios, fundamentos, condições e procedimentos de formação de tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos dispostos nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Nesse sentido, o curso organiza a formação de alunos em prol de competências e habilidades que sejam desenvolvidas de modo processual no decorrer do curso, percebendo cada conhecimento integrado ao outro, em análises teórico-práticas das diferentes perspectivas de atuação do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

O Modelo Pedagógico proposto fundamenta-se na metodologia interativa, com práticas interdisciplinares e possibilidade ampla de atividades acadêmicas, nos diferentes âmbitos da gestão, garantindo a diversidade de cenários de aprendizagem. A formação do aluno centrada no caráter social do processo ensinar-aprender tem como influência a concepção dialética que preconiza o aluno como ser histórico e agente de transformações sociais. Dessa forma, o UNICEPLAC reconhece a importância da mediação do professor e outros agentes sociais de formação para o favorecimento das múltiplas aprendizagens.

O ensino é organizado a partir de uma metodologia que favorece as atividades de ensino individualizado/coletivo e estudo teórico. O curso sempre busca o desenvolvimento de programas que privilegiam a descoberta de novas metodologias, enfocando o uso e adequação dos recursos audiovisuais, educacionais e da informática e de novos métodos e técnicas de ensino, visando ao aperfeiçoamento do trabalho acadêmico. Para o desenvolvimento dessa metodologia, destacam-se as seguintes atividades: aulas expositivas, aulas práticas nos laboratórios de informática, aulas práticas em ambientes profissionais, aulas na sala invertida para a utilização da problematização de casos, seminários e atividades de campo. São desenvolvidos e revisados continuamente os conteúdos e o desenvolvimento dos “ROTEIROS DE AULAS” para que estejam de acordo com a atuação do profissional Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos e de acordo com as demandas do mercado.

A estrutura didático-pedagógica privilegia a transversalidade, integrando as unidades curriculares e favorecendo ao estudante desenvolver sua autonomia, criatividade, pensamento crítico, interação e aprimoramento das habilidades interpessoais. Em todas as atividades acadêmicas buscar-se-á uma correlação entre a teoria, a prática e a extensão, com exemplos cotidianos, com vistas às necessidades da sociedade e da profissão.

A Instituição assume assim seu papel de mediador e busca articular tais trocas, pois reconhece o educando como o agente principal de sua própria aprendizagem, sendo capaz de construir satisfatoriamente seu aprendizado quando participa ativamente do processo. Assim, o curso de graduação visa à qualificação e competência do egresso, adotando para tal, métodos de ensino e aprendizagem diversificados e criativos. Sendo assim, no Curso, as seguintes metodologias são empregadas e apresentadas em documentos como “Plano de Ensino e Roteiro de Aula”, empregando:

- Seminários: Metodologia utilizada como uma forma de avaliação, preparando o aluno para a prática expositiva, sistematização de ideias,

clareza ao discorrer sobre o assunto em pauta. Auxilia na Comunicação e Expressão Oral;

- Palestras: Metodologia utilizada após o professor aprofundar determinado assunto, tendo o palestrante a finalidade de contribuir para a integração dos aspectos teóricos com o mundo do trabalho, abrangendo também temáticas relacionadas ao espectro da acessibilidade plena, visando eliminar as barreiras na comunicação, escrita, visual e física;
- Ciclo de Palestras: Metodologia utilizada na busca de integração de turmas e avanço do conhecimento, trazendo assuntos novos e enriquecedores, já que estes ciclos são elaborados pelos próprios alunos, sob a orientação do professor da disciplina competente;
- Dinâmicas de Grupo: Metodologia que visa ao preparo dos alunos para a vivência profissional, com estimulação do desenvolvimento da contextualização crítica, tomada de decisões e liderança. Ativa a criatividade, iniciativa, o trabalho em equipe e a habilidade em negociação; trabalhos em grupo para uma melhor integração e entendimento do aluno com dificuldades locomotoras e pedagógicas para haver um rompimento das barreiras do preconceito e da discriminação, em relação às pessoas em geral.
- Práticas em Laboratórios: O curso utiliza laboratórios básicos e laboratórios aplicados ao desenvolvimento das competências e habilidades práticas de suas disciplinas. Esses laboratórios são montados de forma a possibilitar um ensino de alto nível e atualizado, colocando o aluno em contato com equipamentos regularmente utilizados na realidade profissional. Dessa forma, o aluno, ao se formar, poderá aplicar, em sua vida profissional, os conhecimentos úteis e importantes adquiridos nas aulas práticas;
- Visitas Técnicas: Realização de visitas a empresas, órgãos e instituições visando a integrar teoria e prática, além de contribuir para o estreitamento das relações entre instituição de ensino e as esferas

sociais relacionadas a área do curso, estabelecendo, dessa forma, uma visão sistêmica, estratégica e suas aplicações na área do curso;

- Estudo de Casos: Atividade de aplicação dos conteúdos teóricos, a partir de situações práticas, visando ao desenvolvimento da habilidade técnica, humana e conceitual, além da possibilidade de avaliar resultados obtidos;
- Projetos Culturais: Projetos desenvolvidos pelos alunos, em prol da sociedade regional a serem desenvolvidos durante a implantação do curso, pelo coordenador, em conjunto com as demais turmas da escola e instituições correlatas, são enfatizados projetos em programas de inclusão social, na perspectiva da responsabilidade social, favorecendo o cumprimento de princípios que promovam o acesso, a permanência e a participação dos discentes.
- Aulas Expositivas: Método tradicional de exposição de conteúdo, porém com a utilização de recursos tecnológicos e educacionais que auxiliam no processo de ensino e aprendizagem, tais como: audiovisuais, tais como, TV, Internet e vídeo de modo que a acessibilidade plena seja plenamente atendida.

Estas práticas apoiam-se numa metodologia que busca uma interação entre aluno – professor – conteúdo. Preza-se que o educando conheça os primeiros passos do caminho para aprender a aprender. Os estudantes são encorajados a definir seus próprios objetivos de aprendizagem e tomar a responsabilidade por avaliar seus progressos pessoais. No entanto, o aluno é acompanhado e avaliado, e essa avaliação inclui a habilidade de reconhecer necessidades educacionais pessoais, desenvolver um método próprio de estudo, utilizar adequadamente uma diversidade de recursos educacionais e avaliar criticamente os progressos obtidos.

Para tanto, o curso promove, ainda, o uso de estratégias pedagógicas inter e multidisciplinares e, para além das metodologias tradicionais, o uso de metodologias ativas de aprendizagem. Recursos tecnológicos inovadores estão à disposição para o

enriquecimento do aprendizado, favorecendo uma aprendizagem diferenciada dentro do curso e significativa para o aluno.

As práticas pedagógicas exitosas empregadas no âmbito do curso de Recursos Humanos são apoiadas em concepções de ensino-aprendizagem validadas e reconhecidas como metodologias ativas: aprendizagem autodirigida; aprendizagem baseada em problemas ou casos e aprendizagem interdisciplinar. Nos roteiros de aula de diferentes unidades curriculares, os produtos de aprendizagem foram avaliados e apresentaram a interdisciplinaridade.

Como ferramenta mediadora do processo de ensino e aprendizagem é utilizada a plataforma Moodle para as disciplinas ofertadas na modalidade à distância (20%) e estudos complementares, na qual se organizam atividades avaliativas e complementares. Para a implementação com qualidade para a condução das salas e seus recursos o UNICEPLAC, na figura do CEAD e como uma política institucional de gestão, se realiza uma capacitação de professores, tutores, no momento de contratação e durante os semestres. Para os alunos é realizada uma ambientação, anterior ao início do semestre letivo, oferecida pela Coordenação de Ensino a Distância - CEAD, todos esses procedimentos são implementados no curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos, e tem proporcionado aprendizagens diferenciadas dentro da área.

Ademais a plataforma Moodle é uma ferramenta mediadora de uma metodologia que combina atividades assíncronas, bem como a atuação de professores-tutores. Os planos de ensino e roteiros de aulas estabelecem, por disciplinas, os momentos assíncronos, como também os aspectos didáticos e pedagógicos. Os planos de ensino e roteiros de aula tem, inclusive, a função adicional de prover previsibilidade, planejamento, segurança, qualidade e gestão de tempo e recursos a todos os envolvidos no fazer acadêmico. Além da Plataforma Moodle, a instituição conta com a Plataforma Avalia, para aplicação de atividades simuladas e avaliações, permitindo um instrumento especializado para gerenciar de modo inteligente a composição, aplicação, realização, correção e *feedback* de todos os processos avaliativos, de interação direta entre coordenadores, professores e

estudantes, pautada na comunicação das partes e na atualização constante de questões autorais.

O Avalia disponibiliza uma ferramenta de recurso, aberta como aba especial, que permite ao aluno plenificar sua aprendizagem. É, portanto, uma plataforma adequada metodologicamente às necessidades de formação tecnológica do estudante de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos e ao perfil do egresso.

A biblioteca do UNICEPLAC disponibiliza recursos tecnológicos, tais como o acesso na área do aluno a Minha Biblioteca, para fomentar o ensino, pesquisa e extensão, contribuindo como ferramentas de apoio e autonomia.

Assim, o professor promove o processo criativo de materiais, questões, exercícios e avaliações, na condição de mediador do processo de ensino-aprendizagem, buscando a motivação dos alunos e a criação de oportunidades de aprendizagem.

Quanto à acessibilidade metodológica, as metodologias e técnicas de aprendizagem são priorizadas, por meio de adaptações curriculares de conteúdos programáticos, nos Projetos Pedagógicos dos Cursos. A Instituição disponibiliza as ferramentas de estudo necessárias à superação de barreiras; priorizando, sobretudo, a qualidade do processo de inclusão plena. Também busca promover a comunicação interpessoal, eliminando barreiras que interpõem o diálogo, com a disponibilização de meios comunicativos e tecnológicos, tais como equipamentos de multimídias, laboratórios de informática com softwares específicos e teclados em Braille. É ofertada, ainda, Libras, como disciplina optativa no curso, com docente contratado especificamente para esta função.

Quanto à acessibilidade arquitetônica, a Instituição possui salas de aula adaptadas para portadores de necessidades especiais, ambientes adequados (corrimão do lado específico, espaço reservado, cadeiras adequadas, identificação em Braille, serviços de tradutores e intérpretes de Libras, quando necessário, recursos de

informática (DOSVOX software instalado na biblioteca para a utilização por deficientes visuais), quando necessário), inclusive para alunos com dificuldades de locomoção temporárias ou permanentes.

A metodologia utilizada no âmbito do curso atende integralmente ao desenvolvimento de conteúdos, estratégias de aprendizagem, ao contínuo acompanhamento de aprendizagens por meio da plataforma Avalia, dos processos de autoavaliação promovido pela CPA, e coaduna-se com práticas pedagógicas que estimulam a ação discente em uma relação teoria e prática, claramente inovadora como o uso de recursos diferenciados, tais como: sala invertida, gamificação, projetos integradores, dentre outros. Nos roteiros de aula, os registros das metodologias utilizadas em cada componente pelo respectivo docente, complementam o texto padrão no tópico da metodologia do plano de ensino, incluindo as diferentes práticas pedagógicas aplicadas ao componente, bem como reflete a articulação entre teoria e prática.

1.7. Atividades Complementares

As Atividades Complementares configuram-se como componentes curriculares que possibilitam o reconhecimento das habilidades e competências dos discentes adquiridas em estudos independentes. Estão alinhadas à concepção do Parecer CNE/CES nº 538/2001, que visa a uma progressiva autonomia profissional e intelectual, conforme consta no Regulamento de Atividades Complementares.

A realização dessas atividades, a par de constituir requisito essencial à conclusão do curso, visa ao atendimento das seguintes finalidades:

- Fortalecer a articulação entre teoria e prática por meio de atividades, individuais e coletivas, de ensino e extensão, permitindo a transversalidade do currículo;
- Incentivar o desenvolvimento da autonomia do aluno na busca do saber dentro e fora da sala de aula;

- Permitir a flexibilização do currículo do curso, de forma a possibilitar a descoberta de aptidões e o aprofundamento de conteúdos temáticos de interesse do graduando;

- Estimular a reflexão crítica e a prática de estudos independentes, almejando a uma progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno;

- Incentivar o engajamento do aluno em atividades e experiências dentro e fora do ambiente acadêmico;

- Favorecer o relacionamento e a convivência entre os diversos grupos sociais inseridos no contexto da instituição de ensino.

Além do enriquecimento interdisciplinar voltado ao aperfeiçoamento do futuro profissional, a participação do aluno na realização dessas atividades constitui o marco inicial de uma formação profissional do aluno.

As Atividades Complementares estão previstas em regulamento próprio, diversificando as atividades de ensino e extensão. O regulamento menciona a forma, o conteúdo e o processo para validação das atividades complementares. Tais atividades representam um complemento dinâmico ao ensino ministrado em sala de aula. Algumas atividades são oferecidas pela IES e o aluno pode também realizar atividades externas, em outras entidades ou instituições de ensino, bem como participar, como voluntário, em grupos ou movimentos sociais.

O discente do Curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos deve integralizar um mínimo de 120 (cento e vinte) horas de atividades complementares ao longo de seu curso de graduação, considerando-se a diversidade de atividades e levando em consideração as formas de aproveitamento das mesmas e sua vinculação à formação geral e específica do discente, não podendo estar concentrada em apenas uma única faixa de atividades. Esta exigência está pautada na premissa de que a diversidade de atividades complementares é mais enriquecedora e geradora de mais experiências para o aluno, o que possibilita maior

contato do acadêmico com as atualizações de mercado local e regional e o desenvolvimento de competências que se ajustam a essas necessidades.

As disciplinas do currículo da formação em curso, os estágios obrigatórios e os trabalhos de curso não podem ser considerados como Atividades Complementares.

São consideradas atividades e/ou estudos que podem ser validados como Atividades Complementares:

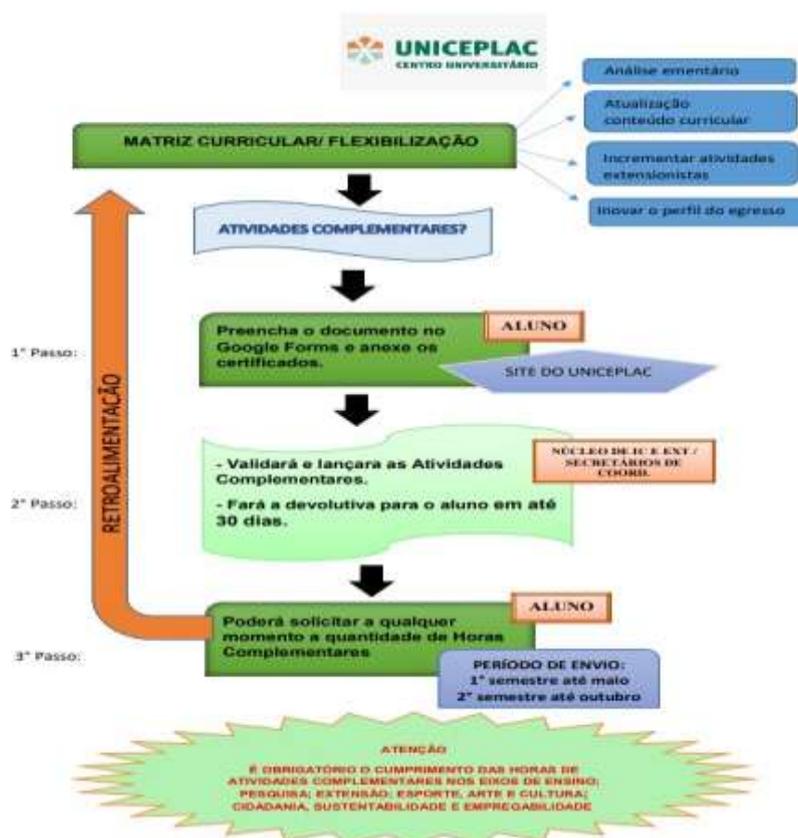
- Relacionadas ao ensino: Disciplinas correlatas não previstas na grade, monitorias, representação discente, cursos de informática, cursos de idiomas, cursos profissionalizantes/instrução ou correlato, curso técnico online ou correlato, estágios curriculares não obrigatórios, comunicação livre na mídia, resenhas de artigos ou correlatos, ouvintes em bancas de TCC, participação em núcleos de estudos, participação em avaliações externas, participação em atividades preparatórias ENADE.

- Relacionadas à Pesquisa: Trabalhos de Pesquisa de Iniciação Científica, trabalho de pesquisa gerando artigo, participação em Congressos, Seminários, Fóruns, oficinas (Na IES ou fora dela), artigo submetido à publicação, participação como palestrante em eventos, artigos publicados.

- Relacionados à Extensão: Organização de eventos, participação em cursos e eventos de extensão, visitas externas programadas, voluntário em atividades sem fins lucrativos, campanhas de doação de sangue e prestação de serviços, inclusive à comunidade universitária, bem como gestão de entidades de natureza sócio-político-cultural ou acadêmica.

A existência de mecanismos inovadores e exitosos se dar a partir do controle e registro dessas atividades, após validação por parte da gestão da coordenação do curso, que avalia a natureza e faixa das atividades na sua regulação, gestão e aproveitamento. Outras atividades não previstas no regulamento são analisadas pela Coordenação do curso e aprovadas pelo NDE.

Segue abaixo o fluxo de validação e registro das atividades complementares:



1.8. Apoio ao discente

O Curso Superior Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos realiza diversas ações de acolhimento executadas com a recepção realizada para os alunos ingressantes. A Coordenação do curso ou membros do NDE entra em salas de aula para abordar alguns segmentos, como: a estrutura da matriz curricular, os projetos de iniciação científica e extensão, aulas práticas, utilização dos ambientes e cenários de aprendizagem do curso, biblioteca com a visita guiada pelos docentes, além do auxílio dos bibliotecários as orientações da ABNT, acesso a revistas eletrônicas, etc, ambientes virtuais de aprendizagem auxiliados pelo CEAD, Núcleo de Apoio Discente e Acessibilidade (NAPA), ações de nivelamento, atendimentos extraclasse com os docentes e coordenação e atividades complementares, ações essas comprovadamente exitosa no âmbito do curso.

Além disso, são também presentes as ações de nivelamento, que têm por objetivo auxiliar os alunos ingressantes com dificuldades de aprendizagem. No âmbito do curso, o Mapeamento, questionário disponibilizado em formulário online, é realizado semestralmente ao final de cada disciplina, a fim de verificar as dificuldades dos estudantes, e ajustar a acessibilidade metodológica de cada docente e o instrumento utilizado para desenvolver e aferir a aprendizagem.

Outra forma utilizada é a monitoria, no qual os seus editais são publicados semestralmente, sendo um mecanismo que oferece ao aluno a construção de várias competências gerais e específicas e auxilia no processo de motivação para a vida acadêmica. A atividade de monitoria é considerada atividade complementar para fins de cômputo de carga horária.

São realizados também atendimentos extraclasse realizados de acordo com a necessidade do aluno; podem ser feitos, pela Coordenação de Curso, pelos docentes e pelos setores da instituição, tais como: Secretaria Acadêmica, Biblioteca, Ouvidoria, Núcleo de Apoio, Coordenações dos Cursos, Professores em TI e TP etc.), a fim de proporcionar ao discente ambiente adequado ao êxito da aprendizagem.

Vale ressaltar, que desde o primeiro semestre de 2015, o Núcleo de Apoio Discente e Acessibilidade (NAPA) é o promotor institucional da implementação da Educação Inclusiva e Acessibilidade. O objetivo do NAPA é prestar atendimento personalizado ao aluno para condução adequada do processo de aprendizagem em meio a dificuldades que possam desestabilizá-lo no âmbito acadêmico, inclusive quanto às novas experiências virtuais.

O NAPA, oferece um acolhimento inicial prioritário no “Espaço Acolher Virtual”, com foco em situações de estresse vivenciadas pelos alunos. Propicia o acesso, o acompanhamento da aprendizagem e das necessidades, favorecendo a permanência, por meio de redução de barreiras que obstaculizam espaços, conhecimentos, bens culturais, científicos e interações sociais no ambiente acadêmico (arquitetônicas, comunicacionais, informacionais, atitudinais e curriculares). É um espaço que concentra educação especial e acessibilidade (metodológica e instrumental),

funcionando como uma instância para o atendimento direto dos discentes e de orientações a gestores, docentes, técnicos e demais discentes que compõem a comunidade acadêmica, visando à aprendizagem e a uma formação de qualidade.

Caso seja verificada a dificuldade do discente em aprender e acompanhar o grupo, oferece-se recursos adequados, reestruturação curricular e metodologias diferenciadas, assim como uma última alternativa, outra opção de curso como demonstração de concretização da inclusão.

É evidenciada a necessidade do treinamento de profissionais envolvidos no processo ensino- aprendizagem, como coordenadores, professores e demais funcionários com especialistas em cada área, oferecendo suporte para o atendimento ao aluno.

As condições de acesso para pessoas com deficiência - PcD atendem as exigências legais. No estacionamento público, em frente à faculdade, existe a reserva de vagas, nas proximidades da entrada principal. Existem banheiros para pessoas com deficiência – PcD, com espaço suficiente para o acesso de cadeiras de rodas e barras de apoio nas paredes. Nos laboratórios também há condições de acessibilidade para pessoas com deficiência - PcD, assim como fixação de piso tátil em toda a instituição e sinalização em braile em seus principais acessos.

O Programa de Internacionalização e Mobilidade Acadêmica é o processo pelo qual o participante desenvolve atividades em instituição de ensino distinta ao UNICEPLAC, seja ela pertencente ao Sistema Federal de Ensino Brasileiro ou instituição internacional.

O Departamento de Internacionalização do UNICEPLAC atua com base em dois focos fundamentais: o acolhimento ao estudante e a viabilização de intercâmbios nacionais e internacionais, de forma presencial e/ou virtual. Desde o cenário da pandemia Sars-Cov-2, o UNICEPLAC vem se articulando junto a outras instituições conveniadas para promover ações de internacionalização e mobilidade acadêmica remotas. Em 2021 a instituição já conta com participações estudantis em eventos

internacionais e integra também o Grupo de Estudos e Práticas Avançadas em Internacionalização - GEPAI.

Atualmente o UNICEPLAC possui convênio com a U.Experience, , uma empresa de assessoria e consultoria especializada em internacionalização de instituições de ensino superior brasileiras, cuja missão é contribuir para o desenvolvimento de projetos que visem articulações e ações no âmbito da internacionalização.

Atuam em 4 pilares: eventos (realização e participação em eventos acadêmicos internacionais); consultoria (assessoria no planejamento do projeto de internacionalização de cada instituição consorciada); projetos (apoio a ações específicas de cada instituição, no intuito de ampliar sua dimensão internacional) e academia (fomento a publicações e pesquisas em parceria com as demais instituições consorciadas e parceiros internacionais, além da oferta de cursos em um segundo idioma e capacitação em internacionalização).

Outra iniciativa é a parceria com o Banco Santander. O Programa de Bolsas Ibero-Americana do Santander tem como objetivo possibilitar que estudantes de graduação, regularmente matriculados no UNICEPLAC, possam ter acesso a culturas estrangeiras e dar continuidade aos estudos por meio de uma bolsa-auxílio, para a permanência em instituição estrangeira, visando ampliar as oportunidades de inserção acadêmica para alunos que apresentem excelente e comprovado desempenho acadêmico e conta corrente ativa mantida no Banco Santander.

São consideradas como atividades de mobilidade acadêmica e internacionalização aquelas de natureza acadêmica, científica, artística e/ou cultural, como cursos, estágios e pesquisas orientadas que visem à complementação e ao aprimoramento da formação do estudante da graduação.

A instituição também oferece aos acadêmicos, oportunidades de participarem de atividades sociais, artísticas e culturais, boa parte delas desenvolvidas com a integração dos cursos de graduação, apoiados pelo setor de Marketing - ASCOM.

Ademais, todos os setores em conjunto com o Núcleo de Acessibilidade (NAPA) da IES, promovem ações de acolhimento e permanência, acessibilidade metodológica e instrumental, ações de acessibilidade arquitetônica, garantindo o atendimento prioritário, imediato e diferenciado para a utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços e equipamentos acadêmicos, dos sistemas e meios de comunicação e informação da IES.

Vale enfatizar a existência de mecanismos para acompanhamento do egresso: realizado através de banco de dados atualizado periodicamente com informações da inserção dos egressos no mercado de trabalho. Também são identificados os ingressantes no ensino de pós-graduação para, oportunamente, dar-lhes conhecimento dos cursos dessa natureza implantados na IES. Aos egressos que concluíram cursos de pós-graduação *stricto sensu* são apresentadas oportunidades de inserção profissional no corpo docente do curso.

No Curso Superior Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC realizamos o acompanhamento do egresso no qual observa-se o itinerário profissional do mesmo, na perspectiva de identificar cenários junto ao mundo produtivo e retroalimentar o processo de ensino, pesquisa e extensão, bem como monitorar a qualidade do apoio discente no âmbito do curso quanto à acessibilidade metodológica. A partir destes aspectos, é feito o mapeamento e a construção de indicadores, a partir das informações colhidas, para uma discussão em termos da efetiva qualidade do curso, que garantem o ensino crítico, reflexivo e criativo na proposta de formação do egresso cada vez mais qualificado para o exercício de suas atribuições.

A instituição está ainda aderida às políticas de acesso ao ensino superior, como programas de Fundo de Financiamento ao Discente do Ensino Superior, no qual o UNICEPLAC mantém cadastro no Ministério da Educação para que os seus discentes possam ser beneficiados com FIES e PROUNI e, além disso, também está disponível ao aluno a modalidade de financiamento próprio para os cursos de graduação, o PARCELAMENTO POSSO.

O Núcleo de Estágio acompanha todos os processos vinculados aos estágios obrigatórios e não obrigatórios do UNICEPLAC, em auxílio administrativo às atividades didático-pedagógicas.

Por fim, as ações inovadoras e exitosas relacionadas ao apoio ao discente estão intimamente relacionadas aos temas de internacionalização, ao Espaço Acolher e à Central de Relacionamento ao Aluno (CRA) e também tem como finalidade trabalhar mais próximo dos alunos em questões humanizadoras, ligadas à evasão e retenção.

O UNICEPLAC dispõe do serviço de Ouvidoria como uma alternativa para que discentes, docentes, colaboradores, usuários e a comunidade em geral manifestem sua opinião sobre os serviços educacionais e assistenciais ofertados.

A Ouvidoria é um meio acessível para que todos expressem seus anseios, insatisfações, sugestões e elogios, tanto ao corpo discente como ao corpo assistencial e diretivo. Assim sendo, a Ouvidoria é um canal de comunicação entre a instituição e a comunidade, visando contribuir para a solução de problemas e melhoria dos serviços prestados. A Ouvidoria está vinculada à Reitoria e atua no atendimento, registro, avaliação e envio de reclamações, sugestões, críticas e demais assuntos aos setores responsáveis pela questão, mediando o relacionamento entre a instituição e a comunidade com total sigilo.

Este serviço tem por objetivo facilitar o encaminhamento das demandas das comunidades interna e externa aos canais administrativos competentes do UNICEPLAC, visando contribuir para a solução de problemas e melhoria dos serviços prestados. Desta forma, por meio deste importante canal de comunicação, passa a se conhecer melhor o seu público, podendo mensurar e/ou solucionar problemas existentes ou até mesmo antevê-los, no contexto do curso.

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

O UNICEPLAC realiza, sistematicamente, ações tanto acadêmicas quanto administrativas, usando como subsídio os resultados das autoavaliações e avaliações

externas. São consideradas as avaliações *in loco* dos cursos, sejam presenciais sejam à distância, e avaliações mais amplas, da IES, bem como o Exame Nacional de Desempenho do Estudante (ENADE) e os CPCs alcançados, dentre outros indicadores.

Em síntese, a gestão do curso direciona suas ações também ao considerar os mecanismos de avaliações externas; oficinas, caso os alunos sintam necessidade de atualização de conteúdos; reestudo periódico dos PPC e planos de ensino para atendimento dos conteúdos transversais; entre outras. A partir dos resultados obtidos das avaliações *in loco*, o curso objetiva trabalhar com a divulgação dos resultados, sendo importante o parecer para eventuais medidas de saneamento das fragilidades apontadas com a divulgação das ações, entre outras.

As ações de autoavaliação estão classificadas em três categorias no Curso Superior Tecnólogo em Gestão de RH: Realizada pela CPA; realizada pelo Coordenador e NDE do Curso; realizada pelos relatórios do AVALIA. Vale ressaltar que a autoavaliação da CPA e mapeamentos realizados pelo curso subsidiam a elaboração e delineamento do Plano de Ação da Gestão de Curso/NDE.

A Comissão Própria de Avaliação - CPA do UNICEPLAC procura desenvolver um processo de autoavaliação que, de fato, envolve os integrantes da CPA, coordenadores, docentes, professor-tutor; técnicos administrativos e, em especial, os estudantes. Todo esse modelo já está adaptado às novas realidades virtuais e é implementado no Curso.

Nas reuniões, a participação da comunidade acadêmica é documentada e contribui para aperfeiçoar as diferentes posições, consolidando o compromisso de todos com a qualidade da educação superior e do curso. A CPA se reúne com temáticas previamente estruturadas e sistematizadas, buscando acompanhar, de modo integrado, todo o processo avaliativo e tais procedimentos são devidamente ajustados para plena aplicação ao Curso, através de plataformas e formulários digitais que permitem o acesso e comunicação com estudantes, professores, professor-tutor e coordenadores, além da comunidade externa.

Assim, a CPA mantém um canal direto e virtual no ambiente AVA, para realizar reuniões e divulgação de todas as devolutivas. Além disso, há transparência e disponibilização integral dos resultados à comunidade acadêmica e delineamento de processo autoavaliativo periódico do curso. Esse canal também é mantido, através da Coordenação de Curso, que tem sala específica de atendimento, comunicação e monitoramento de boas práticas nas demais plataformas digitais, a exemplo do Avalia.

A gestão da instituição utiliza os instrumentos e insumos da CPA para tomar decisões estratégicas. São emitidos relatórios com cronograma a ser desenvolvido no decorrer do semestre letivo, a fim de promover melhorias no âmbito do curso e que culminam no aperfeiçoamento da gestão junto à comunidade acadêmica.

Com referência aos resultados de autoavaliações e apropriação dos resultados pela comunidade acadêmica de forma periódica contamos com:

Divulgação e conscientização sobre a importância da participação da comunidade acadêmica, por meio, dos canais de comunicação interna da IES e redes sociais;

Ampla divulgação do relatório e resultados e ações corretivas adotadas no âmbito Acadêmico, também com a utilização de canais de comunicação interna em ambientes de maior circulação de pessoas (lanchonete, televisores da biblioteca, televisores no Hall de entrada do CAD, elevadores, quadros de avisos, site do UNICEPLAC, murais, display em corredores) e redes sociais, além de reuniões com representantes de turma e colegiado do curso.

Considerando que Comunidade acadêmica se refere ao coletivo dos atores que coexistem no ambiente do UNICEPLAC, e não somente a determinados grupos, setores ou atores específicos, no âmbito do curso, verifica-se a evidência que permite afirmar a apropriação dos resultados da auto avaliação institucional pela comunidade acadêmica.

A gestão da instituição utiliza os instrumentos e insumos da CPA para tomar decisões estratégicas. São emitidos relatórios com cronograma a ser desenvolvido no

decorrer do semestre letivo, a fim de promover melhorias no âmbito do curso e que culminam no aperfeiçoamento da gestão junto à comunidade acadêmica. O Avalia, além de ser uma plataforma digital de elaboração de avaliações, possibilita a análise do desempenho acadêmico dos alunos e o levantamento de informações acerca de eventuais fragilidades que vem a subsidiar alterações nos planos de ensino, de metodologias de ensino-aprendizagem, dentre outros.

1.10. Processo de Autoavaliação no âmbito do curso – Gestão do Curso

Quanto aos procedimentos adotados pelo Coordenador do curso, são realizadas enquetes bimestrais nas plataformas, utilizando formulários específicos que resultam em relatórios imprescindíveis para tomada de decisão com base em evidências, metas e com base na regulação de área e as DCNs, concatenados com a opinião da comunidade acadêmica. Cabe à Coordenação conhecer e estudar os resultados da avaliação junto aos docentes e discentes, através de reuniões e grupos de trabalho virtuais ou presenciais, com apoio do NDE e Colegiado.

São construídas recomendações em relação às fragilidades apontadas e partilhados os pontos fortes, como elementos positivos. Os professores e coordenadores geram um plano de ação, que é divulgado amplamente aos discentes, professores, com foco na qualidade de ensino, harmonia e regularidade do curso.

1.10.1. Plataforma Avalia

O Avalia, além de ser uma plataforma digital de aplicação de avaliações, possibilita também a análise do desempenho acadêmico dos alunos e o levantamento de informações acerca de eventuais fragilidades que vem a subsidiar alterações nos planos de ensino, de metodologias de ensino-aprendizagem, dentre outros.

A gestão do curso trabalha o AVALIA como um instrumento de melhoria do processo de ensino-aprendizado. O uso da ferramenta, por todos os cursos do UNICEPLAC, favorece sua institucionalização também para o Curso.

O AVA também passa por avaliações periódicas, tanto pela CPA como pelos gestores do Centro de Ensino à Distância do UNICEPLAC, de forma institucionalizada. Tais avaliações permitem verificar a aderência dos alunos às unidades curriculares ofertadas na modalidade EaD, as dificuldades e barreiras a serem vencidas, e subsidiam a implementação de ações que visam a melhoria contínua deste moderno recurso educacional,

Há de se destacar que o processo de autoavaliação promovido pela CPA, a utilização da Plataforma Avalia; bem como a utilização do AVA, avaliações periódicas que permeiam a gestão do coordenador do curso, juntamente com o seu NDE, são importantes instrumentos que juntos embasando ações corretivas e de aperfeiçoamento para o planejamento de atividades futuras.

1.10.2. Avaliação Externa

Os resultados das avaliações externas: avaliação *in loco*, ENADE são analisados e discutidos pelo Colegiado do Curso e NDE e respaldam as ações no âmbito do curso, como um processo de diagnóstico, reflexão, elaboração de plano estratégico de ações e acompanhamento/ monitoramento. Esses resultados a partir desse diagnóstico, permitem identificar as fragilidades e propor ações corretivas no processo itinerário formativo profissional do estudante.

Cabe destacar que o plano estratégico de ações é amplamente divulgado, compartilhado e discutido com o curso, tornando o processo de avaliação dialógico com a visão de futuro do curso.

Com referência aos resultados dos indicadores externos, o curso realiza:

1. Conscientização da obrigatoriedade e importância do exame do ENADE, no período que o antecede;
2. Acompanhamento aos estudantes no dia do ENADE e no exame de suficiência do Conselho Profissional (caso houver);
3. Oficinas, caso os alunos sintam necessidade;

4. Reestudo periódico do PPC e planos de ensino para atendimento dos conteúdos transversais do ENADE, entre outras.
5. Divulgação dos resultados após parecer satisfatório da Secretaria (MEC);
6. Saneamento de fragilidades apontadas com divulgação das ações, entre outras.

Por fim, aglutinando as duas fases são realizadas reuniões de planejamento entre os professores do NDE, nas quais são apresentadas as avaliações externas e internas. Neste planejamento são discutidas as inovações e novos métodos a serem utilizados em cada disciplina. Tais modificações ou atualizações são submetidas ao Colegiado do Curso para apreciação e posteriormente ao Conselho Superior.

As ações balizadoras deste planejamento na gestão utiliza os instrumentos que são aplicados pela CPA, que conta com um relatório com cronograma a ser desenvolvido no decorrer do semestre letivo, a fim de promover melhorias no âmbito do curso que culmina no aperfeiçoamento da gestão junto à comunidade acadêmica.

Quanto aos procedimentos adotados pelo coordenador de curso em relação aos resultados da avaliação junto aos docentes, os Relatórios devem ser encaminhados, indicando os seguintes pontos: Os professores recebem os resultados de suas avaliações de forma impressa; são realizadas recomendações em relação às fragilidades apontadas, individualmente, com os professores por seu coordenador e gerado um plano de ação que é divulgado amplamente aos discentes, professores, professores-tutores e CEAD.

Os resultados das avaliações internas realizadas semestralmente pela Comissão Própria de Avaliação – CPA subsidiam as decisões do NDE no que se refere à necessidade de revisão do Projeto Pedagógico do Curso, de planos de ensino, adoção de referências bibliográficas, critérios de avaliação, entre outros. Os relatórios também trazem ricas contribuições e feedbacks que orientam os docentes na condução de seus afazeres pedagógicos. O feedback da avaliação realizada pela CPA é feito individualmente pela Coordenação do Curso com os docentes, e da pró-

reitoria acadêmica com o Coordenador de Curso, oportunidade em que são abordados pontos de interesse trazidos no relatório.

Da mesma forma, à comunidade acadêmica e sociedade civil é dado retorno acerca das melhorias implementadas a partir da análise das avaliações realizadas, evidenciando que o processo de melhoria contínua é compartilhado. Quando da devolutiva ao docente, este é convidado a fazer uma reflexão sobre as questões levantadas no questionário da CPA pelos alunos e a elaborar um plano de ação para ajustar suas condutas frente aos quesitos considerados para devolutiva à Coordenação do Curso.

Essa devolutiva é realizada pela Coordenação e Presidente da CPA em reuniões com os representantes de turma e amplamente divulgada nas mídias institucionais com o apoio do setor de Marketing (ASCOM).

A partir dos resultados do relatório da CPA, a Coordenação elabora um plano de ação, a fim de intervir nas fragilidades apontadas e reforçar os pontos fortes do curso. Os resultados deste importante instrumento avaliativo orientaram uma série de mudanças no CST de Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC, envolvendo a análise dos dados colhidos nesses instrumentos que oferece um diagnóstico da rotina do curso, de seus pontos fortes e das eventuais fragilidades, colaborando com a tomada de decisões, definição das prioridades de intervenção e confecção de planos de melhorias.

Nos últimos 2 anos os resultados deste importante instrumento avaliativo orientaram uma série de mudanças no Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC, envolvendo reformas, modificação de infraestrutura, investimento em tecnologia, capacitação docente em metodologias ativas de ensino-aprendizagem, elaboração de um novo Projeto Pedagógico e nova matriz curricular e inserção de Tecnologias de Informação e Comunicação de uma maneira mais proeminente na realidade do curso. Importante ressaltar que, previamente à aplicação do questionário de avaliação, é feita ampla divulgação,

sensibilização e conscientização sobre a importância da participação da comunidade acadêmica e sociedade civil.

A Coordenação do Curso e NDE realizam, frequentemente, reuniões com os representantes de turma. Nestes encontros é possível identificar eventuais necessidades de intervenção, diagnosticar situações que podem afetar o desempenho acadêmico, bem como avaliar o impacto de mudanças implementadas. Além disso, a Coordenação e NDE recebem individualmente representantes e grupos de alunos para tratar de situações específicas de suas turmas.

Vale ressaltar que o curso ainda não passou por nenhum procedimento de avaliação externa, entretanto a comunidade acadêmica, atores que coexistem no ambiente da IES, se apropriam dos resultados da autoavaliação institucional interna para gerar melhorias. Os resultados de avaliações internas e externas identificam os aspectos que facilitam a ação acadêmica do curso e sugerem mecanismos e estratégias para a correção de ações no sentido de conseguir a maior qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

No âmbito pedagógico, foram criados mecanismos de maior divulgação das atividades de extensão e iniciação científica, informativos sobre atividades complementares e seus mecanismos de aproveitamento, melhorias na divulgação de monitoria, investimentos em tecnologia, capacitação docente em metodologias ativas de ensino-aprendizagem, elaboração de um novo Projeto Pedagógico e nova matriz curricular e inserção de Tecnologias de Informação e Comunicação de uma maneira mais proeminente na realidade do curso.

Importante ressaltar que, previamente à aplicação do questionário de avaliação, é feita ampla divulgação, sensibilização e conscientização sobre a importância da participação da comunidade acadêmica. Como evidência de apropriação de resultados pela comunidade acadêmica são realizadas reuniões com os representantes de turma, além de reuniões com o colegiado de curso e administrativo.

Outro importante instrumento de gestão do curso é a disponibilização, ao corpo docente, da plataforma AVALIA. Através dela é possível, além de acesso a banco de questões, que podem ser selecionadas pelos docentes e inseridas nas avaliações dos diversos componentes curriculares, a obtenção de dados que permitem diagnosticar o nível de domínio de competências essenciais nos estudantes, por meio de resultados comparáveis estatisticamente. Tais dados subsidiam eventuais alterações dos percursos pedagógicos, com vistas a melhorar o nível de desempenho dos acadêmicos.

Segue abaixo ilustração da plataforma AVALIA, de uso coordenador/docente que permite o gerenciamento das disciplinas ofertadas e ministradas pelos docentes do curso, bem como a análise do desempenho acadêmico dos alunos e o levantamento de informações acerca de eventuais fragilidades que virão a subsidiar alterações nos planos de ensino, de metodologias de ensino-aprendizagem, entre outros.



Figura – Sistema AVALIA

1.10.3. Atividades de Tutoria

As atividades de Tutoria atendem às demandas didático-pedagógicas do Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos. Os professores-tutores são selecionados e capacitados para o atendimento de tais demandas dentro

das especificidades e características estruturais do curso. Com base nos conhecimentos, habilidades de atitudes, são atividades da tutoria:

i. responsabilizar-se pela aproximação e articulação entre alunos, tutores e professores;

ii. acompanhar o processo de ensino-aprendizagem durante o semestre letivo;

iii. proceder a aplicação das provas presenciais e virtuais, quando for o caso;

iv. registrar as informações necessárias para a evolução do aluno no curso;

v. esclarecer dúvidas quanto ao conteúdo das disciplinas, articulado com o professor;

vi. interagir com os professores no que se refere aos conteúdos, às atividades e chaves de resposta;

vii. interagir com os professores, visando melhorias no desempenho dos alunos e redução dos índices de reprovação e evasão;

viii. estimular os alunos na busca de várias informações, bem como, na participação de atividades culturais e sociais que contribuam para o processo de aprendizagem;

ix. responder diariamente as dúvidas encaminhadas pelos alunos;

x. utilizar técnicas de motivação adequadas para estimular o aluno a progredir no curso de forma interativa, enfatizando a autodisciplina;

xi. orientar os alunos na utilização das ferramentas de comunicação disponíveis no AVA;

xii. prestar orientação direta ao aluno;

xiii. organizar todas as atividades de estudo de acordo com cada eixo temático trabalhado pelos professores, sob orientação da equipe pedagógica e de forma padronizada;

xiv. enfatizar o comprometimento que deverá prevalecer entre o acadêmico e o curso, estimulando as devidas responsabilidades, direito e deveres de todos;

xv. orientar os alunos no cumprimento e envio das atividades dentro dos prazos estabelecidos;

xvi. responder diariamente aos e-mails dos alunos;

xvii. conhecer todo o planejamento da aula de forma a garantir o fornecimento de

todo e qualquer material com antecedência mínima necessária; e

xviii. manter atualizados os registros acadêmicos dos alunos.

Com ação pedagógica centralizada no estudante, o curso adota um modelo de tutoria ativa, interativa, ágil e contínua. Os professores-tutores têm competência conceitual e metodológica para acompanharem os discentes ao longo de todo o curso, motivando-os a participar e interagir com grupo com intuito de diminuir a distância entre professor-tutor e aluno, por meio de mensagens constantes, além de interações no AVA, utilizando os Fóruns, Chats e Recursos Visuais como ferramentas para motivação.

Cada professor-tutor é responsável pela gestão de seu componente curricular, e desempenha as atribuições de divulgar o plano de ensino, criar condições de aprendizagem por meio da promoção de discussões relacionadas ao conteúdo, da proposição de questões e situações-problema e da ampliação dos temas apresentados no material didático e acompanhar o processo de organização dos estudos pessoais e coletivos.

Além disso, respondem às solicitações dos estudantes, instigam a participação e mediam discussões nos espaços de interação, conduzem o trabalho cooperativo entre os estudantes, promovem estratégias e atividades de recuperação e orientam trabalhos e projetos de pesquisas. Cabe ainda ao professor conduzir os encontros presenciais estabelecidos para o seu componente curricular. Dentro deste contexto, quando os professores executam a tutoria, viabilizam a construção de uma relação contínua com cada aluno em específico, prestando atendimento coletivo ou individual.

Para além das atribuições docentes, cabe ressaltar que a metodologia adotada pelo UNICEPLAC para as disciplinas EaD enfatiza o diálogo entre os participantes da modalidade a distância, incluindo a contribuição ativa do aluno nas situações interativas, nas quais o professor atua como guia e facilitador, provocando e estimulando descobertas, propondo estratégias em uma prática pedagógica que deve levar o aluno a produzir e refletir, com autonomia, experimentando e registrando o resultado de suas observações na plataforma. As atividades de tutoria nas disciplinas oferecidas na modalidade à distância são objeto de avaliação por parte dos alunos através das avaliações periódicas semestrais realizadas pela CPA. A equipe do CEAD e a Coordenação do Curso também participam desse processo avaliativo periódico, que subsidia a implementação de mudanças qualitativas para o aperfeiçoamento das tutorias das modalidades à distância e nas disciplinas do formato EAD.

Dessa forma, as atividades de tutoria contemplam o atendimento às demandas didático-pedagógicas da estrutura curricular do curso, considerando a mediação pedagógica junto aos discentes, o domínio do conteúdo, de recursos e dos materiais didáticos, bem como o acompanhamento dos discentes no processo formativo. Contempla também o planejamento de avaliação periódica por estudantes e equipe pedagógica do curso, embasando ações corretivas e de aperfeiçoamento para o planejamento de atividades futuras. Os professores-tutores são acompanhados e avaliados pela Coordenação de Educação à Distância (CEAD) do UNICEPLAC.

As atividades de tutoria também são avaliadas periodicamente pela CPA e pelo CEAD, conforme relatórios, e embasam ações corretivas e de aperfeiçoamento para o planejamento de atividades futuras.

Todas as ações corretivas e de melhorias para o aperfeiçoamento de atividades são apresentadas no Plano de Gestão e Guia da Tutoria EAD, que tem por finalidade demonstrar a execução desse planejamento.

1.11. Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria.

No Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC a figura do professor promove o processo criativo de materiais, questões, exercícios e avaliações, na condição de mediador do processo de ensino-aprendizagem, buscando a motivação dos alunos e a criação de oportunidades de aprendizagem. É o responsável por atendimentos que exijam complexidade de conhecimento teórico e/ou prático e pela realização da avaliação da aprendizagem, fornecendo a avaliação final de participação e de aproveitamento do aluno em cada disciplina.

No cotidiano dos estudantes, o curso conta com o tutor, responsável por prestar assistência ao aluno de forma sistemática e colaborativa, realizando o acompanhamento dos discentes no processo formativo e auxiliando no planejamento de avaliação periódica.

Os tutores do Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos assumem papel relevante no sucesso do curso, pois possuem características essenciais que incorporem a tríade “conteúdo, operação e interação”. E, ao mesmo tempo, deve estimular a participação efetiva dos alunos no processo formativo. Os tutores são capacitados, de forma especial, para domínio dos recursos tecnológicos utilizados no curso, ambiente virtual de aprendizagem e sistemas acadêmicos, bem como outros que possam ser assimilados e contam com o Plano de Ação da tutoria,

bem como o Plano de Gestão e Guia do Tutor. Também confeccionam os relatórios técnicos necessários, que versem sobre a tutoria.

Sendo assim, algumas competências e habilidades que os tutores-docentes devem possuir, com treinamentos e aperfeiçoamentos realizados pelo UNICEPLAC, e alinhados ao PPC, são:

- executar as atividades de forma organizada, com o intuito de aperfeiçoar os procedimentos e conseguir melhores resultados;
- oferecer soluções e ideias novas por iniciativa própria, antecipando-se a possíveis problemas que poderão surgir, disposição para iniciar e manter ações que irão alterar o ambiente;
- saber tratar as pessoas de acordo com suas reações emocionais e perceber as necessidades alheias, tentando identificar-se com a mesma, sentir o que ela sente;
- capacidade de manter o bom humor, não sofrendo alterações bruscas devido ao surgimento de situações adversas;
- adaptar-se ao surgimento de novas atividades para adoção de práticas criativas e modernas, sugerindo novas maneiras de realizar tais tarefas, para resolver problemas de forma inovadora, maximizando o uso dos recursos disponíveis;
- estar sempre presente, disponibilizando o seu potencial em prol do alcance dos objetivos e metas do curso, colaborando, dando suporte, com total dedicação;
- ter capacidade para mediar informações, em momentos síncronos, assíncronos e presencial, com o intuito de agilizar o cumprimento de metas, o alcance de objetivos compartilhados;
- ser hábil na mediação de conflitos, mediando problemas de aprendizagem;
- acompanhar os discentes com planejamento de avaliação periódica por estudantes e equipe pedagógica, embasando ações corretivas e de

aperfeiçoamento, através de discussões multidisciplinares e propositivas, dentre outros meios.

Assim, os conhecimentos, habilidades e atitudes da equipe de tutoria estão adequados para que as atividades e ações estejam alinhadas ao PPC, às demandas comunicacionais e às tecnologias previstas para o curso. O planejamento de avaliações periódicas é uma constante, para possibilitar a identificação da necessidade de capacitação dos tutores, bem como do apoio institucional para adoção de práticas criativas e inovadoras para permanência e êxito dos discentes. Vislumbrando-se adequados conhecimentos, habilidades e atitudes, considerado o Tripé da Competência como referencial importante para a validação de ações da tutoria, espera-se que o tutor desenvolva, de forma criteriosa, objetiva e humanizada – dentro das perspectivas da EaD – ações no sentido do melhor engajamento do aluno para fim de sua formação e adequação dos conhecimentos obtidos junto ao mercado profissional no qual é inserido.

Deste modo, para além da análise curricular prévia, entrevista e comprovação de habilidades pontuais para o exercício da tutoria, cabe a manutenção de formações constantes e atualizações em torno dos mecanismos tecnológicos de apoio à docência. É possível reforçar, neste contexto, a obrigatoriedade dos cursos e treinamentos ofertados pelo CEAD da instituição, tornando os tutores devidamente certificados após a sua realização, portanto, para que seja aprimorada a capacidade de compreensão da dinâmica pedagógica junto aos discentes, tanto nos momentos de interação pelo ambiente virtual de aprendizagem (síncronos ou assíncronos) quanto em momentos de interação presencial (acolhidas, reuniões, interações diversas), domínio de conteúdo, recursos e materiais didáticos e, ainda, na condução de atividades e avaliações realizadas.

Há o comprometimento da equipe com a condução dos trabalhos de acordo com as premissas do projeto pedagógico do curso. As avaliações periódicas, realizadas pelos discentes, Coordenação do CEAD e Coordenação do Curso retroalimentam a capacitação semestral de tutores, ação que encontra respaldo

institucional, que prima pela implementação de práticas inovadoras no âmbito das componentes curriculares à distância.

Assim, os conhecimentos, habilidades e atitudes da equipe de tutoria estão adequados para que as atividades e ações estejam alinhadas ao PPC, às demandas comunicacionais e às tecnologias previstas para o curso. O planejamento de avaliações periódicas é uma constante, para possibilitar a identificação da necessidade de capacitação dos tutores, bem como do apoio institucional para adoção de práticas criativas e inovadoras.

Os cursos de capacitação são disponibilizados nas plataformas tecnológicas utilizadas (AVA/Moodle), bem como, no rol de treinamentos presenciais disponíveis e formatados para aplicação aos tutores. Os professores-tutores são estimulados a participar de outras formações, além dos treinamentos ofertados pelo CEAD/UNICEPLAC, incluindo-os em atualizações constantes quanto ao desenvolvimento de condições plenas e otimizadas no desenvolvimento de suas tarefas junto aos cursos/disciplinas, cujo apoio institucional incentiva a adoção de práticas criativas e inovadoras para a permanência e êxito dos discentes.

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

Dentre as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), a serem empregadas no processo de ensino-aprendizagem no âmbito do curso possibilita disseminar o conhecimento qualitativo a indivíduos dispersos geograficamente, permitindo o acesso à informação a qualquer hora e em qualquer lugar.

Tendo em vista que muitos não teriam condições de estudo de outra forma, o recurso contribui com as tendências educacionais, para desenvolver e implantar cursos e programas na modalidade de educação à distância, de forma *online*.

O setor de informática da instituição é responsável pela infraestrutura de comunicação de dados, voz, internet e microinformática. Sua função primária é

disponibilizar informações com o objetivo de viabilizar a infraestrutura necessária das áreas acadêmicas e administrativas.

A comunicação entre alunos, professores, tutores e coordenação é baseada em meios eletrônicos tais como e-mail, o ambiente virtual de aprendizagem e suas várias ferramentas comunicacionais e o próprio APP do UNICEPLAC. Isso não exclui o contato físico que é possível nos encontros presenciais, na utilização de laboratórios e na possibilidade da marcação de reuniões e encontros, quando as mídias que a IES oferece estão o livro digital, páginas da Internet, videoaulas de apoio, apresentações gravadas, roteiros, infográficos, e sistemas de apoio ao aluno via web.

Além disso, há sala preparada para videoconferência. Os alunos e professores podem participar de conferências, palestras, audiências, simulações, julgamentos e debates com profissionais à distância. Há bases de dados digitais à disposição de discentes e docentes na Biblioteca. O acesso on-line pode acontecer a partir de qualquer computador, às bases de dados com conteúdo próprios na área do curso, tais como a biblioteca virtual Minha Biblioteca e Proquest, com acesso completo aos conteúdos (artigos, livros, revistas e periódicos), em mais de 15 idiomas. Por meio de aplicativo “MOBILE DO UNICEPLAC” instalado em dispositivos móveis, o estudante também pode ter acesso remoto, a qualquer hora e lugar, ao conteúdo disponibilizado, inclusive às bibliotecas virtuais.

Para Pessoa com Deficiência (PcD), a biblioteca disponibiliza, pelo menos, 05 (cinco) computadores com o DOSVOX, assim como o CEAD. O sistema que se comunica com o usuário através de síntese de voz, viabiliza o uso de computadores por deficientes visuais que adquirem, assim, independência no estudo. Além do DOSVOX o AVA, conta com o V-LIBRAS, tradutor da língua portuguesa para libras, sistema que auxilia na comunicação de pessoas com deficiência auditiva.

Assim, para dados administrativos e acadêmicos, há o Portal do Aluno, que integra os registros acadêmicos, administrativo-financeiros, bibliotecas, dentre outras utilidades e comodidades acadêmicas voltadas à disponibilização das informações acadêmicas. Em uma única plataforma, o aluno possui todo seu histórico de

matrículas, notas, frequência, regularidade financeira, consulta e acesso ao acervo bibliográfico.

Todas estas formas de utilização das tecnologias de informação e comunicação possibilitam experiências ricas e diferenciadas de aprendizagem no âmbito do curso XX do UNICEPLAC. Vale mencionar, mais uma vez, que além do portal do aluno e da plataforma Moodle (base dos processos acadêmicos, em sala, de disciplinas teóricas, práticas e estágios supervisionados), a Plataforma Avalia traz um incremento importante ao ensino-aprendizagem e à gestão da qualidade.

O Avalia integra esse conjunto, como uma ferramenta institucionalizada de uso docente que possibilita, no curso, a análise do desempenho acadêmico dos alunos e o levantamento de informações acerca de eventuais fragilidades. Portanto, são plataformas que subsidiam melhorias e alterações nos planos de ensino, roteiros de aulas, de metodologias de ensino-aprendizagem, entre outros.

Atento às tecnologias disponíveis para as melhores e mais inovadoras práticas pedagógicas, o UNICEPLAC não mede esforços para investir e oferecer o que há de mais avançado em tecnologias de informação e comunicação. As TICs têm sido implementadas nas diversas etapas da formação acadêmica, contribuindo para um processo de ensino-aprendizagem moderno e eficaz e para a execução, de maneira excelente, do Projeto Pedagógico do curso. São consideradas as questões de:

- I. conveniência das diferentes mídias aos objetivos desejados;
- II. disponibilidade tecnológica e o nível de familiaridade dos alunos com a mídia escolhida; e
- III. adequação de custo e tempo de elaboração das mídias em relação aos prazos de finalização estabelecidos e a disponibilidade da equipe de elaboração das mídias.

Além desses recursos, são disponibilizadas as aulas no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), com canais de interação, com os materiais didático-instrucionais que podem ser acessados também pelos recursos de tecnologia móvel,

tais como: tablets, e telefones celulares, que permitem acessar o conteúdo do curso a qualquer hora e em qualquer lugar.

O estudante do curso, além dos professores e tutores, pode contar com recursos e ferramentas tecnológicas de informação, dentre elas a plataforma moodle (principal plataforma do curso), com suporte no google meet e Avalia. Esse conjunto permite transitar sobre as seguintes ferramentas:

- I. Fórum de discussão reúne recursos que permitem a interação entre usuários, por meio de debates ou simples perguntas e respostas entre os participantes, em torno de temas específicos ou gerais do curso. Há fóruns mais abrangentes e mais restritos, quanto aos assuntos que são abordados em cada disciplina. Há também os fóruns abertos ou fechados ou ainda restritos, quanto à participação e metodologia);
- II. Central de mensagens (através desta ferramenta a gestão de sala de aula pode enviar mensagens internas ou por e-mail aos estudantes e professores. A
- III. Anotações (permite que o aluno reproduza suas impressões e apontamentos como um caderno virtual).
- IV. Enquetes (são métodos de pesquisa e interação em sala de aula virtual). Permitem não apenas coletar dados de um grupo predefinido, como também obter informações e insights sobre vários tópicos de interesse).
- V. Atividades de autocorreção;
- VI. Bibliografia;
- VII. Chats;
- VIII. Agendas;
- IX. Exercícios;
- X. Estudo de casos (correspondem a atividades virtuais voltadas a uma estratégia de ensino e pesquisa).

- XI. Resolução de problemas (correspondem a espaços virtuais voltados a uma estratégia de ensino e pesquisa, mas com forte olhar sobre a profissionalização do saber.
- XII. Trabalho em Grupo;
- XIII. Áudios;
- XIV. Vídeos
- XV. Apostilas on-line.
- XVI. Livros Eletrônicos.

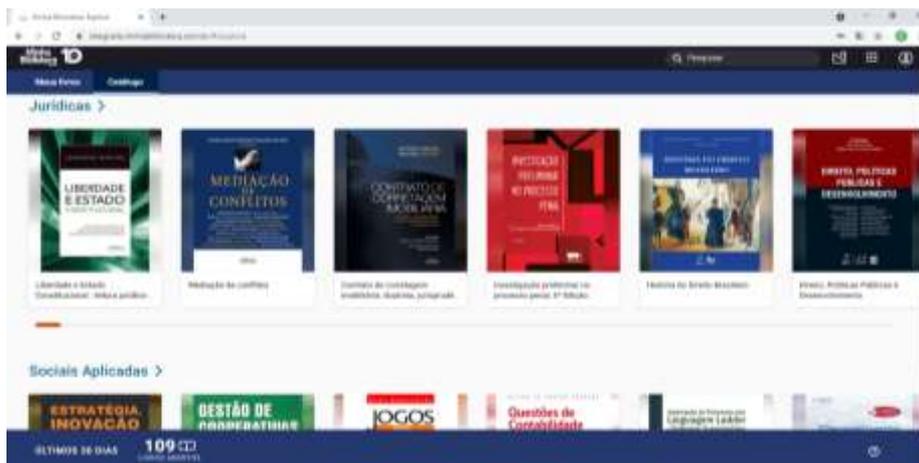
O portal do aluno, a plataforma Moodle e a Plataforma Avalia trazem um incremento importante ao processo de ensino e aprendizagem e à gestão da qualidade no âmbito do curso, cujas ferramentas possibilitam experiências diferenciadas de aprendizagem baseadas em seu uso.

Dessa forma, as tecnologias de informação e comunicação planejadas para o processo de ensino-aprendizagem possibilitam a execução do projeto pedagógico do curso, viabilizando a acessibilidade digital e comunicacional e a interatividade entre docentes, discentes e tutores. O acesso a materiais ou recursos didáticos são disponibilizados a qualquer hora e lugar, propiciando experiências qualitativas e diferenciadas de aprendizagem.

Entre os recursos de TICs oferecidos à comunidade acadêmica, destacam-se:

a) Bibliotecas Digitais

A biblioteca possui a assinatura das seguintes bibliotecas digitais: Minha Biblioteca, que oferece conteúdo multidisciplinar e ProView, específica da área das ciências jurídicas. Ambas podem ser acessadas remotamente.



Fonte: Minha Biblioteca, 2021.

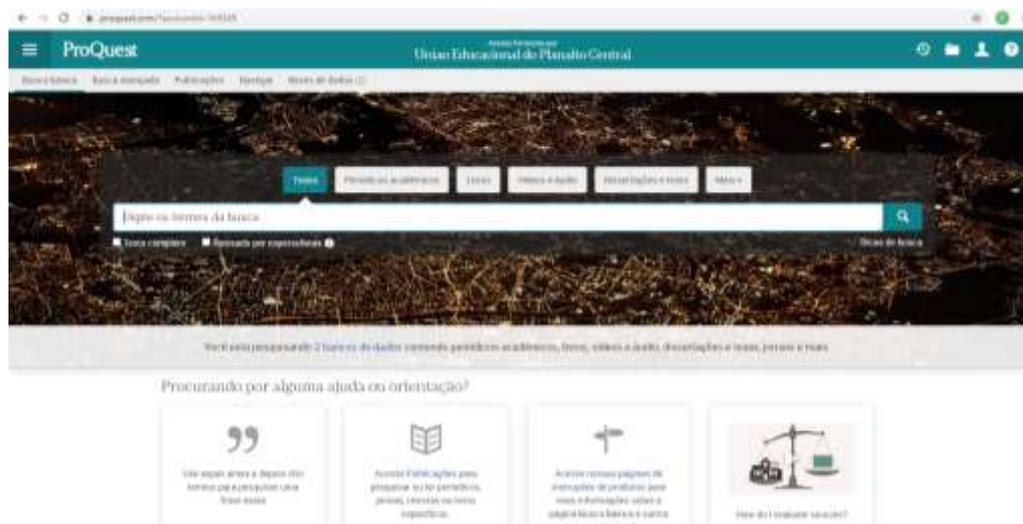


Fonte: ProView, 2021.

b) Bases de Dados

A biblioteca possui a assinatura de bases de dados com artigos de periódicos nacionais e internacionais, a ProQuest, base de dados multidisciplinar e, base específica da área das ciências jurídicas. Ambas podem ser acessadas remotamente.

Figura – ProQuest



Fonte: ProQuest, 2021.

Todo o acervo da biblioteca está disponível para consulta por meio do portal da biblioteca. Além das bases de dados, fruto do investimento da IES, a Biblioteca disponibiliza bases de dados de acesso livre como forma de complementar todo conteúdo acessível exclusivamente para professores e alunos do UNICEPLAC.

Figura - Bases de Dados de Acesso Livre



Fonte: Página Eletrônica Biblioteca UNICEPLAC, 2021.

c) Revistas Online:

Todo o acervo da biblioteca está disponível para consulta através do portal da biblioteca. O catálogo está disponível online para alunos, professores e comunidade externa. Pelo catálogo o usuário pode realizar pesquisas simples e avançadas dos títulos existentes na biblioteca, assim como ter conhecimento da quantidade de exemplares disponíveis no momento. Todo o processo referente à circulação bibliográfica, como reservas e renovações podem ser feitos online.



Fonte: Página Eletrônica Biblioteca UNICEPLAC, 2021.

e) Internet

Todos os usuários têm acesso à internet através da rede wi-fi, que atende à alunos, professores e funcionários.

f) Informatização

A biblioteca é totalmente informatizada. Possui computadores disponíveis para os usuários com acesso à internet e as fontes de informações internas e externas à biblioteca, além do pacote office. Todos os processos técnicos e gerenciais são realizados com a ajuda de computadores.

Figura – Ambiente com Computadores

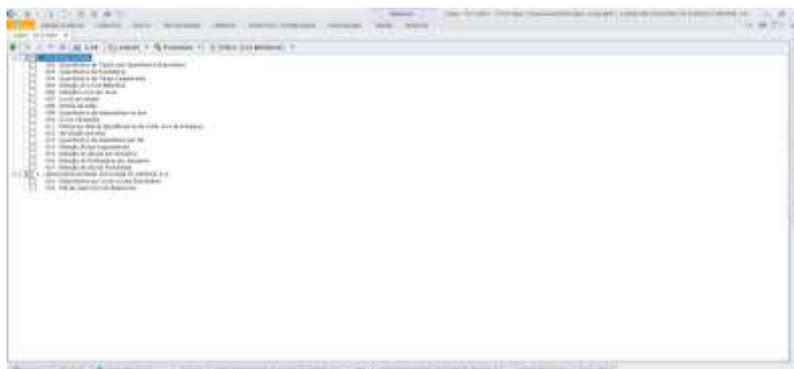


Fonte: Biblioteca UNICEPLAC, 2021.

g) Automatização

A biblioteca é totalmente automatizada, todos os processos, técnicos e gerenciais são realizados com a ajuda do sistema de gerenciamento educacional TOTVS, o software possui um módulo para gerenciamento de biblioteca que atende a todas as atividades técnicas e gerenciais de rotina da biblioteca.

Figura – Sistema de Gestão RM Biblios - TOTVS



Fonte: RM Biblios, TOTVS, 2021.

h) Acessibilidade

A biblioteca está devidamente sinalizada e adaptada para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, disponibiliza também o software DOSVOX, sistema que se comunica com o usuário

através de síntese de voz, viabilizando, desse modo, o uso de computadores por deficientes visuais, que adquirem assim, independência no estudo e o V-LIBRAS, tradutor da língua portuguesa para libras, o sistema ajuda na comunicação de pessoas com deficiência auditiva.

Figura - Acessibilidade

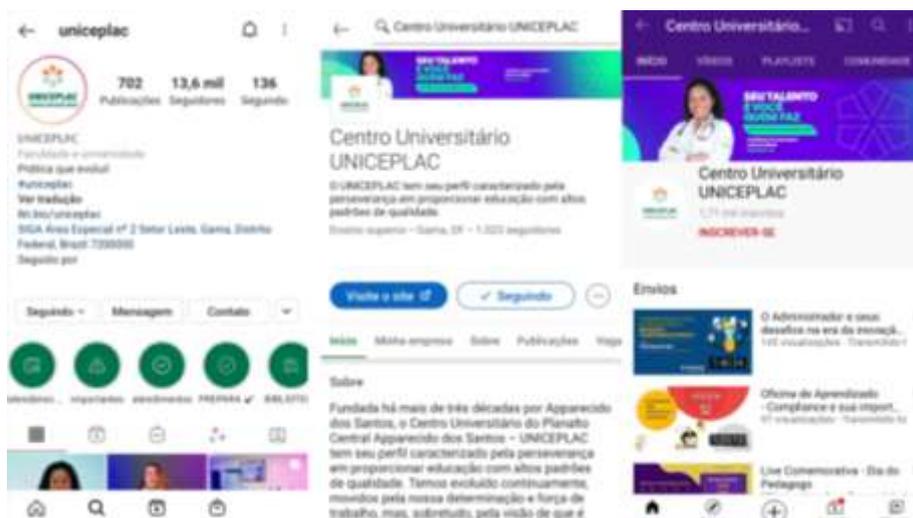


Fonte: Biblioteca UNICEPLAC, 2021.

i) Comunicação

A comunicação com a comunidade acadêmica é realizada por meio da utilização de adesivações, avisos padronizados nos murais do campus, e das redes sociais: Instagram, Facebook, LinkedIn, Youtube, gerenciadas pelo setor de Marketing (ASCOM). Outro recurso utilizado é o monitor, possibilitando a flexibilização das informações divulgadas e vídeos institucionais sem gasto com papel e materiais impressos. Para atendimento remoto, o e-mail próprio é um eficiente canal de comunicação direta utilizado pelos setores de Secretaria Acadêmica, Biblioteca, Central de Relacionamento com o Discente – CRA, Núcleo de Estágio, Coordenações de curso entre outros. Além do que foi mencionado, o setor de RH utiliza o aplicativo de mensagens Whatsapp para comunicação com os colaboradores, facilitando a divulgação de informações.

Figura – Redes Sociais: Instagram / LinkedIn / Youtube



Fonte: Redes Sociais UNICEPLAC, 2021.

Figura – Murais



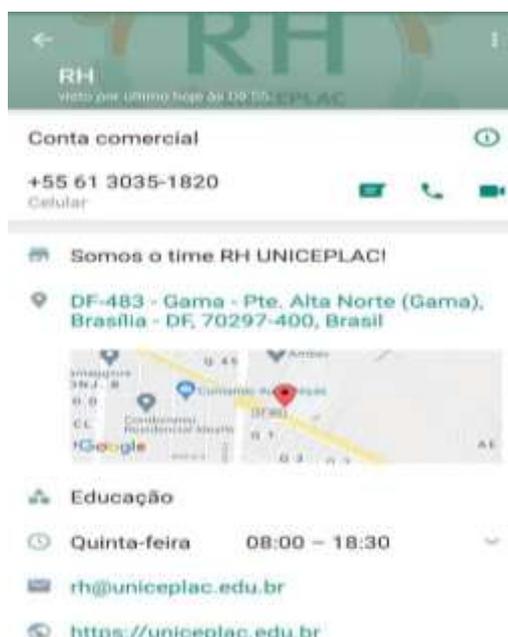
Fonte: UNICEPLAC, 2021.

Figura – Monitor



Fonte: Biblioteca UNICEPLAC, 2021.

Figura 15 – WhatsApp RH



Fonte: WhatsApp RH UNICEPLAC, 2021.

j) Site Institucional

Os serviços de consulta ao acervo, renovação, reservas, acesso às bibliotecas digitais e bases de dados, revistas online, fontes informacionais externas, tutoriais, normas e regulamento da biblioteca, assim como outras informações institucionais, calendário acadêmico, acesso ao portal e notícias, estão disponíveis pelo site institucional do UNICEPLAC.

Figura – Site Institucional



Fonte: Site UNICEPLAC, 2021.

K) Sala de Aula Interativa

Trata-se de uma nova metodologia de ensino, criada pelos professores Jonathan Bergmann e Aaron Sams da Woodland Park High School, em Woodland Park, Colorado (Estados Unidos), com o nome de flipped classroom, que consiste em inverter o ensino tradicional dentro das salas de aula, com a ajuda das TIC'S na utilização de plataformas de apoio à aprendizagem, executados em ambientes virtuais.

Neste método os alunos aprendem a parte teórica fora da sala de aula, em casa, no trabalho ou em qualquer outro ambiente escolhido por ele, por meio de recursos interativos, como videoaulas, games, fóruns e podcasts. Em sala de aula, os alunos reproduzem o que aprenderam por meio de levantamento de dúvidas, exercícios, debates, elaboração de trabalhos.

Este método coloca aluno no centro do processo ensino aprendizagem, como protagonista e, promove o desenvolvimento de uma aprendizagem ativa, investigativa e colaborativa.

Figura – Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA



Fonte: Site UNICEPLAC Virtual, 2021.

L) Sala de Aula Invertida

Trata-se da utilização de lousas digitais em sala de aula. Tal equipamento transforma a parede ou quadro, onde a imagem é projetada, em uma grande tela sensível ao toque, permitindo a interação com o conteúdo projetado. Permite acesso à internet, apresentação de materiais digitais, compartilhamento de arquivos, gravação das aulas e apresentação de conteúdos gravados pelos professores. A utilização deste recurso tecnológico torna a aula mais dinâmica.

Figura – Sala de Aula Invertida 1



Fonte: UNICEPLAC, 2021.

M) Inovação e Recursos Tecnológicos – APP MOBILE DO UNICEPLAC

Como forma de facilitar a interação dos alunos com informações acadêmicas e do financeiro, calendário entre outros serviços, foi criado o UNICEPLAC Mobile, novo Portal do Aluno.

Figura – UNICEPLAC Mobile

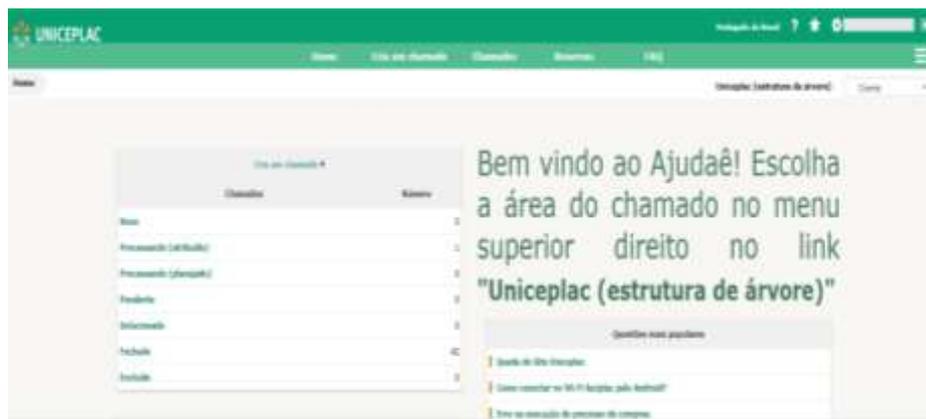


Fonte: Instagram UNICEPLAC, 2021.

n) Suporte TI

O recurso Ajudaê / Solicitaê permite que a comunidade acadêmica e colaboradores solicitem o suporte da TI em caso de dificuldades com acesso à internet, computadores, problemas na rede, acesso às ferramentas tecnológicas, entre outros, sendo possível acompanhar o status do chamado.

Figura – Ajudaê



Fonte: Ajudaê UNICEPLAC, 2021.

Dessa forma, as Tecnologias de Informação e comunicação implementadas no processo de ensino-aprendizagem possibilitam a execução do projeto pedagógico do curso, viabilizando a acessibilidade digital e comunicacional e a interatividade necessária entre corpo docente, professores-tutores e discentes, assegurando com isso, a possibilidade de acesso a qualquer hora e lugar proporcionando experiências diferenciadas de aprendizagem baseadas em seu uso.

1.13. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

O curso é desenvolvido pelo Ambiente Virtual de Aprendizagem Moodle, já adotado na instituição, consagrado e utilizado em mais de 200 países. Sendo um software livre, ele é amplamente desenvolvido pela comunidade acadêmica e hoje conta com cerca de 1800 plugins, que são complementos importantes para serem utilizados de acordo com os objetivos da disciplina.

O Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA proporciona aos alunos o desenvolvimento, interação e distribuição de conteúdo diversos relativos ao curso. O AVA é disponibilizado para ajudar professores e tutores no gerenciamento de conteúdo e materiais complementares para os seus alunos, bem como na gestão completa do Curso.

Com esse ambiente é possível acompanhar todo o processo de aprendizagem por parte do aluno, além de gerar relatórios sobre performances e

progresso dos procedimentos de ensino-aprendizagem. Com isso, é possível trabalhar de forma assertiva diante de possíveis problemas que possam ocorrer, garantindo a eficácia do processo-ensino aprendido.

O curso contempla a mediação pedagógica por meio de mecanismos de interação encontrados no AVA, com canais de interação com os materiais didático-instrucionais, nas diversas ferramentas disponíveis, tais como: aulas, fóruns, chats, envio de mensagens, etc.; além dos institucionalizados, como: atendimento aos alunos, fale conosco e ouvidoria.

O sistema de gerenciamento de aprendizado oferece a possibilidade de disponibilizar material didático, cursos e treinamentos de forma online, dentre outros. Dentro da plataforma Moodle há vários recursos disponíveis. Os professores e tutores, com atribuições distintas e complementares, podem criar salas de estudo, fóruns de discussões, disponibilizar materiais didáticos, webinars, realizar avaliações simuladas, entre outros. Neste contexto, o AVA representa importante ferramenta de acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional.

O ambiente virtual de aprendizagem – AVA é um espaço que permite a interação e cooperação entre aluno e professor / tutor ou entre os próprios alunos. Chats e fóruns de discussão são ferramentas utilizadas com frequência nos componentes curriculares oferecidos à distância. O chat pode ser utilizado também ao vivo, durante um webinar ou vídeo aula. Nesse caso, as dúvidas podem ser respondidas imediatamente pelo professor, e a interação entre os participantes é intensa. Também pelo ambiente virtual de aprendizagem o professor ou tutor pode acompanhar a evolução de seus alunos. Dados como o tempo que os estudantes gastam em um único módulo e as dúvidas suscitadas, por exemplo, permitem notar como está a absorção de conhecimento, e realiza adequações e mudanças, quando necessárias.

O AVA também passa por avaliações periódicas, tanto pela CPA como pelos gestores do Centro de Ensino à Distância do UNICEPLAC, assim como já acontece para os cursos presenciais, de forma institucionalizada. Tais avaliações permitem

verificar a aderência dos alunos ao curso, as dificuldades e barreiras a serem vencidas, e subsidiam a implementação de ações que visam a melhoria contínua deste moderno recurso educacional.

Dessa forma, o Ambiente Virtual de Aprendizagem apresenta materiais, recursos e tecnologias apropriadas, que permitem desenvolver a cooperação entre tutores, discentes e docentes, bem como a reflexão sobre o conteúdo das disciplinas e a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional. As avaliações periódicas permitem resultados efetivos, possibilitando ações de melhoria contínua.



Fonte: Site UNICEPLAC Virtual, 2021.

O AVA também passa por avaliações periódicas, tanto pela CPA como pelo gestor do Centro de Ensino à Distância do UNICEPLAC. Tais avaliações periódicas permitem verificar a aderência dos alunos às disciplinas à distância, as dificuldades e barreiras a serem vencidas, e subsidiam a implementação de ações que visam a melhoria contínua deste moderno recurso educacional.

O CEAD – coordenação que gere todos os processos da plataforma disponibiliza uma série de manuais e tutoriais, que abarca a interação entre o professor-tutor, discente, o coordenador do curso, além de fornecer elementos e evidências sobre materiais, recursos e tecnologias empregados no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, utilizado no curso. Os recursos e materiais desenvolvidos pela equipe multidisciplinar permitem a interação e o desenvolvimento de conteúdos (aulas, fóruns, chats, envio de mensagens, plantão de dúvidas, fale conosco e ouvidorias), sendo essa ferramentas possuem a capacidade de gerar reflexões sobre

os conteúdos das disciplinas, acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional, todo esse aparato documental passa por avaliação periódica e resultam em ações de melhoria contínua.

1.14. Material Didático

O material didático quando utilizado no curso é disponibilizado aos estudantes após ser projetado, analisado, revisado e concebido de modo a permitir a excelente execução das atividades. Esta função é realizada pelo coordenador de curso juntamente com o NDE. Garante, assim, que a formação definida no projeto pedagógico do curso seja plenamente atendida, uma vez que satisfaz critérios de abrangência, adequação bibliográfica, bem como às exigências da formação, aprofundamento e coerência teórica. Construído de forma dialógica, chama, a todo momento, o aluno ao auto estudo e aprendizado, motivando-o a seguir na trilha prevista para sua formação e também o convidando a aprofundar seus conhecimentos, visto que disponibiliza ao discente links e referências que permitem conhecimentos extras.

O material, a todo tempo, busca inovar, aproximando o conteúdo teórico da prática e do cotidiano, ao apresentar exemplos e correlações com o mundo do trabalho e com a vida em geral. O que possibilita ainda uma aprendizagem significativa e contextualizada. A Instituição conta ainda com plano de logística para a produção e distribuição do material didático, necessário ao acompanhamento das aulas, em tempo exíguo.

O UNICEPLAC institucionalizou um sistema misto para a produção do material didático, com parcerias com empresas externas (Pearson para livros, Delinea e Raleduc), porém com curadoria própria para a seleção dos conteúdos dos livros, acompanhada de análises e ajustes semestrais dos materiais realizadas pelo professor responsável pela disciplina, que pode indicar a necessidade de troca de livro. A IES possui institucionalizado também, por meio de Portaria, a nomeação da equipe multidisciplinar responsável pela condução do EaD, incluindo webdesigner,

revisor pedagógico, técnico do ambiente virtual de aprendizagem, auxiliar de logística e coordenador do CEAD.

Destaca-se que as unidades curriculares estão adequadas aos diferentes quesitos de acessibilidade contando com ferramentas como: leitores de tela, contraste de cores, fontes aumentadas, possibilidade de janela de LIBRAS e os facilitadores dos sistemas operacionais e utilizam diferentes recursos, mídias, suportes e linguagens (vídeos, arquivos html; arquivos pdf; animações; infográficos), que são recursos comprovadamente inovadores. Todos os materiais podem ser baixados pelo aluno.

O material pode apresentar linguagem inclusiva e acessível, quando necessário e requisitado pelo aluno com deficiência ou necessidades especiais de aprendizado. Assim, o material didático que é disponibilizado aos discentes possibilitam desenvolver sua formação de forma abrangente, aprofundada e coerente. A acessibilidade metodológica e instrumental e a adequação da bibliografia às exigências da formação são atendidas por meio de linguagem inclusiva e acessível, com recursos inovadores.

Os materiais didáticos considerados para a dinâmica EAD são desenvolvidos/adquiridos do mercado especialmente para o UNICEPLAC. Entre os materiais didáticos voltados para o processo de ensino aprendizagem, destaca-se: o Livro Virtual: material didático da disciplina, disponível no AVA, acessível em diversos dispositivos, com linguagem dialogal para favorecer a aquisição de conhecimento e o fortalecimento do ser crítico; a Biblioteca Virtual: Minha Biblioteca, para que os professores possam desenvolver atividades utilizando bibliografias disponibilizadas no ementário das disciplinas e para que os alunos possam consultá-la com referência das suas interações bem como para o se aprofundamento dos conhecimentos.

Durante a disciplina, os professores-tutores são orientados a criar questões, exercícios, atividades de pesquisa, sempre fazendo vínculo aos materiais disponíveis, seja o conteúdo principal ou os livros digitais disponíveis na Minha Biblioteca. Destaca-se que, além de conteúdos inovadores – vídeos, gráficos, infográficos, vídeo slide e podcasts – estimula-se o desenvolvimento de atitudes inovadoras quanto à

metodologia de ensino-aprendizagem. Além disso, todo o material fica disponível para download em local apropriado, de fácil visualização, facilitando que o aluno transfira conteúdos importantes para sua base de dados particular, seja celular, tablet, computador ou eventual armazenamento na nuvem.

É relevante compreender que o UNICEPLAC institucionalizou um sistema misto para a produção do material didático, com parcerias com empresas externas (Pearson para livros, Delinea e Raleduc), todavia, com curadoria própria para a seleção dos conteúdos dos livros, acompanhada de análises e ajustes semestrais dos materiais realizados pelo professor responsável pela disciplina, que pode indicar a necessidade de troca de livro. A IES possui institucionalizado, também, por meio de Portaria, a nomeação da equipe multidisciplinar responsável pela condução do EAD, incluindo web designer, revisor pedagógico, técnico do ambiente virtual de aprendizagem, auxiliar de logística e coordenador do CEAD.

Destaca-se que as unidades curriculares estão adequadas aos diferentes quesitos de acessibilidade contando com ferramentas como: leitores de tela, contraste de cores, fontes aumentadas, possibilidade de janela de LIBRAS e os facilitadores dos sistemas operacionais e utilizam diferentes recursos, mídias, suportes e linguagens (vídeos, arquivos html; arquivos pdf; animações; infográficos). Todos os materiais podem ser baixados pelo aluno.

O material pode apresentar linguagem inclusiva e acessível, quando necessário e requisitado pelo aluno com deficiência ou necessidades especiais de aprendizado. Assim, o material didático que é disponibilizado aos discentes possibilita desenvolver sua formação de forma abrangente, aprofundada e coerente. A acessibilidade metodológica e instrumental e a adequação da bibliografia às exigências da formação são atendidas por meio de linguagem inclusiva e acessível, como recursos comprovadamente inovadores.

A disponibilização de momento síncrono de interação – link para plantão de dúvidas em tempo real, com horários predeterminados – é um dos recursos utilizados e que compreende proximidade junto aos alunos, bem como, possibilita que a

interação se dê de modo fluido e responsivo, adaptado a circunstâncias e contingências que vão além do próprio AVA e transformando a experiência discente em um momento singular e mais assertivo.

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

O curso utiliza instrumentos e critérios para o acompanhamento e avaliação dos processos de ensino e aprendizagem em consonância com o sistema de avaliação institucional, que prevê a avaliação como processo constitutivo e constituinte do trinômio indissociável ensino-aprendizagem-avaliação. E, sobretudo, como instância a serviço das aprendizagens do estudante. Nesta relação, supera a ideia de que a avaliação é sinônimo de testes, provas e exames ou, ainda, que é fase terminal de algum momento (do bimestre, do semestre). Ao contrário, a avaliação compõe todo o trabalho em sala de aula, contínua e permanentemente. Para tanto, consideram-se as três funções da avaliação: a diagnóstica, a somativa e a formativa.

A avaliação do desempenho é feita por unidade curricular, incidindo sobre a frequência e o aproveitamento discente. Para fins de aferição de rendimento acadêmico é considerado aprovado o aluno que obtiver nota final de aproveitamento mínima igual a 6. Todas as regras referentes à avaliação do processo de ensino e aprendizagem estão previstas no “Regimento Geral da IES” e nas “Normas para Graduação” disponibilizados na aba “institucional” da plataforma Moodle. Como ferramenta para a elaboração de provas, é utilizada a Plataforma Avalia, por se tratar de um sistema de gerenciamento de provas e feedbacks.

No Avalia, há o registro da Unidade curricular, onde o docente associa o conteúdo descrito no Plano de Ensino e o sistema disponibiliza aproximadamente 110.000 questões do banco Avalia, questões de concurso, questões do ENADE, além de permitir que o docente insira suas próprias questões. Assim, o Avalia permite que o docente construa sua prova, corrija e ainda visualize o desempenho geral da turma. Após a validação das questões disponibilizadas, as provas são geradas pelo coordenador e impressas, assim como o cartão de respostas, validados pelo docente.

Vale ressaltar que com exceção de situações extraordinárias, como a da pandemia de Covid-19, as provas são realizadas de forma presencial; até mesmo para os cursos ofertados na modalidade EaD. O Avalia realiza a correção da avaliação e garante um espaço de correção das questões discursivas pelo professor. O processo ampara a correção visualizada pelo aluno, a aplicação de recursos e gera relatórios de coeficiente de rendimento, percentuais de erros e acertos, graduação de dificuldades por questões.

Nesse contexto, os procedimentos de acompanhamento e de avaliação dos processos de ensino-aprendizagem previstos para o curso possibilitam o desenvolvimento e a autonomia do discente de forma contínua e efetiva. As informações são sistematizadas e disponibilizadas aos estudantes, com mecanismos que garantam sua natureza formativa. Além disso, são planejadas ações concretas para a melhoria da aprendizagem em função das avaliações realizadas.

O curso conta com um calendário acadêmico divulgado no início de todo período letivo e disponibilizado na plataforma Moodle, aplicativo MOBILE do UNICEPLAC e site do UNICEPLAC. Apesar do processo de aproveitamento a frequência mínima, é de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades programadas. O aproveitamento escolar é avaliado através do acompanhamento contínuo do aluno, de provas escritas, trabalhos e exercícios.

A média semestral é obtida por meio da média aritmética simples que compreende os dois bimestres do período letivo, podendo variar de 0 (zero) a 10 (dez). Em cada bimestre são realizadas diversas verificações de aproveitamento, sendo a elas atribuídas uma nota expressa em grau numérico que varia de 0 (zero) a 10 (dez), onde o Calendário Acadêmico unifica a aplicação de uma avaliação escrita individual. A composição da nota bimestral deve constar do plano de ensino da disciplina sendo critério mínimo a existência de ao menos dois perfis de avaliação de aprendizagem.

No caso de cursos ou disciplinas na modalidade de educação a distância a avaliação é obrigatoriamente presencial podendo o docente, conforme descrito neste artigo, definir a composição do cômputo da média desde que, no mínimo, 60%

(sessenta por cento) seja o valor da avaliação presencial obrigatória. Considera-se aprovado na disciplina o discente que nela obtiver nota final de aproveitamento mínima igual a 6 (seis), considerado a média dos resultados bimestrais, atendidos os mínimos de frequência.

Cabe destacar que os procedimentos de acompanhamento e de avaliação, utilizados no âmbito do curso como o roteiro de aula e plano de ensino resultam em informações sistematizadas e disponibilizadas ao estudante, por meio da plataforma AVA, o que permite ao aluno mecanismos que garantam a sua natureza formativa. Além disso, a avaliação periódica permite ao gestor do curso monitorar e avaliar todos os procedimentos de avaliação do processo de ensino-aprendizagem incrementando ações para a melhoria contínua no curso em função das avaliações realizadas.

1.16. Número de vagas

O Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC oferta 80 (oitenta) vagas anuais. Este quantitativo está fundamentado em estudos periódicos (qualitativo e quantitativo) que apontam a região do Gama e Entorno Sul do Distrito Federal uma região em crescente expansão.

Além disso, o número de vagas considera pesquisa e estudos junto à comunidade, e a oferta atual corresponde plenamente à dimensão do corpo docente e às condições de infraestrutura física e tecnológica da IES, as quais podem ser verificadas in loco. Além disso, a quantidade de vagas pretendidas atende as demandas da região, ao mercado de trabalho e aos anseios do Governo Federal em ampliar as vagas para acesso ao ensino superior em todo o território nacional.

Destaca-se que o relatório de estudos periódicos do número de vagas está fundamentado em estudos, e em pesquisas com a comunidade acadêmica, por meio da “Jornada Acadêmica” e outros eventos que envolveram a comunidade acadêmica, bem como pesquisas realizadas no site INEP/Censo (microdados), IBGE e Codeplan.

Cabe destacar que o número de vagas aqui ofertado 80 (oitenta) está adequado à dimensão do corpo docente e tutorial, bem como atende às condições de

infraestrutura física e tecnológica para o ensino e a pesquisa e está sedimentado em relatório de estudo qualitativo de vagas.

DIMENSÃO 2:

Corpo Docente e Tutorial



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

2.1. Núcleo Docente Estruturante - NDE

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) é um grupo de docentes, com atribuições acadêmicas de concepção, acompanhamento, consolidação e atualização contínua do PPC. São docentes com liderança acadêmica, conhecimento na área do curso, atuação no ensino, pesquisa e extensão, bem como conhecimentos básicos de regulação educacional. Possuem as seguintes atribuições, dentre outras:

1. acompanhar a consolidação do Projeto Pedagógico do Curso (PPC);
2. contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
3. zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo e zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais;
4. garantir o atendimento às necessidades pedagógicas e formativas pelas atividades previstas no PPC, bem como definição de cargas horárias, composição e bibliografias;
5. indicar formas de articulação entre o ensino de graduação, a extensão, a iniciação científica e a pós-graduação.

O NDE conta com o Coordenador do curso e, no mínimo, mais 4 (quatro) docentes, atendendo integralmente à legislação vigente. São realizadas reuniões ordinárias periódicas, com registros e atas.

O Núcleo Docente Estruturante do Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos, é composto pelos seguintes membros:

Docente	Titulação
Dalmo Rodrigues da Silva	Mestre
Glauciana de Araújo Soares	Mestre
Marcel Stanlei Monteiro	Doutor
Romilson Rangel Aiache	Mestre
Welton Dias de Lima	Mestre

Em termos percentuais, os membros do NDE do Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos são em sua totalidade docentes com regime integral de trabalho e com titulação acadêmica *stricto sensu*, sendo 20% doutores e 80% mestres. Tem o coordenador do curso como membro em regime de Tempo Integral, atua no acompanhamento, na consolidação e na atualização do PPC, realiza estudos e atualização periódica, a partir do Relatório “Adequação Docente”, analisando com isso, a adequação do perfil do egresso e do seu itinerário formativo profissional, considerando as novas demandas do mercado, e mantém parte dos integrantes membros desde o último ato regulatório.

Bastante atuante, o NDE reúne-se ordinariamente, na sala da Coordenação do Curso ou por via *Google Meet*, e extraordinariamente quando convocado pela coordenação. Participa de fóruns de discussão, encontros e reuniões promovidas pela coordenação, mantendo-se atento às novas demandas do mundo do trabalho, novas tecnologias educacionais, e demais avanços que possam contribuir com a melhoria do curso. As reuniões do Núcleo Docente Estruturante são registradas em atas elaboradas por um dos membros presentes.

O NDE participa intensamente dos processos de atualização do PPC do curso, auxiliando em pesquisas que nos permitem traçar as demandas mercadológicas para o perfil do egresso, auxilia nos ajustes dos nossos sistemas de avaliação trabalhando em processos de diversificação dos mecanismos de ensino aprendizagem e processos avaliativos e adequando-os às práticas, teorias e métodos dos docentes utilizadas nas aulas. Nesse contexto, garante-se a diversificação dos mecanismos de avaliação somativa e avaliação formativa, que direcionam adequações para melhor desempenho dos estudantes frente às dificuldades encontradas.

Os seus membros atuam como multiplicadores quanto à consolidação das metodologias ativas e mecanismos inovadores para novas estratégias pedagógicas. Vale ainda salientar a participação do NDE na construção de instrumentos de gestão no âmbito do curso, que permitem ter indicadores para avaliar quesitos como: prática de ações para a verificação das dificuldades discentes; exposição dos conteúdos em

linguagem aderente às características da turma; contextualização de conteúdos utilizando exemplos; elaboração de atividades que facilitem a aprendizagem de alunos que possuem dificuldades ao longo do processo; realização de avaliações diagnósticas, formativas e somativas e utilização desses resultados para redimensionar suas atividades, produção acadêmica e capacidade de liderança frente suas turmas, visando essencialmente nortear as ações do NDE do Curso de Recursos Humanos, melhor direcionando o processo da prática docente.

O NDE também trabalha no desenvolvimento dos planos de ações frente às demandas identificadas nos relatórios da CPA, sendo órgão também consultivo dos docentes quanto a condutas dentro dos cenários de aprendizagem do curso, e a coordenação também utiliza estes documentos para justificar as formas de renovação e manutenção de seus membros pautando-se em: desligamento do docente da Instituição; avaliação da CPA; proatividade e participação ativa no NDE.

Valendo dar ênfase a apropriação dos resultados dos relatórios da CPA e o monitoramento dos egressos são alguns dos instrumentos que auxiliam o ato de repensar e sanar as fragilidades do curso, além de retroalimentar com ações corretivas, por meio dos planos de ação, relatados nas atas de reunião do NDE, colegiado e reuniões com os discentes e ainda através dos documentos comprobatórios anexados neste documento.

2.2. Equipe multidisciplinar

A Equipe multidisciplinar é responsável por elaborar e/ou validar o material didático dos Cursos de Graduação. Conta com professores, tutores responsáveis por cada conteúdo das disciplinas, bem como os demais profissionais nas áreas de educação e técnica (web designers/editor de vídeo, analistas de tecnologia, professor revisor, auxiliar de logística, professores e tutores, etc.) ou seja, um conjunto de profissionais de diferentes áreas que trabalham para um objetivo comum. Equipes multidisciplinares são criadas com o objetivo de melhorar a comunicação e criar um time realmente focado em um projeto ou entrega, ao invés de uma determinada função. É comum que organizações que criem uma equipe multidisciplinar também

deem autonomia para que o próprio grupo tome decisões que impactem o seu trabalho.

Além de diminuir a distância entre quem decide e quem é impactado, uma equipe multidisciplinar também mantém uma comunicação mais próxima, normalmente se reunindo para trocar informações sobre os processos educativos e recursos necessários para execução do curso.

Quando nos referimos a educação superior, o objetivo é a construção de uma educação de qualidade, da consolidação da política educacional e da construção de uma cultura educacional que conhece, reconhece, valoriza e respeita a diversidade existentes dentro do espaço acadêmico, as Equipes Multidisciplinares têm como prerrogativa articular os segmentos profissionais da educação, instâncias colegiadas e comunidade escolar.

A equipe multidisciplinar do CEAD - UNICEPLAC é formada por especialistas de áreas distintas, com atuação no Ambiente Virtual de Avaliação (AVA), Recursos Educacionais e Atividades de Estudo, reunidas desde o planejamento, execução, acompanhamento e avaliação até a conclusão do curso.

Com articulação com as demais instâncias da Instituição, esses profissionais atuam nas funções de orientação didático-pedagógica durante o processo de elaboração e implementação de recursos e atividades mediadas pelo Moodle.

A equipe multidisciplinar está em consonância com o PPC e institucionalizada, por meio de Portaria, contando com profissionais de diferentes áreas de conhecimento, tais como: webdesigner, revisora pedagógica, técnico do AVA, auxiliar de logística e coordenador do CEAD. Esses profissionais são responsáveis pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e recursos educacionais para a educação a distância.

Todos esses profissionais estão envolvidos no processo de ensino-aprendizagem nos cursos da instituição, visando garantir o sucesso dos acadêmicos

em suas aprendizagens e o alcance dos objetivos previstos no PPC do curso, possuem plano de gestão e acompanhamento de suas ações para o curso.

Segue abaixo a tabela com a composição da equipe multidisciplinar:

Equipe Multidisciplinar		
Nome	Titulação	Função
Wesley Rodrigues Sepulveda	Mestrado	Coordenador CEAD
Chris Alves da Silva	Mestrado	Revisora Pedagógica
Hellen Aline da Costa Mendes	Cursando Ensino Superior	Apoio Administrativo
Leonardo Peres de Sousa	Graduação	Analista do Ambiente Virtual de Aprendizagem
Marilene Pereira de Souza	Especialista	Auxiliar de Logística e Distribuição de Material
Kelson da Silva Soares	Graduação	Web Designer

2.3. Atuação do coordenador

O curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é coordenado pelo professor Marcel Stanlei Monteiro, que possui Graduação em Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos (2006), MBA em Controladoria e Finanças (2009), Mestrado em Economia (2014) e Doutorado em Economia (2019) - todos os títulos pela Universidade Católica de Brasília - UCB.

Atualmente, é o Coordenador do curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos (graduação). Tem experiência na área de economia, gestão do conhecimento, finanças, planejamento estratégico, análise de demonstrações contábeis e metodologia científica.

De acordo com o PPC do Curso de Gestão de Recursos Humanos, a sua coordenação atua para atender as demandas existentes, considerando todas as dimensões de gestão integral do curso, no que se refere ao corpo discente, docente e a representatividade nos colegiados superiores, que estabelece as seguintes atribuições:

- Representar o Curso no âmbito de sua competência;
- Coordenar as atividades administrativas, políticas, acadêmicas e institucionais no âmbito do Curso;
- Convocar e coordenar as reuniões do Colegiado de Curso e do Núcleo Docente Estruturante;
- Coordenar o processo de elaboração, desenvolvimento e de avaliação do Projeto Pedagógico do Curso, com base nas DCNs, no PPI, no perfil do profissional desejado, nas características e necessidades da área de conhecimento, do mercado de trabalho e da sociedade;
- Coordenar os processos de ensino e de aprendizagem, promovendo a integração docente/discente, a interdisciplinaridade e a compatibilização da ação docente com os planos de ensino, com vistas à formação profissional planejada;
- Organizar o corpo docente, inclusive as disciplinas ofertadas em seu Curso, controlando e documentando a execução dos planos de trabalho e a carga horária;
- Promover ações que visem ao preenchimento e à manutenção das vagas disponibilizadas, no decorrer do curso;
- Acompanhar, diagnosticar e orientar os estudantes em relação à matrícula, à transferência, à desistência, ao trancamento e ao aproveitamento de estudos, no âmbito do Curso;
- Emitir parecer sobre matrícula, transferência, aproveitamento de estudos, disciplinas isoladas e sobre outras questões de sua área de competência;
- Propor a realização de estudos curriculares e de metodologias de ensino, objetivando a melhoria contínua da qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem;
- Promover e analisar estatísticas dos processos de ensino e de aprendizagem, de modo a garantir a efetivação de medidas adequadas ao melhor desempenho dos discentes e em relação à sustentabilidade acadêmica e financeira do Curso;

- Acompanhar a realização de atividades de pesquisa, monitoria, iniciação científica, extensão e ações comunitárias, no âmbito de seu Curso;
- Participar efetivamente do Projeto de Avaliação Institucional, contribuindo para o aprimoramento do mesmo;
- Acompanhar os egressos do Curso.

A Coordenação pauta seu plano de ação, principalmente nas demandas identificadas pelas autoavaliações realizadas pela CPA, demandas trazidas pelo NDE do Curso, Colegiado de Curso, demandas do corpo discente e na identificação de inovações e de novas estratégias metodológicas que permitam a melhoria contínua do curso. Através destes resultados, são gerados indicadores de qualidade dentro do curso, tanto da coordenação quanto do corpo docente e estes dados são publicizados e apropriados por alunos e professores.

Cabe aqui valorizar a gestão participativa, onde o corpo docente altamente ativo e qualificado pode participar de todos os processos decisórios, trazer inovações, desenvolver suas ideias, criar novas estratégias de pesquisa e mecanismos de ensino e avaliação e multiplicar conhecimentos com a equipe, possibilitando a integração, valorizando a potencialidade da equipe e com isso, ampliando as possibilidades de crescimento do curso.

A atuação do coordenador está pautada no PPC do Curso de Recursos Humanos para atender à demanda existente, e considerar a relação com os docentes e discentes, como também a representatividade nos colegiados superiores. O Relatório “Plano de Gestão” do curso tem como propósito ter subsídios essenciais para a prática contínua de aprimoramento da qualidade do discente do Curso, quanto à formação acadêmica, para o mercado de trabalho e para a pesquisa com foco na produção de soluções para problemas imediatos da sociedade e para problemas de base para soluções futuras.

A metodologia utilizada para levantamento de dados deste plano de gestão foi a aplicação de um questionário feito no *Google Forms*, tendo em vista que o período para análise é anual. As questões listadas no formulário contemplam

informações sobre plano de ensino, avaliações, referências bibliográficas, disponibilidade dos docentes e coordenação, dentre outras. Os dados coletados junto aos discentes foram processados e tabulados, e assim, com os resultados, a coordenação do curso e o NDE puderam obter uma visão sobre as fragilidades do curso, e assim, atuar com o processo de melhoria contínua da qualidade da prestação do serviço de educação superior, ofertada pelo UNICEPLAC, bem como enriquecer demais relatórios dos cursos, como o Plano de Ação da coordenação de curso. Dentre os resultados obtidos, verificou-se um percentual baixo em relação a monitoria, no qual somente 34% dos entrevistados concordaram com o questionamento.

Assim, coordenação de curso e NDE reforçam a cada início de semestre a importância da monitoria no processo de ensino e aprendizagem dos discentes, como também, nas reuniões de colegiado, estimulando os docentes a trabalhar em sala de aula a questão do acesso ao monitor, como a inscrição no edital de monitoria. Por outro lado, em relação às perguntas feitas como um todo, a maioria obteve uma resposta positiva, mostrando assim, que o corpo docente do curso tem cumprido de forma exitosa o seu papel de educador, além de averiguar de forma positiva o trabalho que a coordenação/NDE tem feito no âmbito do curso, com a sensibilização docente e discente quanto à apresentação do plano de ensino na primeira semana do semestre; com o reforço em relação às orientações aos orientadores e discentes quanto aos recursos disponibilizados pela biblioteca para suporte aos trabalhos de conclusão de curso; e enfatizando a importância do NAPA como serviço de apoio ao discente; dentre outras orientações.

2.3.1. Regime de Trabalho do Coordenador do Curso

O Coordenador do curso se dedica integralmente ao cumprimento efetivo das atividades planejadas no projeto pedagógico. A Coordenação tem qualidades essenciais para o pleno desenvolvimento do curso, como dialogicidade, transparência e liderança no exercício das funções. Disponibiliza acessibilidade às informações e tem participação ativa em reuniões de órgãos colegiados superiores. Além disso, estimula a participação de discentes e docentes em atividades de ensino, iniciação científica e extensão.

Independente da modalidade de oferta dos cursos, a Instituição prevê em calendário acadêmico a entrega semestral do planejamento Acadêmico onde consta o Plano de Ação do coordenador frente ao curso, assim o curso cumpre com a documentação, compartilhamento e previsão de indicadores de desempenho descritos no planejamento.

O Coordenador é a responsável pela condução do Núcleo Docente Estruturante (NDE), na construção do projeto pedagógico do curso e pelo cumprimento de todo o previsto no PPC, respeitando as exigências regulatórias do Ministério da Educação (MEC), as normas institucionais e as demais legislações que regem o ensino superior. Além de coordenar os trabalhos dos professores e cuidar para que o processo de ensino-aprendizagem se desenvolva a contento, tanto para os alunos quanto para a IES, o coordenador deve apresentar uma análise qualitativa sobre o corpo docente.

Este documento, garante a relação direta entre a formação, atuação e capacitação, com os objetivos das unidades curriculares, bem como as competências e habilidades (que devem ser exigidas durante o processo de formação do aluno e garantia do perfil profissional do egresso que desejamos alcançar), propiciando a administração da potencialidade do corpo docente do seu curso, favorecendo a integração e a melhoria contínua.

Como consta no Regimento Institucional do UNICEPLAC o Curso, a Coordenação tem atribuições diversas, tais como: atendimento aos alunos e professores, manutenção da relação com os docentes e discentes, com professores-tutores e equipe multidisciplinar. Faz a inserção do curso, justificando sua relevância e contextualização, constante atualização e comprometimento com o PPC. E, ainda, busca propor parcerias estratégicas internas e externas, fomentando o bom andamento das atividades acadêmicas. As atribuições do Coordenador de curso estão explícitas no Regimento da IES.

2.4. Corpo docente: titulação

O Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC busca a contratação de docentes com boa experiência profissional, atualizados e comprometidos com seus aprimoramentos constantes. A contratação é feita em função da preocupação e do cuidado de ter professores atualizados e que participem ativamente do curso, auxiliando na sua construção, e ainda, colaborando com a formação de um egresso de perfil generalista e humanista, conforme proposta do projeto do curso.

O curso conta com docentes com titulação obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu* devidamente reconhecidos pela CAPES.

A Coordenação do Curso tem o cuidado de avaliar a área de formação e as afinidades de cada docente no sentido de associar estes aspectos com as disciplinas a serem ministradas. Dentro do corpo docente buscar-se-á contemplar a relação entre a formação, capacitação e experiência do profissional com as disciplinas que serão ministradas por cada um dos professores. Essa característica pode ser observada ao longo do Curso.

O docente participa de reuniões periódicas promovidas em cada curso. Essas reuniões, além de ser um momento de integração entre professores, possibilita que fiquem inteirados das iniciativas administrativas e acadêmicas estabelecidas para o curso.

Abaixo, algumas atribuições do professor, conforme Regimento Institucional:

- i. participar do projeto pedagógico e institucional da Instituição;
- ii. elaborar o plano de ensino de sua disciplina ou atividade, submetendo-o à aprovação do Conselho de Curso, por intermédio da coordenação respectiva;
- iii. orientar, dirigir e ministrar o ensino de sua disciplina, cumprindo-lhe integralmente o programa e a carga horária;

iv. fomentar o raciocínio crítico com base em literatura atualizada, para propor novas leituras/bibliografias, além da proposta;

v. observar o regime disciplinar da Instituição;

vi. participar das reuniões e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissões para as quais for designado;

vii. não defender ideias ou princípios que conduzam a qualquer tipo de discriminação ou preconceito ou que contrariem o Regimento e as leis;

viii. exercer as demais atribuições que lhe forem previstas em lei e no Regimento.

Os docentes são avaliados permanentemente pela Coordenação do Curso, pela reitoria e pelos discentes, através da Avaliação Institucional (CPA), com base nos seguintes aspectos:

Engajamento: a) participando ativamente das reuniões de colegiado superiores, de direção e de coordenação de curso; b) inserindo-se em projetos especiais como iniciação científica, estágios, monitorias, atividades complementares e responsabilidade social;

Compromisso: a) fortalecendo a cultura Institucional, sintonizando-se com as informações disponibilizadas pela IES, no site institucional e no docente online; b) assegurando o cumprimento das atividades letivas, observando prazos, oferecendo sempre um retorno às instâncias superiores, oferecendo saídas coerentes para as dificuldades, aproximando-se do aluno, não apenas como um professor de determinada disciplina, mas como um educador;

Qualidade: a) oferecendo conteúdos atualizados; b) demonstrando, com exemplos, a conexão do seu campo de atuação com a realidade prática; c) disponibilizando fontes de pesquisa e consulta para os alunos; d) mantendo-se como um referencial, exemplo de pessoa e de profissional.

Segue abaixo a tabela do corpo docente do curso de Gestão de Recursos Humanos:

Docente	Formação	Titulação
Dalmo Rodrigues da Silva	Física / Ciências	Mestre
Glauciana de Araújo Soares	Administração	Mestre
Hannah Deborah Haemer Jamati de Souza	Psicologia	Doutor
Marcel Stanlei Monteiro	Administração	Doutor
Osmam Bras Souto	Sistemas de Informação	Doutor
Rhemora Ferreira da Silva Urzeda	Direito	Mestre
Roberto Gerassi	Psicologia	Especialista
Romilson Rangel Aiache	Ciências Econômicas	Mestre
Valmir de Lima Severiano	Administração	Mestre
Welton Dias de Lima	Sistemas de Informação / Administração	Mestre

O corpo docente do curso analisa os conteúdos dos componentes curriculares, em suas ementas e bibliografias, constantes do Plano de Ensino e Roteiro de Aula, abordando a sua relevância para a atuação profissional e acadêmica do discente, fomenta o raciocínio crítico com base em literatura atualizada, fazendo indicações de leituras, em livros atualizados na biblioteca digital “Minha biblioteca”, além de indicações de leituras complementares disponíveis do roteiro de aula de cada unidade curricular e disponível na plataforma AVA, relacionando-os os objetivos da disciplinas e ao perfil do egresso, e incentiva a produção do conhecimento por meio dos projetos de iniciação científica e grupos de estudos.

2.6. Regime de trabalho do corpo docente do curso

A Instituição preza pelo envolvimento do seu corpo docente mantendo professores em regime de trabalho em tempo integral e parcial, o que permite destinar carga horária ao curso nas atividades de: participação em reuniões de colegiado e da coordenação, orientação de trabalhos de curso, orientação em atividades de prática profissional, orientação de iniciação científica, de extensão, orientação aos alunos em dificuldades, realização de visitas técnicas, etc.

O regime de trabalho dos docentes da IES está de acordo com a legislação trabalhista, respeitando, da mesma forma, as determinações da LDB e legislações específicas vigentes.

O corpo docente do curso exerce atividades de docência e atividades extraclasse que somadas perfazem a carga horária semanal do docente, podendo ser contratado em regime de trabalho em tempo parcial ou integral.

O corpo docente do Curso possui atualmente, a seguinte classificação em relação ao Regime de trabalho, conforme consta da tabela abaixo:

O regime de trabalho dos docentes da IES está de acordo com a legislação trabalhista, respeitando da mesma forma as determinações da LDB e legislações específicas vigentes. Os professores do curso exercem atividades de docência e atividades extraclasse que, somadas, perfazem sua carga horária semanal. As atividades extraclasse são acompanhadas pela coordenação do curso e NDE, e seu impacto avaliado continuamente para fins de planejamento e gestão para melhoria contínua.

Segue abaixo a tabela do corpo docente e regime de trabalho:

Docente	RT
Dalmo Rodrigues da Silva	PARCIAL
Glauciana de Araújo Soares	PARCIAL
Hannah Deborah Haemer Jamati de Souza	PARCIAL
Marcel Stanlei Monteiro	INTEGRAL
Osmam Bras Souto	PARCIAL
Rhemora Ferreira da Silva Urzeda	PARCIAL
Roberto Gerassi	PARCIAL
Romilson Rangel Aiache	PARCIAL
Valmir de Lima Severiano	PARCIAL
Welton Dias de Lima	PARCIAL

2.7. Experiência profissional do docente

Para a seleção e contratação dos professores é observada a titulação, juntamente com a experiência profissional do docente, mantendo uma coerência entre

a formação em nível de pós-graduação e profissional, sua expertise e atuação no mercado de trabalho e as disciplinas que ministra.

A Coordenação do Curso busca ter o cuidado de avaliar a área de formação e as afinidades de cada docente, no sentido de associar estes aspectos às disciplinas ministradas. A Coordenação do Curso efetiva a contratação de docentes com boa experiência profissional, que sejam atualizados e que busquem um aprimoramento crescente, auxiliando na construção dos cursos e colaborando com a formação de um egresso de perfil generalista e humanista. Professores que trazem para a sala de aula suas experiências profissionais, por meio de exemplos contextualizados com relação a problemas práticos, da teoria à aplicação em relação ao fazer profissional, promovendo a interdisciplinaridade no contexto laboral, considerando o conteúdo abordado e a profissão.

A Avaliação Institucional, os relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e os relatórios da Coordenação de Curso proporcionam identificar o desempenho do docente, demonstrando e justificando a relação entre sua experiência profissional e seu comportamento e desenvolvimento em sala de aula.

Vale destacar que o corpo docente possui experiência profissional comprovada na área, no qual permite compartilhar experiências e vivências, utilizando abordagens de problemas práticos do dia-a-dia da profissão, bem como a aplicação teórica e prática das diferentes unidades curriculares do currículo do curso, promovendo com isso, a interdisciplinaridade no contexto laboral, a partir das competências previstas e desenhadas ao perfil do egresso e as demandas emergentes introduzidas pelo mercado de trabalho.

Através da Avaliação Institucional, dos relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e dos relatórios da Coordenação de Curso é possível identificar o desempenho do docente, demonstrando e justificando a relação entre sua experiência profissional e seu comportamento e desenvolvimento em sala de aula. Além disso, é sempre observado, no momento da contratação, o desenvolvimento da habilidade do docente em identificar as necessidades dos discentes e de ativá-los ou desafiá-los

para a realização das atividades propostas. É observada também a capacidade de escolha de recursos e mediação adequadas; assim como de discernir o que é relevante para fazer as escolhas pertinentes.

É importante destacar que a experiência profissional docente permite que os docentes utilizem de resultados de avaliações diagnósticas, formativas e somativas com o intuito de redefinir as práticas docentes no contexto de sua disciplina.

Segue abaixo a tabela com a composição da experiência profissional:

Docente	Experiência Profissional (meses)
Dalmo Rodrigues da Silva	340
Glauciana de Araújo Soares	100
Hannah Deborah Haemer Jamati de Souza	0
Marcel Stanlei Monteiro	167
Osmam Bras Souto	132
Rhemora Ferreira da Silva Urzedá	286
Roberto Gerassi	0
Romilson Rangel Aiache	515
Valmir de Lima Severiano	0
Welton Dias de Lima	0

2.8. Experiência no exercício da docência superior

O curso conta com docentes com vasto conhecimento no magistério superior, tendo sólida formação acadêmica, experiência na docência superior (dotados de postura ética), eficiência e comprometimento com a formação profissionalizante. Juntamente com estes aspectos mencionados, utilizam técnicas embasadas em teorias e metodologias diversificadas, sempre voltadas à atualização profissional.

A seleção dos referidos profissionais é realizada em função da preocupação e do cuidado em ter professores atualizados e que participem ativamente do curso, auxiliando a construção deste, colaborando com a formação de um egresso com perfil generalista e humanista, conforme proposta do projeto do curso.

A experiência dos docentes previstos para o curso, um dos fatores de seleção, garante a possibilidade de identificação de prováveis dificuldades dos alunos, minimizada pela capacidade e experiência em expor os conteúdos em linguagem aderente às características da turma, de forma contextualizada com a realidade, apresentando exemplos correlacionados aos conteúdos curriculares.

Além disso, são consideradas, na seleção dos docentes, a capacidade de elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de alunos com dificuldades, bem como de formular avaliações diagnósticas formativas e somativas. É avaliada, também, a capacidade do profissional em, a partir de resultados, agir, redefinindo sua prática na busca da aprendizagem coletiva.

O corpo docente do Curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos, conta com uma equipe de profissionais altamente experientes e capacitados, com formação sólida e diversificada e comprometidos com a formação do perfil do egresso.

Através da Avaliação Institucional, dos relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e dos relatórios da Coordenação de Curso é possível identificar o desempenho docente, demonstrando e justificando a relação entre sua experiência profissional e seu comportamento e desenvolvimento em sala de aula.

A experiência no exercício da docência superior aqui mencionada está relacionada em quantidade de meses, conforme tabela abaixo:

Docente	Experiência no exercício da docência superior (meses)
Dalmo Rodrigues da Silva	213
Glauciana de Araújo Soares	34
Hannah Deborah Haemer Jamati de Souza	58
Marcel Stanlei Monteiro	58
Osmam Bras Souto	197

Rhemora Ferreira da Silva Urzeda	166
Roberto Gerassi	184
Romilson Rangel Aiache	194
Valmir de Lima Severiano	191
Welton Dias de Lima	107

2.9. Experiência no exercício da docência na educação a distância

O papel e a experiência do docente na educação a distância é fundamental para que a mediação pedagógica ocorra e seja capaz de problematizar os temas em estudo, despertando o interesse e a curiosidade verdadeira dos estudantes.

Em função da distância física entre o professor e o estudante, há a necessidade em desenvolver um trabalho que apresente, em sua constituição, a capacidade de estimular o aprender virtualmente. Sendo assim, todos os docentes que atuam no curso têm experiência de docência em educação a distância.

Nos últimos anos, a equipe de professores vem passando por crescente contato com ferramentas e lógicas de ensino aplicadas e adaptáveis ao EaD, tais como o protocolo remoto e as capacitações contínuas providas pela IES.

Por meio da Avaliação Institucional, dos relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e dos relatórios da Coordenação de Curso, é possível identificar o desempenho do docente, demonstrando e justificando a relação entre sua experiência no exercício da docência na educação a distância e seu empenho e desenvolvimento junto às atividades associadas e junto aos alunos.

A experiência no exercício da docência na educação a distância aqui mencionada está relacionada em quantidade de meses, conforme tabela abaixo:

Docente	Experiência no exercício da docência na educação a distância (meses)
Dalmo Rodrigues da Silva	27
Glauciana de Araújo Soares	27
Hannah Deborah Haemer Jamati de Souza	27

Marcel Stanlei Monteiro	63
Osmam Bras Souto	27
Rhemora Ferreira da Silva Urzedá	27
Roberto Gerassi	27
Romilson Rangel Aiache	27
Valmir de Lima Severiano	27
Welton Dias de Lima	27

2.10. Experiência no exercício da tutoria na educação a distância

A experiência dos tutores do curso atende integralmente a obtenção dos conceitos máximos do instrumento de avaliação. Para o exercício da tutoria prima-se por uma tutoria ativa, que provoca a interação entre os atores do processo de ensino-aprendizagem, com bons conhecimentos da tecnologia utilizada, bem como dos processos educacionais, visando possibilitar aos estudantes o desejo de aprofundamento nos conteúdos e temas abordados na disciplina bem como competências que promovam aprendizagens significativas, de forma autônoma e independente. Para tal, o tutor faz parte de formações e capacitações que são ofertadas pela instituição.

Os tutores trabalham de forma integrada com os professores da disciplina, que qualificam as ações e interações dos tutores com os alunos. Nas interações com os professores, os tutores fornecem feedback importantes para os professores sobre o desempenho da turma.

Vale enfatizar que os cursos de capacitação oferecidos pelo UNICEPLAC, no que diz respeito à modalidade EAD, ao corpo docente são desenvolvidas com a participação e mediação efetiva dos professores-tutores.

Por meio da Avaliação Institucional, dos relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e dos relatórios da Coordenação de Curso, é possível identificar o desempenho do tutor. É possível também demonstrar e justificar a relação entre a experiência do tutor no exercício da sua função, bem como seu empenho e mediação junto aos alunos, de forma a incrementar processos de ensino aprendizagem e orientar os alunos, sugerindo atividades e leituras complementares que auxiliem sua formação, possibilitando a identificação de novas formações evoluindo

qualitativamente, em seu próprio benefício e, por extensão, proporcionar ao alunado a possibilidade de usufruir padrões de ensino progressivamente melhorados, além de evidenciar que os docentes utilizm de resultados de avaliações diagnósticas, formativas e somativas com o intuito de redefinir as práticas docentes.

A experiência no exercício da tutoria na educação a distância aqui mencionada está relacionada em quantidade de meses, conforme tabela abaixo:

Docente	Experiência no exercício da docência na educação a distância (meses)
Chris Alves da Silva	183
Eusilea Pimenta Roquete Severiano	26
Fabio Soares Andrade	26
Valicia Ferreira Gomes	26

2.11. Atuação do colegiado de curso ou equivalente

O planejamento de atuação do colegiado do curso de Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos, prevê sua institucionalização, com representatividade dos segmentos (docente/ discente), quando da oferta do curso. As reuniões são com periodicidade determinada (em calendário acadêmico) e registro de suas decisões, por meio de atas; existência de fluxo determinado para o acompanhamento e execução de seus processos e decisões e realização de avaliação periódica sobre seu desempenho, para implementação ou ajuste de práticas de gestão acontecem por meio da plataforma AVALIA.

Abaixo segue a tabela com os membros que compõe o colegiado do curso, conforme o previsto no Regimento Geral, segundo a sua composição, qual seja:

Marcel Stanlei Monteiro	Coordenador do Curso
Glauciana de Araújo Soares	Representante Docente
Romilson Rangel Aiache	Representante Docente
Geovana Martins Cosme	Representante Discente
Elayne da Cunha Carvalho	Representante Técnico Administrativo

Destaca-se que o colegiado de curso, está institucionalizado, possui representatividade dos segmentos, reúne-se com periodicidade, sendo suas reuniões registradas em atas e decisões encaminhadas e protocoladas, havendo um fluxo determinado para o encaminhamento das decisões, dispõe de um sistema de suporte ao registro, acompanhamento e execução de seus processos e decisões e realiza avaliação periódica sobre seu desempenho, para a implementação e correções e/ou ajustes de práticas de gestão.

2.12. Titulação e formação do corpo de tutores do curso

Os tutores comprometidos com o curso, além da experiência em tutoria e formação em educação à distância, estão vinculados a disciplinas ligadas à sua área de formação, sendo desejável que possuam especialização *stricto sensu*. Além disso, passam por capacitação permanente, de forma a garantir a qualidade da mediação pedagógica por eles realizada.

A titulação e formação do corpo de tutores do curso aqui mencionadas estão relacionadas, conforme tabela abaixo:

Tutor	Formação Acadêmica	Titulação
Chris Alves da Silva	Curso Normal Superior	Mestre
Eusilea Pimenta Roquete Severiano	Pedagogia/ Psicologia/ Letras	Mestre
Fabio Soares Andrade	Administração	Mestre
Valicia Ferreira Gomes	Letras/ Pedagogia	Mestre

2.13. Experiência do corpo de tutores em educação a distância

A atividade de tutoria requer conhecimentos para além de um conjunto de técnicas e regras com respostas prontas sobre o ato de ensinar. Outras questões e habilidades devem ser acionadas ao desenvolvimento da atividade de tutoria, como a

criatividade, sensibilidade, interatividade, troca, diálogo, escuta sensível, empatia, comprometimento, mobilização, comunicação e envolvimento.

Os tutores estão em contato direto com o acadêmico e são acompanhados pelos professores da disciplina, passando por constantes cursos de aperfeiçoamento e atualização, providos interna e externamente. A experiência do corpo tutorial em EaD, providos pelas formações constantes, por seu tempo de tutoria e orientados pelo plano de ação de tutores, permite fornecer suporte às atividades dos docentes, realizar mediação pedagógica junto aos discentes, buscando sempre incentivá-los virtualmente.

Por meio da Avaliação Institucional, dos relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e dos relatórios da Coordenação de Curso e também das interações com o professor da disciplina, é possível identificar o desempenho do tutor, demonstrar e justificar a relação entre sua experiência em educação a distância, buscando incrementar processos de ensino-aprendizagem e orientar os alunos, sugerindo sempre atividades e leituras complementares que auxiliem sua formação, ambas ações aqui supramencionadas são práticas comprovadamente exitosas no contexto da modalidade à distância.

A experiência do corpo de tutores em educação a distância aqui mencionada está indicada conforme tabela abaixo:

Tutor	Experiência Profissional (em meses e anos)	Experiência na docência do ensino superior (em meses e anos)	Experiência em EAD (em meses e anos)
Chris Alves da Silva	183 meses - 15 anos	99 meses - 8 anos	183 meses - 15 anos
Eusílea Pimenta Roquete Severiano	243 meses - 20 anos	129 meses - 10 anos	26 meses - 2 anos
Fabio Soares Andrade	0	233 meses - 19 anos	26 meses - 2 anos
Valícia Ferreira Gomes	182 meses - 15 anos	159 meses - 13 anos	26 meses - 2 anos

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

Para o professor/tutor (a) que atua na modalidade a distância (EAD), a interação e a comunicação são fundamentais no processo educativo. Cabe ressaltar que a sala de aula na modalidade EAD no UNICEPLAC é pensada e organizada para promover a interatividade e a comunicação efetiva, tendo o ambiente virtual (AVA) como espaço de sala de aula sem paredes.

Neste sentido, o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) se torna o espaço do diálogo, da participação e da aprendizagem. O professor-tutor não são os detentores do saber, mas suas ações, responsabilidade e organização são essenciais para que sejam os mediadores do conhecimento.

Para tanto é necessário fazer uso de ferramentas síncronas e assíncronas, desenvolver atividades em que o estudante seja capaz de pesquisar, refletir, agir e aprender a aprender, a acompanhar a turma de forma efetiva utilizando ferramentas de comunicação presentes no AVA, sempre reforçando o objetivo pedagógico do curso.

Pensando na sala de aula virtual como um ambiente profícuo para o processo de ensino-aprendizagem, a interação no AVA do UNICEPLAC ocorre da seguinte maneira:

Interação estudante-estudante: A interação estudante-estudante contribui para o engajamento dos estudantes nas atividades dos cursos EAD. Uma vez em grupo ou trocando ideias com outros colegas de turma, o estudante é motivado a ouvir e aprender a partir de novas experiências e realidades. A interação entre os estudantes, pode acontecer com ou sem a presença do professor/tutor. Este estímulo à interação entre os alunos, pode ser por meio de atividades em grupo, dos fóruns de apresentação e avaliativos cujo espaço é propício para apresentar opiniões e considerações sobre os assuntos estudados nas aulas.

Interação entre estudante-professor/tutor: Este tipo de interação acontece quando o professor/tutor fornece informações, *feedback* ou simplesmente incentiva e orienta o estudante. Também ocorre quando um estudante faz perguntas para o professor/tutor ou se comunica com ele sobre o **curso**. Os professores e tutores, atuam como facilitadores principalmente enquanto os estudantes interagem uns com os outros. Ao fornecer um *feedback* contínuo para os **estudantes**, o professor/tutor pode esclarecer questões, reforçar os pontos cruciais e auxiliar na interpretação correta de um assunto, estimulando o interesse e motivação dos estudantes.

Interação entre o estudante-conteúdo: Essa interação ocorre quando os próprios estudantes obtêm informações diretamente dos materiais de aprendizagem. Considera-se a interação aluno-conteúdo como uma das mais importantes para o desenvolvimento de sua aprendizagem.

Destaca-se que existe interação nos processos de planejamento das ações a partir da avaliação periódica que ocorre no curso com o incremento de ações de melhorias em todo o processo de ensino-aprendizagem, ações essas documentadas e compartilhadas entre todos esses atores.

2.15. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica

O UNICEPLAC seleciona o corpo docente do curso considerando, além do perfil do profissional necessário à formação adequada do egresso, a aptidão para a extensão e produção científica, bem como sua experiência nas modalidades presencial e em EaD. A IES e, em especial, o Plano de Capacitação Docente, contempla e continuará contemplando as mais diversas formas de estímulo à produção científica, técnica, pedagógica e cultural dos professores.

Há apoio à divulgação e publicação de teses, dissertações, monografias e outros trabalhos acadêmicos ou profissionais, mediante, por exemplo, revista científica, blogs, entre outros. Além disso, disponibiliza serviços gráficos e infraestrutura apropriada, como salas, computadores e mobiliário, para que os professores elaborem, imprimam e editem suas produções científicas.

A Instituição oferece toda sua infraestrutura - equipamentos, pessoal e espaço físico - para a realização de eventos internos que também divulguem produções acadêmicas. A Biblioteca está sempre à disposição dos alunos, dos professores e tutores, para catalogar e divulgar trabalhos de conclusão de curso, dissertações, monografias, teses, entre outros. A IES já dispõe de robusto acesso livre à internet. Assim, todos podem utilizar o site da Instituição, onde foi criado espaço para divulgação dos trabalhos e projetos de extensão.

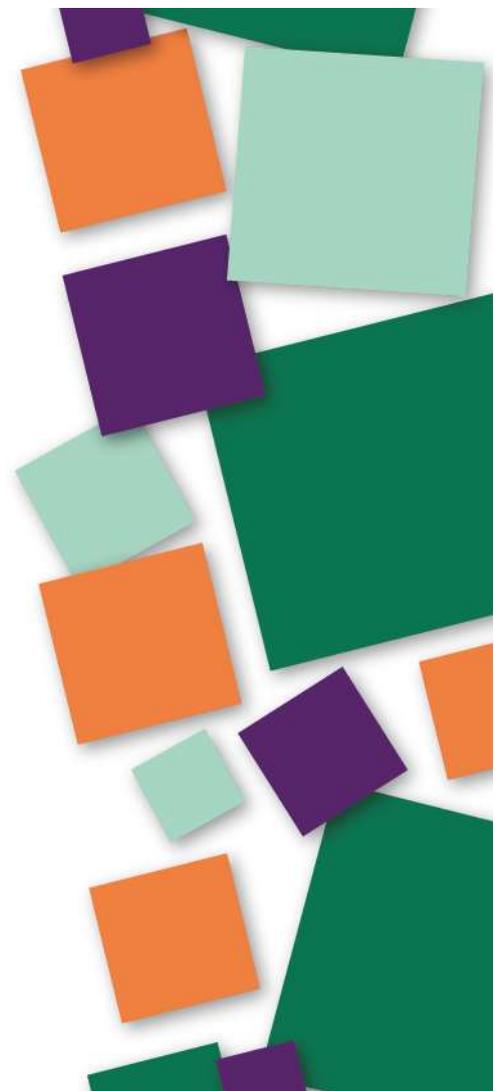
Os documentos comprobatórios de produção científica, técnica, pedagógica e cultural dos professores são atualizados semestralmente em planilha de atributos do corpo docente e tutorial, bem como nos respectivos lattes de cada docente do curso.

Segue abaixo a produção do corpo docente:

Docente	Produção científica, cultural, artística ou tecnológica
Dalmo Rodrigues da Silva	13
Glauciana de Araújo Soares	9
Hannah Deborah Haemer Jamati de Souza	0
Marcel Stanlei Monteiro	10
Osmam Bras Souto	9
Rhemora Ferreira da Silva Urzeda	11
Roberto Gerassi	1
Romilson Rangel Aiache	9
Valmir de Lima Severiano	9
Welton Dias de Lima	10

Dimensão 3

Infraestrutura



3.1. Espaço de trabalho para professores em tempo integral

Os docentes do curso de Gestão de Recursos Humanos contratados em regime de trabalho integral possuem ambiente de trabalho para viabilizar suas atividades acadêmicas, possibilitando planejamento didático/pedagógico, bem como, recursos tecnológicos como computadores conectados com a internet, acesso a rede Wifi com impressora, de uso exclusivo dos docentes, o que garante sua privacidade para realizar as atividades, estrutura de mobiliário com mesas e cadeiras, que permitem o atendimento aos discente para tirar dúvidas, fazer revisão de atividades ou provas e atendimentos de alunos, entre outras atividades.

Os ambientes também fornecem aos professores armários individualizados para a guarda de seus pertences, com segurança, prezando pela dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade. Os

ambientes possuem materiais, equipamentos, recursos de tecnologia da informação e demais ferramentas necessárias ao desenvolvimento das atividades previstas. Neste espaço há privacidade e segurança para atendimento a discentes, docentes, orientandos, bem como para a guarda de materiais e equipamentos pessoais.

3.2. Espaço de trabalho para o coordenador

A coordenação do curso de Gestão de Recursos Humanos está localizada no segundo andar do bloco A. O espaço permite atender, com privacidade, discentes e docentes, individualmente ou em grupos. Todas as instalações físicas destinadas ao curso foram adequadamente construídas com fins educacionais, são amplas, contam com ventilação, climatização, acessibilidade, iluminação, mobiliário e infraestrutura tecnológica apropriada para o desempenho das atividades acadêmico-administrativas, atendendo as necessidades institucionais e possibilitando diferentes formas de trabalho. Tudo se encontra em perfeito estado de utilização, limpeza e conservação. Além disso, o espaço conta com o apoio técnico administrativo de secretárias em todos os turnos, que auxiliam a Coordenação no atendimento aos docentes, discentes, além de questões administrativas do curso.

3.3. Sala coletiva de professores

O Centro Universitário UNICEPLAC dispõe de sala coletiva de professores que atende plenamente às necessidades de privacidade e conforto do corpo docente. As instalações estão equipadas segundo a finalidade para a qual se destinam e atendem plenamente aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, climatização, conservação, acessibilidade e comodidade. A sala possui mobiliários modernos, computadores conectados à internet, acesso a rede Wifi, Chromebooks, impressora, cadeiras de massagem, ambientes de sofás, televisores, videogame, jogos, escaninhos identificados, mesas redondas, estações de trabalho, entre outros, atendendo apropriadamente o quantitativo de docentes.

No espaço da sala dos professores há ainda uma sala reservada para reuniões privadas, com capacidade para até 12 pessoas, além de uma copa, equipada

com mesas, 2 refrigeradores, 2 fornos de micro-ondas, máquina de café expresso e televisor. O ambiente como um todo possibilita o descanso e atividades de lazer e integração entre os docentes da instituição e dispõe de apoio técnico-administrativo próprio e armários para a guarda individual de equipamentos e materiais com segurança.

3.4. Salas de aula

O curso de Gestão de Recursos Humanos do UNICEPLAC dispõe de salas de aula, adequadas e suficientes ao número de alunos e à disposição para plena utilização dos docentes no desenvolvimento de suas atividades e práticas acadêmicas, atendendo de forma adequada às necessidades do curso e da instituição. Todas as salas contam com recursos de tecnologia da informação e comunicação adequados às atividades a serem desenvolvidas, possuindo projetores multimídia de alta definição, quadro branco, acesso à internet para os computadores dos docentes e discentes. As dimensões das salas de aula permitem diferentes arranjos espaciais, permitindo que o docente desenvolva, neste espaço, dinâmicas de natureza diversa, além de atenderem as condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou necessidades especiais, conforme Decreto nº 5296/2004. O acesso à rede Wifi facilita a utilização exitosa de outros recursos, como as atividades de gamificação utilizando os aplicativos Kahoot, Socrative, dentre outros.

Além disso, o curso também tem a sua disposição a sala invertida, contendo equipamentos modernos que promovem o desenvolvimento de metodologias ativas, como, instrução por pares, PBL, etc, favorecendo diferentes processos de ensino-aprendizagem.

As salas possuem conforto, climatização, acústica, boa iluminação, ventilação e passam por manutenção periódica conforme o Plano de Avaliação Periódica dos Espaços e Gerenciamento da Manutenção Patrimonial. São mobiliadas com carteiras tipo escolares confortáveis, mesa e cadeira para o professor. A limpeza e arrumação são efetuadas após término de cada turno, oportunizando distintas situações de

ensino-aprendizagem, e outros recursos empregados em sala de aula, ou na sala de aula invertida, cuja utilização é comprovadamente exitosa.

3.5. Acesso dos alunos aos equipamentos de informática

Os laboratórios de informática do Uniceplac, e demais meios de acesso a equipamentos de informática (Chromebooks e tablets) pelos discentes, atendem às necessidades institucionais e do curso de Gestão de Recursos Humanos, em relação à disponibilidade de equipamentos, ao conforto, à estabilidade e velocidade de acesso à internet, à rede sem fio e à adequação do espaço físico. Todos os hardwares e softwares são atualizados frequentemente e passam por avaliação periódica de sua adequação, qualidade e pertinência, além da política de utilização devidamente divulgada à comunidade acadêmica.

Os Laboratórios de Informática possuem a missão de apoiar os alunos, professores e tutores, oferecendo recursos tecnológicos na parte de hardware e softwares, além de um ambiente favorável para o desenvolvimento das práticas de aprendizagem (trabalhos, consultas, gestão do estágio, etc). Todos os computadores e equipamentos são modernos, propiciando conforto e agilidade no acesso à internet. A rede Wifi disponível em todo o campus, composta de link dedicado, fibra óptica e boa velocidade, permite ao usuário o uso de equipamentos pessoais, notebooks, tablets e celulares a qualquer momento e local dentro da IES.

O laboratório conta com apoio técnico especializado que auxilia os alunos e professores em suas dificuldades concernentes ao uso dos espaços e equipamentos. A gestão de uso, funcionamento, conservação e atualização do laboratório está contemplada em regulamento próprio, a ser disponibilizado aos avaliadores no momento da visita in loco.

Para atender às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida, estão instalados softwares específicos como DOSVOX, que possibilita a utilização dos computadores aos usuários com comprometimento total ou parcial da visão bem como àqueles com baixo nível de escolaridade. O VLibras, por sua vez, consiste em um

conjunto de ferramentas computacionais de código aberto, também disponível aos usuários, responsável por traduzir conteúdos digitais (texto, áudio e vídeo) para a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS.

A manutenção periódica dos equipamentos de informática e adequação do espaço físico é de responsabilidade da equipe de Tecnologia da Informação do UNICEPLAC, que também faz os estudos acerca das demandas de atualização e ampliação dos equipamentos e softwares, a partir de um Plano de Avaliação e Manutenção periódica que tem como finalidade sua adequação, qualidade e pertinência. Também utilizam os relatórios de autoavaliação da CPA para corrigir eventuais fragilidades, no que tange a infraestrutura e apoio técnico.

3.6. Bibliografia Básica e complementar por UC - Unidade Curricular

A Biblioteca UNICEPLAC tem como objetivo promover um ambiente harmonioso e de prestação de serviços de qualidade, dando o suporte necessário para o desenvolvimento da iniciação científica e do ensino, atendendo a alunos, professores, colaboradores e egressos.

O acervo físico está tombado e informatizado, o virtual possui contrato que garante o acesso ininterrupto pelos usuários e ambos estão registrados em nome da IES, o sistema de automação utilizado é o RM BIBLIOS, da TOTVS, que possibilita realização empréstimos, devoluções, renovações, pesquisa geral por autor, por título principal, assunto e pesquisa avançada, são cerca de 12.823 títulos e 56.075 exemplares. O catálogo do acervo está disponível para consulta online, como também a renovação do material emprestado e reserva dos títulos indisponíveis.

O acervo da bibliografia básica e bibliografia complementar dos cursos é adequado em relação às unidades curriculares e aos conteúdos descritos no PPC e está atualizado, considerando a natureza das UC. Da mesma forma, está referendado por relatório de adequação, assinado pelo NDE, comprovando a compatibilidade, em cada bibliografia básica da UC, entre o número de vagas autorizadas (do próprio curso

e de outros que utilizem os títulos) e a quantidade de exemplares por título (ou assinatura de acesso) disponível no acervo.

Para análise e atualização da bibliografia, a Biblioteca disponibiliza as Bibliotecas Virtuais: Minha Biblioteca, com catálogos de diversificadas áreas com contrato assinado em nome da IES, são cerca de 12.000 livros digitais disponíveis e possui assinatura do jornal local Correio Braziliense.

O acervo é gerenciado de modo a atualizar a quantidade de exemplares e/ou assinaturas de acesso mais demandadas, sendo adotado plano de contingência para a garantia do acesso e do serviço.

Nos casos dos títulos virtuais, há garantia de acesso físico na IES, com instalações e recursos tecnológicos que atendem à demanda e à oferta ininterrupta via internet, bem como de ferramentas de acessibilidade e de soluções de apoio à leitura, estudo e aprendizagem.

De acordo com o NDE, a bibliografia é atualizada constantemente, em razão de novas edições ou para atualização dos temas objeto de estudos, além de publicações destinadas a subsidiar projetos de pesquisa (iniciação científica) e extensão. Diante disso, define-se a pertinência e priorização do uso dos livros e periódicos virtuais que proporcionam a flexibilidade de acesso, de forma ininterrupta e ilimitada, consulta a edições mais atualizadas e adequadas ao conteúdo das Unidades Curriculares e também pelos recursos de acessibilidade para acesso de pessoas com deficiência visual, baixa visão e similares, item essencial como suporte da formação dos discentes.

As Bibliotecas virtuais e Bases de dados podem ser acessadas na IES, pelos 34 computadores do salão de estudo e outros no ambiente institucional, conectados à rede, pelos 35 tablets disponíveis para empréstimo e remotamente por meio do Portal do aluno ou professor, as Bibliotecas Virtuais trazem praticidade na pesquisa e seu acesso possibilita a leitura de títulos em suas edições atualizadas e apresentam

ferramentas para anotações, marca página, marca texto e recursos de acessibilidade como aumento da fonte, cor de fundo e áudio.

Para acessibilidade de usuários especiais, a Biblioteca reserva 4 computadores com disponibilidade do DOSVOX, sistema que se comunica com o usuário através de síntese de voz, viabilizando, deste modo, o uso de computadores por deficientes visuais, que adquirem assim, independência no estudo, e do V-LIBRAS, tradutor da língua portuguesa para libras, esse sistema auxilia na comunicação de pessoas com deficiência auditiva.

O Repositório Institucional Centro Universitário Do Planalto Central Professor Aparecido dos Santos – UNICEPLAC é uma ferramenta para coletar, organizar, gerenciar, preservar e disseminar a produção intelectual da instituição, em formato digital, permitindo aos usuários acesso livre para fins educacionais. Entende-se que o repositório e suas comunidades são um complemento, não um substituto para as demais fontes de informações disponibilizadas pela Biblioteca. Do ponto de vista tecnológico, o software livre utilizado é o DSpace, disponibilizado pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia - IBICT. O material colocado à disposição no repositório é selecionado e armazenado em comunidades e coleções orientadas pela estrutura e atividades específicas da UNICEPLAC, são depositados os Trabalhos de Conclusão de Curso e são publicadas as produções dos docentes.

A Biblioteca UNICEPLAC está sempre se aprimorando para alcançar da melhor forma a satisfação de seus usuários, bem como, contribuir para sua autonomia na utilização dos serviços e produtos ofertados.

3.7. Laboratórios didáticos de formação básica e específica

A estrutura dos laboratórios didáticos de formação básica e específica foi concebida para atender às necessidades do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, conforme contemplado em seu projeto pedagógico. Contempla as unidades curriculares iniciais, quando conhecimentos gerais são priorizados, por darem suporte à compreensão de conhecimentos futuros, mais específicos. O espaço

físico e a quantidade de equipamentos e insumos são suficientes para atender às necessidades dos acadêmicos, de acordo com a relação equipamentos versus número de alunos.

Os laboratórios dispõem de apoio técnico especializado possuindo ainda plano de manutenção e conservação, regulamento próprio com respectivas normas de funcionamento, além de recursos tecnológicos da informação e comunicação adequados às atividades práticas a serem desenvolvidas. Os laboratórios atendem às necessidades de conforto com relação à iluminação, ventilação e acessibilidade e, quando permitido, são climatizados.

Os resultados da autoavaliação da CPA e avaliações externas, bem como o feedback dos docentes e discentes que utilizam os laboratórios didáticos de formação básica e específica, subsidiam a gestão acadêmica no que se refere ao planejamento de melhorias destes espaços, da qualidade do atendimento, sempre considerando a demanda atual, a expectativa de demanda futura e a possibilidade de utilização destes laboratórios em novos cenários de aprendizagem.

O Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos conta vários e importantes cenários para aquisição de habilidades e competências da formação. Dentre eles podemos mencionar o Núcleo de Apoio Contábil e Fiscal – NAF, em parceria com o curso de ciências contábeis. Está em andamento as tratativas para realização de convênio com órgãos públicos, de modo que os alunos exerçam as atividades em ambiente real.

Neste ambiente os docentes trabalham a articulação da teoria e prática utilizando estratégias pedagógicas inovadoras e fazendo a contextualização do ensino com o exercício da profissão. Este ambiente também atende a todos os requisitos normativos de limpeza, desinfecção, assepsia, iluminação, segurança e climatização.

Todos esses ambientes profissionais encontram-se devidamente articulados com o curso, visando o atendimento dos objetivos propostos para a formação e com o perfil do egresso. Permite a articulação de atividades de ensino,

pesquisa e extensão, fazendo íntima conexão com a curricularização da extensão. Esse contexto, possibilita ao docente contextualizar o exercício da profissão, problematizando diferentes casos e permite que o discente aplique os conhecimentos adquiridos por meio de estratégias pedagógicas inovadoras, à realidade profissional, percebendo situações problema, aplicando estratégias, gerindo processos, exercitando liderança, comunicação enfim, adquirindo habilidades e competências gerais e específicas da formação.

O ambiente supracitado articula-se com laboratórios de habilidades básicas e específicas, considerando a função complementar dos serviços. Desta forma, construímos conhecimento para práticas laboratoriais e/ou profissionais, o que nos permite gerar oportunidades diversificadas de aprendizagem. Os processos inerentes a esse ambiente são devidamente acompanhados pela Coordenação do Curso e registrados. Tais procedimentos nos permitem identificar pontos positivos e replicá-los para outros ambientes e fragilidades, nos permitindo adotar intervenções viabilizadoras de melhorias contínuas.

Em função da importância desses ambientes profissionais para o alcance do perfil do nosso egresso, eles se vinculam a várias disciplinas básicas e específicas do curso e possibilitam o exercício das atividades de extensão por meio dos nossos Projetos Integradores em Gestão de Recursos Humanos.

3.9. Processos de controle de produção ou distribuição de material didático (logística)

O processo de controle de produção e distribuição de material didático está formalizado por um sistema misto de produção, ou seja, constitui-se de produção própria e por meio de contrato com empresa produtora de conteúdo, atende as demandas do curso e possui um Plano de Contingência para garantia de continuidade do seu funcionamento. Dispõe de um sistema de acompanhamento informatizado para gerenciar os processos, onde os indicadores de qualidade para o acompanhamento da efetividade de tal gerenciamento são bem definidos através dos resultados que obtivermos da autoavaliação interna. Assim, dá-se em conformidade

com o planejamento didático-pedagógico, configura-se como dinamizador da construção curricular e é balizador metodológico. Dentre os materiais educacionais e didáticos a serem utilizados nos cursos EaD do UNICEPLAC, mencionamos:

- I. Livro Digital: disponibilizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem, na forma de livros-texto ou guia de estudos, que primam pelo uso da linguagem dialógica, apresentando a base teórica que fundamenta a disciplina.
- II. Vídeos: recurso audiovisual que agrega os encontros dialógicos e interativos, apresentados pelo professor/tutor, e seu respectivo material de apoio que são, também, disponibilizados no ambiente virtual.
- III. Videoconferência: recurso síncrono que permite aos alunos, tutores e professores um contato em tempo real.
- IV. Sites e Páginas virtuais disponíveis na Web, via Internet – através do Ambiente Virtual de Aprendizagem.
- V. Chats e Fóruns: será disponibilizado também o bate-papo e fóruns de discussão, onde os alunos podem esclarecer suas dúvidas diretamente com os professores ou tutores e promover discussões em grupo. Essas conversas, geralmente, são armazenadas e ficam disponíveis para o aluno acessar o histórico quando quiser.
- VI. E, ainda, a Biblioteca Virtual, que será um aporte aos alunos, tutores e professores.

Todos esses materiais didáticos dão apoio às unidades temáticas de aprendizagem, ao longo de todo o curso, estabelecendo-se como representantes de uma didática para EaD acessível, de qualidade e dialógica, para auxiliar o aluno em seu processo de ensino-aprendizagem.

O conteúdo entregue é tratado por equipe multidisciplinar, envolvendo professores conteudistas, coordenador de curso, web designers, revisores pedagógicos, técnicos, técnicos especialistas em recursos multimídia, equipe pedagógica.

A apresentação dos conteúdos se efetiva por intermédio dos materiais instrucionais, contextualizados e dialógicos, em diferentes formatos, linguagens e mídias, colocados à disposição do discente durante todo o curso.

O UNICEPLAC tem, ainda, a preocupação com alunos que não possuem acesso franco às novas tecnologias digitais. Nesse sentido, o material pode ser impresso, ou salvo em PDF, para que os alunos continuem seus estudos sem acesso aos meios eletrônicos, não percam conteúdo nem qualidade e possam acompanhar o curso com o mesmo aproveitamento do processo de ensino-aprendizagem, fazendo, posteriormente, suas interações com o ambiente (fóruns, tarefas, atividades, etc.).

Os alunos devidamente matriculados têm ao seu dispor: Guia da Estudante, Manual de Utilização do AVA, acesso a Bibliografia Básica e Complementar, Material Didático: apostilas e objetos de aprendizagem e, ainda, opcionalmente e de acordo com a vontade e necessidade de cada professor, responsável por disciplina, vídeos de apresentação e instrucionais.

A elaboração do conteúdo tem como referencial os documentos institucionais – Plano de Desenvolvimento Institucional, Projeto Institucional, Projeto Pedagógico do Curso, Programas de Disciplina e o Guia de Elaboração de Material Didático e Plano de Contingência – que são validados pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE).

O processo de avaliação e revisão do material educacional que trata da elaboração destes materiais didáticos requer um planejamento de produção diferenciado, o qual deve considerar a concepção de uma lógica de construção social do conhecimento, que será mediado pelas Tecnologias de Informação e Comunicação, bem como a sua importância para a promoção da interação entre os principais agentes envolvidos no processo de ensino- aprendizagem.

Todo esse material possibilita o desenvolvimento da formação definida no PPC, considerando sua abrangência, aprofundamento e coerência teórica e sua acessibilidade. A avaliação e revisão dos materiais educacionais ocorrem semestralmente com a seguinte metodologia:

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