



# **PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO**

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

**Bauru/2016**

## SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO.....	4
2.	INFORMAÇÕES SOBRE A REGIÃO DE INFLUÊNCIA DO CURSO.....	4
2.1	Estatística do Cadastro Central de Empresas – 2011.....	5
2.2	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados por Setor na Cidade de Bauru em 2013.....	6
2.3	Necessidade Social.....	9
2.3.1	Da Responsabilidade Social.....	11
2.3.2	Programas Sociais.....	12
2.4	Necessidade de criação do curso de Tecnologia em Gestão de RH.....	13
3.	INFORMAÇÕES SOBRE A FACULDADE.....	14
3.1	Identidade Educacional.....	14
3.1.1	Da Mantenedora.....	14
3.1.2	Regularidade Fiscal.....	14
3.1.3	Mantida.....	15
3.1.4	Cursos existentes na Instituição.....	16
3.2	Histórico.....	16
3.2.1	Missão Institucional.....	17
3.2.2	Objetivos Gerais.....	18
4.	IDENTIFICAÇÃO E CONCEPÇÃO DO CURSO.....	21
4.1	Bases Legais do Curso.....	21
4.2	Forma de Acesso ao Curso.....	22
4.3	Perfil do Curso.....	24
4.4	Missão do Curso.....	25
4.5	Objetivos do Curso.....	25
4.6	Perfil do Egresso.....	27
4.7	Áreas de atuação profissional.....	30
5.	ESTRUTURA DO CURSO E CONTEÚDO CURRICULAR.....	31
5.1	Currículo.....	31
5.2	Estágio Curricular (opcional) .....	32
5.3	Trabalho de Conclusão de Curso –TCC.....	32
5.4	Componentes curriculares e carga horária.....	32
5.5	Ementa e bibliografia dos componentes curriculares.....	34
5.6	Coerência do currículo com os objetivos do curso.....	61
5.7	Coerência do currículo com o perfil desejado do egresso.....	62
5.8	Adequação da metodologia do processo do ensino e da aprendizagem.....	63
5.9	Interrelação dos componentes curriculares na concepção e execução do currículo.....	64
5.10	Coerência dos recursos materiais específicos (laboratórios e instalações específicas, equipamentos e materiais) do curso com a estratégias de flexibilização curricular.....	70
5.11	Estratégias de flexibilização curricular.....	70
5.12	Coerência dos procedimentos de avaliação da aprendizagem do aluno com a concepção do curso.....	70
6.	METODOLOGIA DO CURSO.....	70
7.	AUTO-AVALIAÇÃO DO CURSO.....	73
7.1	Plano de Avaliação Institucional.....	73
7.2	Etapas do Processo de Avaliação.....	75
7.3	Metodologia de auto avaliação do curso e do processo ensino e da aprendizagem .....	78
7.4	Estágio curricular (opcional) .....	83
7.5	Trabalho de graduação.....	83
7.6	Atividades complementares.....	83
7.7	Do Projeto Integrador – (PI) .....	84
7.7.1	Caracterização.....	85
7.7.2	Objetivos.....	85
7.7.3	Diretrizes para organização dos Projetos Integradores.....	85

7.7.4	Composição das equipas de alunos e acompanhamento do PI.....	86
7.7.5	Avaliação.....	86
8.	ADMINISTRAÇÃO ACADÊMICA DO CURSO.....	86
8.1	Coordenação do Curso.....	86
8.2	Objetivos da Coordenação.....	88
9.	DO CORPO DOCENTE.....	89
9.1	Titulação do corpo docente e Regime de Trabalho.....	90
9.2	Incentivo à Formação Continuada Pedagógica dos Docentes.....	91
9.3	Sala dos Professores.....	92
10.	CORPO DISCENTE.....	92
11.	DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO.....	92
12.	INFRAESTRUTURA FÍSICA E RECURSOS DE APOIO PARA O CURSO.....	93
12.1	Espaço Físico.....	94
12.2	Condições de Acesso para Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais.....	95
12.3	Infraestrutura de Segurança.....	96
12.4	Manutenção de Instalações Físicas.....	96
12.5	Equipamentos.....	96
12.6	Acesso a equipamentos de Informática pelos Docentes.....	97
12.7	Acesso a equipamentos de Informática pelos Discentes.....	97
12.8	Recursos Audiovisuais e Multimédia.....	98
12.9	Rede sem fio.....	98
12.10	Manutenção dos Equipamentos.....	99
13.	ATENÇÃO AOS DISCENTES.....	99
13.1	Núcleo de Apoio ao Estudante – N.A.E.....	101
13.1.1	Orientação Profissional.....	101
13.1.2	Estágios remunerados.....	101
13.1.3	Serviço de Assistência ao Estudante.....	102
14.	BIBLIOTECA.....	103
14.1	Apresentação.....	103
14.2	Missão.....	104
14.3	Espaço Físico.....	104
14.4	Acervo Geral.....	104
14.5	Horário de Funcionamento.....	105
14.6	Serviço de Acesso ao Acervo.....	105
14.7	Apoio na elaboração de Trabalhos Científicos.....	105
14.8	Pessoal Técnico-Administrativo.....	106
14.9	Política de Aquisição, Atualização e Expansão.....	106
14.10	Acervo à Proposta do Curso.....	107
14.10.1	Livros – Formação Geral.....	107

## **1. APRESENTAÇÃO**

Este projeto, elaborado e atualizado pelo NDE (Núcleo Docente Estruturante) após homologação do Conselho de Administração Superior (CAS), especialmente designado pela Diretoria Geral, tem o objetivo de apresentar o novo Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IESB - Instituto Ensino Superior de Bauru, tendo em vista a definição de um novo perfil de profissional a ser formado conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais:

- Para se definirem as ofertas, foram consideradas as demandas evidenciadas a partir de estudos e pesquisas sobre os arranjos produtivos, culturais e sociais locais, regionais e nacionais.

## **2. INFORMAÇÕES SOBRE A REGIÃO DE INFLUÊNCIA DO CURSO**

O Município de Bauru é parte integrante da Região Centro-Oeste do Estado de São Paulo e como tal sua dinâmica socioeconômica reflete as transformações e os impactos pelas quais aquela vem passando nas últimas décadas.

Ao longo de vários anos, o crescimento da indústria e das atividades urbanas complementares e que se desenvolveram pelo crescimento da urbanização, fizeram com que os municípios no entorno da cidade de Bauru fossem se tornando uma grande região econômica, a Região Centro-Oeste do Estado de São Paulo, está se tornando o centro industrial e econômico do país, concentrando parte do valor de Transformação Industrial, do PIB e dos empregos industriais e comerciais do Estado de São Paulo.

Assim sendo, a importância do curso solicitado se dá como resposta a dinâmica transformadora que vêm se processando na Região Centro-Oeste do Estado de São Paulo como um todo e da qual o Município de Bauru é parte.

O setor terciário assume, em praticamente toda a Região de Bauru, importância cada vez maior, tanto a geração de produto, como na criação de novas ocupações e absorção de profissionais qualificados que servem à ampliação do papel de liderança regional da cidade de Bauru no Estado de São Paulo.

Observa-se o crescimento de ramos terciários complementares à produção (publicidade, consultorias, etc), atividades administrativas das empresas,

serviços financeiros e uma série de outros serviços especializados que se diversificam e se especializam, ao mesmo tempo em que são ampliadas as alternativas de consumo e de serviços pessoais para atender às demandas só existem nas grandes cidades.

As mudanças em curso impõem novos conceitos de eficiência, gerência, organização, redefinição de escalas ativas e menores recursos de trabalhadores. As novas práticas criam correntes de informações entre áreas antes independentes das empresas, apoiadas em fluxos de informações mais intensas (desverticalização). As empresas têm uma desverticalização em modo de tornar suas estruturas menos complexas, com menores custos de administração.

## 2.1 Estatística do Cadastro Central de Empresas – 2011

<b><i>Número de empresas atuantes</i></b>	<b><i>13.560 Unidades</i></b>
<b><i>Número de unidades locais</i></b>	<b><i>14.188 Unidades</i></b>
<b><i>Pessoal ocupado assalariado</i></b>	<b><i>122.304 Pessoas</i></b>
<b><i>Pessoal ocupado total</i></b>	<b><i>139.836 Pessoas</i></b>
<b><i>Salário médio mensal</i></b>	<b><i>3,1 Salários mínimos</i></b>
<b><i>Salários e outras remunerações</i></b>	<b><i>2.564.004 Mil Reais</i></b>

Fonte: IBGE, Cadastro Central de Empresas 2011. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

## 2.2 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados por Setor na Cidade de Bauru em 2013

ESTADO: SAO PAULO MUNICÍPIO: BAURU

SETORES	JUNHO/2013				NO ANO **				EM 12 MESES ***			
	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO	VARIAC. EMPR % *	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO	VARIAC. EMPR %	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO	VARIAC. EMPR %
EXTRATIVA MINERAL	3	0	3	5,88	6	1	5	10,20	6	3	3	5,88
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	549	651	-102	-0,60	3.795	3.833	-38	-0,22	7.396	7.040	356	2,14
SERV INDUST DE UTIL PÚBLICA	15	19	-4	-0,36	100	66	34	3,21	146	107	39	3,70
CONSTRUÇÃO CIVIL	380	503	-123	-1,58	3.151	2.994	157	2,06	8.227	7.623	604	8,44
COMÉRCIO	1.761	1.647	114	0,40	10.118	10.011	107	0,38	20.525	19.085	1.440	5,33
SERVIÇOS	3.262	2.824	438	0,66	19.091	18.830	261	0,39	36.694	35.241	1.453	2,22
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	12	5	7	1,97	42	44	-2	-0,55	83	80	3	0,83
AGROPECUÁRIA	91	82	9	0,79	349	407	-58	-4,82	818	792	26	2,32
TOTAL	6.073	5.731	342	0,28	36.652	36.186	466	0,38	73.895	69.971	3.924	3,30

FONTE: MTE-CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS-LEI 4923/65

\* A variação mensal do emprego toma como referência o estoque do mês anterior.

\*\* Resultados acrescidos dos ajustes; a variação relativa toma como referência os estoques do mês atual e do mês de dezembro do ano t-1, ambos com ajustes.

\*\*\* Resultados acrescidos dos ajustes; a variação relativa toma como referência os estoques do mês atual e do mesmo mês do ano anterior, ambos com ajustes.

Levando-se em consideração apenas a cidade de Bauru, o maior número de empregos formais está concentrado no setor de serviços, seguido por comércio, indústria, construção civil e agropecuária.

A relativa infertilidade das terras bauruenses e a facilidade de transporte provocada pelo entroncamento rodoferroviário existente no município levaram o setor de serviços e comércio a ser a principal atividade econômica de Bauru e transformou a cidade no principal polo econômico da região que está no coração de São Paulo.

Tanto que, segundo dados oficiais do Conselho Regional de Economia (Corecon), o Produto Interno Bruto (PIB) de Bauru ultrapassa a casa dos R\$ 2 milhões, levando em conta indústria e comércio.

Atualmente, o setor industrial - assim como comercial - ocupa lugar de bastante destaque no cenário econômico bauruense e elevou Bauru no ranking das cidades mais exportadoras do Brasil, mas ainda faltam incentivos e investimentos para se atingir os resultados idealizados pelo setor e vencer o desafio de se tornar uma grande metrópole.

Houve um esgotamento dos investimentos produtivos nos grandes centros do Estado, iniciado na grande São Paulo. Como consequência, houve um deslocamento dos investidores para a região de Campinas, Ribeirão Preto, São José dos Campos e São José do Rio Preto. Atualmente, os investidores começam a voltar seu olhar para além do rio Tietê e Bauru e sua região são a porta de entrada para os recursos produtivos tanto na indústria quanto no comércio.

O Comércio é o setor de maior abrangência na Economia do município. 50,19% dos habitantes da cidade trabalham no setor de serviços, com um rendimento médio de aproximadamente 1.100 reais.

O setor industrial conta com três distritos que abrigam empresas que produzem bens bastante variados. A logística deste setor é beneficiada pela localização estratégica da cidade. A malha rodoviária, a hidrovía Tietê-Paraná e o Aeroporto Bauru-Arealva "Moussa Tobias", em funcionamento, já são uma realidade.

O setor de alimentos foi o segmento industrial de Bauru que mais arrecadou Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS) em 2005, segundo dados da Secretaria de Finanças do Estado de São Paulo. A receita obtida representa 54,14% (R\$ 35,3 milhões) do total arrecadado, que foi de R\$ 65,2 milhões. Essa receita final também apresenta uma particularidade: corresponde a um aumento de 60,27% sobre 2004, quando a arrecadação atingiu a importância de R\$ 40,67 milhões.

O volume de exportações de Bauru em 2005 atingiu US\$ 83 milhões e um superávit de 5% sobre a receita obtida em 2004, calculada em US\$ 78,5 milhões. O levantamento, divulgado pela Secretaria de Comércio Exterior (Secex), aponta também que o município ocupa a 202.<sup>a</sup> posição no ranking das cidades que mais exportam no País. A liderança é de São Paulo, que exportou US\$ 5,604 bilhões no ano passado, seguida por São José dos Campos, que enviou ao Exterior volume de US\$ 4,947 bilhões.

Os setores que mais exportaram na cidade, de acordo com o presidente do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp) em Bauru, Ricardo Coube,

foram os de alimentos, indústria gráfica e de baterias. Inclusive, os empreendimentos alimentícios destacam-se como o segmento que mais arrecadou Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS) em 2005. Segundo dados da Secretaria de Finanças do Estado de São Paulo, o setor recolheu em Bauru R\$ 35,3 milhões, o equivalente a 54,14% de um total de R\$ 65,2 milhões.

Na produção agrícola, o destaque fica com a criação de gado bovino, que ocupa cerca de 90% da zona rural da cidade, de acordo com a Secretaria Municipal de Agricultura.

Quase 100% dos domicílios da cidade são considerados adequados pela Seade, por causa da Infraestrutura urbana, coleta de lixo e esgoto. A taxa de analfabetismo da população com mais de 15 anos é de 5%.

Um dado que marca a situação econômica de Bauru é o fato de termos na cidade 1 carro para cada 3 habitantes, com participação muito superior à média nacional.

A cidade tem um ótimo equilíbrio econômico, por ter a geração de sua riqueza apoiada nos três setores (primário, secundário e terciário), com forte participação do setor de serviços, que é marcante pela presença, na cidade, de escritórios regionais de grandes empresas, entidades governamentais, etc., e também pela ótima posição geográfica no Estado.

Vários fatores serão determinantes a partir de agora para uma expansão na economia local, como a inauguração do aeroporto de porte internacional que vem definindo a cidade como um polo logístico completo.

Também o eucalipto, que está sendo plantado em boa escala na região, através de parcerias firmadas entre uma grande produtora de papel e celulose e fazendeiros da região que optam por este plantio em substituição às pastagens, em razão da baixa nos preços do gado.

Também que registrar a retomada de algumas parcerias na zona rural entre usineiros de álcool e açúcar com proprietários rurais que voltam com o plantio da cana, em decorrência do aumento considerável do preço do álcool no consumo final.

O turismo científico exerce boa influência na economia local, considerando a presença de hospitais, institutos e centros de pesquisa e mesmo de atuação médica, que atraem pacientes de todo o país e mesmo de países vizinhos (Centrinho).

Este aspecto tem reconhecimento internacional e reflete na economia, tanto pela exploração no setor hoteleiro, movimentado pelos pacientes e acompanhantes que aqui chegam, como também pelos cientistas e professores das várias especialidades que aqui aportam para aprendizado, participação em cursos, seminários, etc.

Bauru é polo regional e, em razão de sua posição geográfica, assim como por abrigar escritórios regionais de empresas de todos os portes e entidades governamentais, Bauru se apresenta como forte no setor de negócios. Daí a definição de sua vocação também de turismo de negócios.

A região se articula para se apresentar como a melhor estruturada do Estado de São Paulo no turismo receptivo.

Neste sentido, foi feito um rigoroso levantamento dos equipamentos da região e todas as cidades (da região administrativa) estão com seus COMTURs constituídos e em fase de estudos para a implantação de um turismo altamente profissional.

### **2.3. Necessidade Social**

É certo que a educação por si só não gera emprego, mas constitui-se num instrumento imprescindível para manter o trabalhador empregado, além de favorecer sua inserção social no mundo da produção.

No atual contexto de globalização das relações econômicas, políticas e culturais e de acelerada mudança da base tecnológica e do processo produtivo, a educação tornou-se um vetor estratégico para o desenvolvimento sustentável e equitativo. De fato, já é amplamente aceita hoje a ideia de que a educação se transformou na maior vantagem comparativa dos países e das empresas para enfrentar a competitividade internacional. Além disso, o grau de escolaridade constitui-se um dos principais fatores que determinam o nível de empregabilidade dos indivíduos.

É preciso promover a expansão e melhoria da qualidade do ensino ofertado, sem o que deve ser impossível atender à demanda de recursos humanos cada vez mais qualificados para acompanhar as mudanças em curso.

O Brasil apresenta as maiores taxas de retorno no investimento em capital humano no mundo. De acordo com a literatura científica especializada, cada

ano de educação no Brasil representa um retorno de 12% a 15% na renda do trabalhador, mesmo quando outros fatores sócio econômicos são levados em consideração (HALLER e SARAIVA, 1992; NEVES, 1997). As altas taxas de retorno são explicadas em parte pela própria escassez e má distribuição da educação. Afinal, reza a cartilha econômica que a carência de uma determinada mercadoria faz elevar o seu preço no mercado. De acordo com estudos feitos pelo Banco Mundial, em países em desenvolvimento, que apresentam níveis educacionais baixos, o retorno do investimento feito em educação formal deveria existir apenas para os primeiros anos de educação obtidos, e deveria ser decrescente à medida que os anos de educação acumulados fossem aumentando. Entretanto, o Brasil é um dos poucos países em desenvolvimento no qual o retorno do investimento em educação é alto em qualquer nível educacional. Ou seja, investir em educação dá ao trabalhador brasileiro um dos maiores retornos salariais do mundo, não importando o nível educacional.

Da mesma forma, a educação tem um enorme efeito sobre a empregabilidade da mão-de-obra no Brasil como um todo e na região onde a IES está inserida em particular. Cada ano adicional de escolaridade eleva em pouco mais de 12% as chances de um membro da População Economicamente Ativa do Brasil conseguir um emprego ou posição ocupacional formal, ao passo que na região onde está situado o IESB, este efeito é de mais de 20%. De modo geral, as empresas mais competitivas da região recrutam, entre jovens universitários e recém formados, todos os seus futuros gerentes. Esta realidade pressiona todos aqueles que ambicionam empregos de melhor qualidade a procurar obter uma vaga em uma instituição de ensino superior.

Nos últimos trinta anos, o Brasil foi um dos países que mais cresceu no mundo. Na década de 1970, o País viveu o chamado milagre econômico, quando se crescia a taxas nunca antes vistas e o trabalhador era absorvido com pouca ou nenhuma formação em educação. O país crescia sob o “Modelo de Produção Fordista”. Pela própria característica deste tipo de desenvolvimento, não se fazia indispensável uma grande oferta de profissionais qualificados, pois todo o controle intelectual sobre o processo de trabalho concentrava-se na mão de pouquíssimos especialistas.

Hoje, ao contrário, caminha-se velozmente para um “Modelo Econômico Flexível”, no qual muitos passam a ter uma participação cada vez maior na concepção do processo de trabalho e exige-se do trabalhador uma grande capacidade de adaptação e de absorção de novas tecnologias. Alguns importantes estudos recentes têm demonstrado que, para o caso dos EUA, as empresas têm exigido dos seus empregados, habilidades cognitivas e profissionais que têm, historicamente, sido formadas por meio do ensino universitário. Em outras palavras, tomando o caso americano como parâmetro, podemos concluir que pelo lado das empresas há uma demanda cada vez maior pelos profissionais com formação superior.

Este cenário representa um grande desafio para o Brasil e, em particular, para a Região onde o IESB está instalado. A baixa escolaridade da força de trabalho e o reduzido número de trabalhadores com acesso à educação superior representam uma grande desvantagem competitiva para um país ou uma região. Países que competem diretamente com o Brasil têm uma proporção bem mais elevada de jovens cursando faculdades e universidades.

### **2.3.1 Da Responsabilidade Social**

A identidade ético-política que o IESB propõem, particularmente na formação profissional de seus alunos, deve refletir-se nos valores e nas atitudes que posicionam a comunidade acadêmica no contexto da sociedade. A Instituição tem o compromisso de desenvolver um processo de produção de conhecimentos, que possibilite ao sujeito atuar na sociedade, compreendendo e levando a efeito o seu papel social. Essa identidade se manifesta, no caso do ensino, na forma como ele é proposto, nos modelos de relação entre as pessoas e destas com o conhecimento, ou seja, no modo como são assimilados os valores democráticos e os conceitos de cidadania, de avaliação e de liberdade na formação de um indivíduo crítico, capaz de compreender o contexto histórico-cultural, de dar respostas às demandas sociais e de ser um agente de transformação na sociedade.

Os referenciais ético-políticos devem embasar, pois, o planejamento e a ação institucional. Na Instituição, estes referenciais são:

- respeito à pessoa enquanto indivíduo, cidadão, e membro da instituição e enquanto parte integrante das comunidades interna e externa;

- respeito à diversidade do pensamento, assegurando a convivência na diversidade;
- compromisso com a missão e os objetivos do IESB, privilegiando-os em detrimento de interesses particulares, individuais e de grupos;
- A convivência na diversidade, de tal modo que sejam respeitadas as diferenças, tendo presente as divergências;
- A busca da inovação científica, tecnológica e cultural, de forma criativa e competente;
- A construção de novos conhecimentos científicos, que respondam às demandas sociais, reafirmando o compromisso com a comunidade e, ao mesmo tempo, garantindo a necessária autonomia no exercício de sua função;
- A busca constante da qualificação institucional, que permita inovar sempre, por meio dos recursos humanos, dos programas sociais, das ações e da estrutura organizacional, não perdendo de vista a sua identidade e o seu caráter regional e comunitário.

### 2.3.2 Programas Sociais

O IESB, ciente que as instituições de ensino são por excelência o veículo natural de disseminação da responsabilidade social, pois são as responsáveis pela formação do cidadão, visa proporcionar aos jovens carentes a possibilidade de ingresso no ensino superior, e ao longo dos seus anos de existência firmou e consolidou parcerias com órgãos governamentais e instituições para concessão de bolsas de estudo de até 100%.

No entanto acreditando que em Responsabilidade Social na área educacional, não pode existir doação e sim reciprocidade o IESB exige dos alunos contemplados bom desempenho acadêmico e contrapartida social por meio da prestação de serviços em creches, asilos, hospitais, associações de moradores, agrovilas, associação de produtores rurais, escolas municipais e estaduais e instituições beneficentes. São os **Projetos Sociais e Programas do Governo Federal** (PROUNI e FIES).

## **2.4 Necessidade de criação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

No século XXI, o grande diferencial competitivo das organizações está em atrair e manter talentos. Equilibrando uma formação entre a psicologia e a administração geral, o perfil do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos atende a uma demanda crescente no mercado de trabalho por um profissional que conheça tanto os princípios para manter os talentos na organização, quanto as políticas de gestão de pessoas para atingir as metas organizacionais.

Além da atuação em organizações de médio e grande porte, o curso prepara o aluno para a consultoria de Recursos Humanos e para o empreendedorismo, como objetivo de que o estudante tenha condições de desenvolver seu próprio negócio no suporte a pequenas e médias empresas.

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

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

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem características centradas em competências detectadas como necessárias a colaboradores de empresas de diversos portes da região de Bauru.

### **3. INFORMAÇÕES SOBRE A FACULDADE**

#### **3.1 Identidade Educacional**

##### **3.1.1 Mantenedora**

Nome: Instituto de Ensino Superior de Bauru

Endereço: Rua: Anhanguera, 9-19 – Bairro Vila Silva Pinto, Bauru – SP, CEP 17013-191. Trata-se de entidade jurídica de direito privado, de fins educacionais e sem fins lucrativos, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ nº 03.463.066/0001-06, constituído na forma do Código Civil Brasileiro e regido pelo seu estatuto e pela legislação vigente que lhe for aplicável, conforme dispositivos legais pertinentes, e que tem como sede e foro a cidade de Bauru, localizada no Estado de São Paulo.

##### **3.1.2 Regularidade Fiscal**

A Instituição tem à disposição dos órgãos competentes, em sua documentação fiscal e para-fiscal, situação de plena regularidade, que pode ser verificada em análise da documentação que relacionamos abaixo:

- 1) Estatuto ou Contrato Social em vigor da mantenedora;
- 2) Inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ da Mantenedora;
- 3) Inscrição de Contribuinte Municipal da Mantenedora;
- 4) Prova de Regularidade para com a Fazenda Federal, Estadual ou Municipal da Mantenedora;
- 5) Prova de Regularidade relativa à Seguridade Social – INSS e ao Fundo de Garantia – FGTS;
- 6) Demonstração de Patrimônio e Capacidade Financeira Própria para manter a Instituição de Ensino Superior;
- 7) Contrato de Locação de Prédio da Mantida.

### **3.1.3 Mantida**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru foi concebido para ministrar os cursos de graduação, pós-graduação, extensão, atualização, aperfeiçoamento e capacitação profissional.

Na formação de profissionais demandados pelo mercado de trabalho, vinculação do ensino com o mundo do trabalho e práticas sociais com a pesquisa e extensão, detecta transformações na qualificação de recursos humanos, nas dinâmicas ocupações profissionais do saber humano.

Suas atividades principais são o ensino, a pesquisa e a extensão no campo da educação superior. Estende o conhecimento científico e/ou tecnológico, servindo a sociedade com acompanhamento dos avanços dos novos tempos.

Mantém entrosamento com as Prefeituras Municipais da área de sua atuação e programa os cursos de graduação, pós-graduação, aperfeiçoamento e atualização, ouvindo a comunidade e as empresas comerciais, industriais e prestadoras de serviços. Inteirar-se-á, de fato, com a comunidade e com as Prefeituras Municipais.

Faz semestralmente avaliação de cada curso quanto ao conceito da comunidade e do alunado.

A instituição também sempre busca o aprimoramento de todos os seus recursos humanos, principalmente do corpo docente. Para isso, faz intercâmbio com as universidades e instituições de ensino superior da Região, visando o melhor desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão.

Articula-se com os estabelecimentos de Ensino Fundamental e Médio, a fim de contribuir objetiva e corretamente para a melhoria da qualidade da Educação Básica.

O Instituto de Ensino Superior de Bauru – IESB para a região representa um centro educacional, cultural e de promoção social, de forma democrática e participativa. Seu ensino é dirigido para os reais interesses da comunidade, colaborando na criação de condições para o desenvolvimento regional, conectando-se com a expressão socioeconômica e cultural de São Paulo e do Brasil.

A partir deste ato a IESP, junto à Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação, solicitou autorização para funcionamento do Curso de

Gestão em Recursos Humanos, tendo o curso sido autorizado, segundo a Portaria Nº 318 de 02 de agosto de 2011.

### **3.1.4 Cursos existentes nesta Instituição**

ADMINISTRAÇÃO  
CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
DESIGN  
DIREITO  
GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
GESTÃO FINANCEIRA  
LETRAS  
LOGÍSTICA  
MARKETING  
PEDAGOGIA  
PROCESSOS GERENCIAIS  
PRODUÇÃO GRÁFICA  
PRODUÇÃO PUBLICITÁRIA  
RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
SERVIÇOS DE TURISMO

### **3.2 Histórico**

A mantida, o Instituto de Ensino Superior de Bauru – IESB, fundado em 1999, foi autorizado pelo Parecer nº 1143/2001 da Câmara de Educação Superior/CNE, que deu origem a Portaria 1822 de 15/08/2001. O IESB iniciou as atividades acadêmicas no 2º semestre de 2001 e tem como missão, proporcionar um espaço de continua aprendizagem onde alunos, professores e colaboradores da instituição possam aperfeiçoar, permanentemente, a capacidade de solucionar problemas e gerar resultados positivos em diferentes contextos e situações, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida.

É uma Sociedade Civil, de caráter educativo, técnico e cultural, que tem por finalidade o ensino superior, e mantém atualmente os cursos de: Tecnologia em

Gestão de Recursos Humanos, Marketing, Logística, Gestão da Tecnologia da Informação, Processos Gerenciais, Gestão Financeira, Produção Gráfica, Produção Publicitária, Serviços de Turismo, Administração, Ciências Contábeis, Design, Pedagogia, Letras, Relações Internacionais e Direito, este último autorizado pela Portaria MEC n. 2.777/2004 e reconhecido pela Portaria MEC n. 444/2011.

A tradição e experiência do IESB S/C Ltda. está refletida na experiência de seus mantenedores, todos graduados em cursos de nível superior e atuantes na área escolar. O

IESB apresenta ações de responsabilidade social, por meio de programas de concessão de bolsas, com a participação voluntária do aluno em instituições na cidade de Bauru.

### **3.2.1 Missão institucional**

Promover a educação socialmente responsável, com alto grau de qualidade, propiciando o desenvolvimento dos projetos de vida de seus alunos.

Os objetivos do IESB estão concentrados em torno de oferecer aos seus educandos uma sólida base de conhecimentos, conceitos, posturas e práticas profissionais, para que eles possam capacitar-se e desenvolver suas habilidades e competências com vistas à implementação dos seus projetos de vida.

A filosofia gerencial prevê a delegação de autoridade e responsabilidades aos Diretores e, respectivamente, aos Coordenadores de Curso e Professores, nos termos do Regimento, para que possam cumprir a proposta educacional da instituição, alcançando seus objetivos.

As metas da Instituição, considerando suas características fundamentais de missão, objetivos e filosofia, sua situação pedagógica e acadêmico-administrativa atual, e seu planejamento de expansão, podem ser assim descritas:

Implantar projetos de parceria e convênios que promovam a prática profissional dos estudantes junto às instituições escolares da região;

Efetivar programas de apoio e orientação aos alunos, promovendo o desenvolvimento de seu Projeto de Vida;

- Implantar um Programa de Monitoria;

- Avaliar sistematicamente pelo Programa de Avaliação Institucional - interno e externo, os cursos, diretorias e coordenações, visando o aumento da qualidade dos serviços;
- Implantação do acervo virtual na biblioteca;
- Ampliação da biblioteca para um Centro de Aprendizagem, leitura e produção de texto, metodologia do trabalho científico e de técnicas de auto aprendizado;
- Incrementar projetos e procedimentos para tornar possível a oferta de disciplinas não presenciais, (à distância) nos termos da legislação vigente;
- Convênio com as Secretarias Municipais, para atuação nas áreas de interesse coletivo;
- Criação do Conselho de Representação Discente;
- Sistematizar planos e programas de ensino autônomos para o estudo das bases técnico-científicas próprias do curso;
- Implantar um projeto de apoio tutorial de aprendizagem utilizando o espaço da biblioteca;
- Divulgar ao corpo docente e discente os planos de ensino e controlar o desenvolvimento das habilidades e competências específicas a se desenvolver em cada curso;
- Reavaliar anualmente os projetos pedagógicos dos cursos;
- Desenvolver programas e incentivar iniciativas para a qualificação do corpo docente;

### **3.2.2 Objetivos Gerais**

Para a consecução de suas finalidades o IESB se empenhará no desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e difusão do conhecimento, inclusive mantendo intercâmbio com instituições de ensino e de cultura do país e do exterior. São objetivos da Faculdade:

- Estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

- Formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
- Incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
- Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber por meio do ensino, da publicação ou de outras formas de comunicação;
- Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- Estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; e,
- Promover a extensão, aberta à participação da população, visando a difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

Em consonância com sua missão e objetivos, O IESB visa oferecer Cursos de Graduação, Programas de Formação Continuada destinados à atualização de profissionais, Programas de Pós-Graduação e Cursos de Extensão. Os cursos e os programas constituem um todo orgânico, demonstrando o comprometimento da Instituição com o projeto pedagógico, voltado para a excelência do ensino, fundamentado na observância dos princípios epistemológicos e dos procedimentos metodológicos seguintes:

- Construção da relação teoria e prática, articulando atividades de reflexão sobre o trabalho pedagógico em sala de aula, na forma de projetos desenvolvidos por seus cursos;
- Execução do projeto acadêmico para propiciar níveis diferenciados de atividades curriculares de inserção de alunos e professores na realidade da comunidade e de retorno dessas experiências para embasamento teórico das

áreas e disciplinas, ao longo do desenvolvimento dos cursos e dos programas;

- Articulação das áreas de conhecimento/disciplinas em respeito à natureza interdisciplinar e transdisciplinar do saber acadêmico;
- Uso crítico das novas tecnologias da informação e da comunicação no ambiente acadêmico.

Os cursos e os programas, mediante seus projetos pedagógicos específicos, serão organizados de modo a propiciar aos profissionais em formação conhecimentos e habilidades capazes de permitir-lhes a apropriação de conhecimentos básicos relacionados às áreas que serão objeto de sua atuação profissional, articulando teoria e prática nas diferentes configurações que a práxis profissional venha assumir e o desempenho de suas atividades com competência técnica, compromisso social e político no contexto sociocultural de atuação.

Por seus objetivos, o Instituto de Ensino Superior de Bauru concebe a graduação não só como atividade fim da Instituição, mas como meio de contribuir para o desenvolvimento econômico, social, científico, tecnológico e cultural da região, onde se encontra inserida.

É com esse entendimento que se busca a política pedagógica de graduação, com a estruturação de projeto pedagógico institucional com matrizes curriculares flexíveis e atualizadas.

Ao definir a qualidade e a atualização da formação como objetivo central da proposta para o ensino de graduação, a instituição tem por finalidade a construção de processo coletivo de articulação de ações voltadas para a formação competente do profissional que pretende graduar. Nesta direção, torna-se imprescindível a interação da Faculdade com a comunidade e os segmentos organizados da sociedade civil, como expressão da qualidade social desejada para o cidadão a ser formado como profissional.

A política definida pela Instituição para as questões sociais visa promover ações que permitam melhorar a qualidade de vida da população da região, promover modificações na educação e na cultura.

A missão da Instituição inclui preparação para a liderança e o acompanhamento de profundas e densas mudanças induzidas pelo avanço tecnológico e pelas novas concepções de vida deles emergentes.

A instituição tem o compromisso de cooperar com o processo de desenvolvimento regional sustentável, uma vez que proporciona aos seus alunos instrumentos técnico- científicos relevantes em seus cursos, instrumentos esses, úteis e básicos à elaboração de políticas públicas.

A interação dos conteúdos com aspectos inerentes às questões sociais, jurídicas e ambientais, exigidas no mundo atual, possibilitará a formação de recursos humanos capazes de atuar em prol do desenvolvimento social, cultural e econômico sustentado.

No âmbito administrativo, é preciso levar em conta os espaços e os tempos de fluxos. Isto significa que os fluxos, intenções sequenciais e, muitas vezes, repetidas e, ainda, programáveis, se situam num espaço organizacional e dele podem se deslocar por vias virtuais, eliminando normas e paradas burocráticas. É a agilização dos fluxos por interação de posições distante espacialmente.

O que se produz pela via tecnológica é a contração do espaço e do tempo, favorecendo a racionalização e a produtividade dos fluxos de demanda no âmbito dos serviços. O sistema de rede, a interação sistêmica com o estabelecimento de códigos de comunicação, não só permite a eficiência dos serviços como representa um agente de reorganização das relações de poder.

A nova tecnologia de gestão proposta tem como mote principal a primazia do mérito e da qualidade acadêmica, fatores indispensáveis para se alcançar os mais altos níveis da inteligência criativa e a elaboração de novas metodologias para a abordagem de problemas tangíveis e reais da sociedade organizada.

A estrutura que se pretende implantar nesta era informacional, com a utilização de novas tecnologias gerenciais, abrirá espaços para os novos modelos de gestão, nos quais há possibilidades concretas de libertação das grandes patologias organizacionais: o normatismo, o burocratismo e o corporativismo. Estas patologias organizacionais, tão presentes na vida acadêmica, cederão e tenderão a desaparecer diante dos recursos das tecnologias virtuais, da flexibilidade orgânica e da descentralização do poder.

#### **4. IDENTIFICAÇÃO E CONCEPÇÃO DO CURSO**

**Instituição: Instituto de Ensino Superior de Bauru**

**Endereço:** Rua Anhanguera, 9-19 – Vila Flores.

**Cidade:** Bauru

**Estado:** São Paulo

**CEP:**17013-190

**Denominação:** Curso Superior de GESTÃO EM RECURSOS HUMANOS

**Modalidade:** Tecnologia

**Total de Vagas:** 100 vagas anuais

**Número de Alunos por Turma:** 50 alunos;

**Turnos de Funcionamento:** noturno;

**Regime de Matrícula:** semestral;

**Carga Horária Total do Curso:** 1600 horas/aula

**Integralização da Carga Horária:** Mínimo: 04 semestres e Máximo – 08 semestres

**Data de autorização:** 02 de agosto de 2011, conforme Portaria de nº. 318

**Reformulação Curricular:** Alteração proposta no Projeto Pedagógico do Curso, atendendo à Legislação específica.

**Direção:** *Prof. Dr. Said Yusuf Abu Lawi*

**Coordenação:** *Prof. Esp. Andrea Luiza Escarabelo Sotero*

#### **4.1 Bases Legais do Curso**

- Parecer CNE/CEB N.º 16/99, publicado no D.O.U. em 22 de dezembro de 1999 (Diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico);
- Resolução CNE/CP N.º 03, de 18 de dezembro de 2002, publicada no D.O.U. de 23 de dezembro de 2002 (Institui as diretrizes curriculares nacionais para a organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia);
- Lei n.º 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional);
- Decreto N.º 5.773, de 09 de maio de 2006;
- Às orientações do **Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia**. O catálogo organiza e orienta a oferta de cursos superiores de tecnologia, inspirado nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico e em sintonia com a dinâmica do setor produtivo e os requerimentos da sociedade atual.

## 4.2 Forma de Acesso ao Curso

O ingresso nos cursos do IESB – Instituto de Ensino Superior de Bauru é realizado mediante processo seletivo ou análise curricular do Ensino Médio e aproveitamento de estudo. Por processo seletivo entende-se a admissão aos cursos de graduação e sequenciais, aberto a candidatos que hajam concluído o ensino médio ou equivalente, na legislação aplicável no Regimento Geral.

Por aproveitamento de estudos entende-se a admissão por meio de:

- transferência de aluno de outra Instituição de Ensino Superior: o IESB poderá aceitar transferência de aluno procedente de cursos idênticos ou afins aos seus, mantidos por instituições nacionais de ensino devidamente autorizadas ou reconhecidas nos termos da legislação vigente, ou por instituições idôneas de países estrangeiros;
- ingresso de portadores de diploma de curso superior que desejam obter novo título: poderá ser aceita a matrícula de portadores de diploma de curso superior devidamente registrado para obtenção de novo título;
- ingresso de alunos estrangeiros, mediante convênio cultural de cooperação técnica do Brasil com outros países;
- ingresso de ex-alunos que abandonaram o curso ou cancelaram sua matrícula, nos termos do Regimento Geral;
- reopção (Transferência para curso da mesma área): poderá requerer reopção o aluno que esteja regularmente matriculado no Instituto no semestre letivo em que solicitar a reopção e que pretenda transferir-se para curso da mesma área daquele em que se acha matriculado;
- transferência interna (Transferência para curso da área diversa): poderá requerer transferência interna o aluno que esteja regularmente matriculado no IESB – Instituto de Ensino Superior de Bauru no semestre em que solicitar a transferência e que pretenda transferir-se para curso de área diversa do seu.

O detalhamento das formas de ingresso e critérios específicos para a admissão no IESB – Instituto de Ensino Superior de Bauru integra as Normas Acadêmicas do Ensino de Graduação. As vagas para o processo seletivo são

estabelecidas em edital e normatizadas pelo CAS. A efetivação da matrícula é feita de acordo com a definição de currículo estabelecida pela Coordenação do Curso, respeitada a disponibilidade de vagas nas disciplinas, após a matrícula dos alunos regulares.

### **4.3 Perfil do Curso**

Com foco voltado para o desenvolvimento de modernas técnicas de gerenciamento na área de RH, tem como objetivo específico buscar a capacitação profissional em um período de 2 anos ou 4 semestres letivos (períodos). Sem perder o pensamento sistêmico da ciência administrativa, o curso é composto por disciplinas que possuem uma inter-relação dinâmica e que estabelecem um diferencial único, capaz de atender às necessidades técnicas e comportamentais dos alunos, sempre com foco específico na formação do aluno diretamente para o mercado de trabalho.

Com um programa habilmente elaborado, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos engloba os subsistemas de Agregar Pessoas, Aplicar Pessoas, Desenvolver Pessoas, Manter e Monitorar Pessoas, todos eles estudados de maneira integrada a fim de permitir ao aluno um aprendizado que priorize o desenvolvimento de suas habilidades e competências, fomentando no profissional um pensamento crítico, o grande diferencial competitivo do século XXI.

O curso foi estruturado segundo os mais modernos conceitos e modelos utilizados em gestão de pessoas, conduzido por professores com ampla experiência acadêmica e vivência no mercado.

Neste contexto, priorizam-se as visitas técnicas, estudos de caso, seminários, exercícios e palestras, que contribuem diretamente para trazer a realidade do ambiente empresarial para a sala de aula, oferecendo-se o suporte teórico necessário para a compreensão da realidade e a posterior aplicação prática na vida profissional do formando.

Destaca-se como diferencial em relação às demais instituições que oferecem o referido curso que, durante os quatro semestres os alunos têm a oportunidade de elaborar o PI – Projeto Integrador. Tal trabalho lhes permite correlacionar os conteúdos teóricos à prática do cotidiano e a caminhar lado a lado com o professor na construção de seu conhecimento para desenvolver as competências e habilidades objetivadas pelo curso.

O curso possui seu foco no desenvolvimento e gerenciamento de recursos humanos de empresas que atuam nas áreas industrial, comercial e de prestação de serviços, estando as finalidades e objetivos, o perfil profissional, a organização e desenvolvimento curricular dentro de uma proposta de profissionalização e inovação da área de RH.

O projeto didático-pedagógico foi elaborado de modo a formar integralmente as pessoas, com disciplinas básicas e fundamentais, permitindo ao aluno adquirir e desenvolver suas competências e habilidades para atuar como gestor de RH, com visão estratégica focado no negócio e nos resultados da organização em que atua em busca de constantes diferenciais competitivos.

No 1º módulo, as disciplinas compreendem conceitos e conteúdos introdutórios para que os discentes possam assimilar os elementos fundamentais que permitam seu processo de comunicação com o mercado e o conhecimento em Gestão Estratégica.

O curso possui uma carga horária Total de 1600 horas, com 80 horas semestre para cada uma das disciplinas de cada um dos seus quatro módulos. A grande parte dessa carga horária é composta por disciplinas específicas, que encabeçam os subsistemas de RH, dentre as quais: Recrutamento & Seleção de Pessoas; Política Salarial; Cargos e Carreira; Avaliação de Desempenho; Benefícios e Serviços; Gestão do Conhecimento, Treinamento & Desenvolvimento e Higiene, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho.

#### **4.4 Missão do Curso**

Em termos pedagógicos, o curso Superior de Tecnologia de GESTÃO EM RECURSOS HUMANOS revela-se como uma unidade educacional que visa a formar profissionais de comprovada competência, a partir da ênfase curricular em uma completa formação técnico-profissionalizante. Isto, sem deixar de enfatizar a formação humanista que vemos imprescindível para aqueles que operam na área de recursos humanos.

Fundamenta-se numa opção que pretende buscar a formação integral da pessoa, que a leve a inserir-se criticamente na sociedade circundante e na sociedade global, preocupando-se com o consumo consciente e sustentável.

## 4.5 Objetivos do Curso

Tendo em vista o caráter estratégico assumido pela área de Recursos Humanos no cenário competitivo atual, o curso tecnológico em Gestão de Recursos Humanos tem por objetivo a formação de profissionais tecnicamente competentes, com conhecimentos adequados, possibilitando sua atuação nas subáreas:

- **Recrutamento e Seleção de Pessoal:** Planejamento e aplicação de técnicas de Recrutamento e Seleção de Pessoal, de maneira a atender as necessidades da organização, detectadas junto às gerências, buscando desenvolver fontes de recrutamento externo, assim como processos de recrutamento interno que possibilitem oportunidades de crescimento profissional para os funcionários, através do desenvolvimento de planos de sucessão condizentes com os objetivos da organização.
- **Rotinas de Pessoal:** Desenvolvimento e elaboração de todas as rotinas operacionais como: operacionalização da Folha de Pagamentos; Cálculos e Recolhimentos de Encargos Sociais e Previdenciários; Elaboração de CAGED, RAIS, DIRF e Informes de Rendimentos; Apropriação de Horas Trabalhadas; Programação, provisão e Cálculo de Férias e 13º Salário; Verbas Rescisórias e Homologações.
- **Benefícios e Serviços:** Planejamento e aplicação de Políticas de Benefícios que venham a atender os anseios dos funcionários, proporcionando mais conforto e qualidade de vida, respeitando os Acordos Coletivos de Trabalho firmados pela categoria, assim como as condições financeiras da organização. Neste aspecto deverá ter habilidade para buscar sempre as melhores condições através de negociações que atendam as expectativas da organização e dos beneficiários.
- **Cargos e Salários:** Desenvolver uma Política de Cargos e Salários através da definição de uma Estrutura de Cargos e da Descrição e Avaliação de Cargos, comparadas com o mercado através de pesquisas e condizentes com o porte e condições financeiras da organização, de maneira a oferecer uma remuneração justa aos funcionários, incluindo ainda, quando possível, Planos de Participação nos Lucros e Remuneração Variável.

- **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal:** Desenvolver uma Política e um Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal de acordo com os objetivos da organização a curto, médio e longo prazo, baseado em um Levantamento de Necessidades de Treinamento apoiado por um Plano de Avaliação de Desempenho e por um Plano de Sucessão baseado na Estrutura de Cargos, considerando cargos críticos e cargos-chave para os processos executados pela organização. O Plano de Desenvolvimento de Pessoal deve também contemplar os programas participativos, de comunicação empresarial e de conscientização para a Qualidade.
- **Relações Trabalhistas:** Capacidade para interagir nas Negociações Sindicais de maneira a atender os interesses tanto da organização quanto dos empregados, assim como entender, interpretar e aplicar a Legislação Trabalhista, Previdenciária e Constitucional pertinente a cada caso.
- **Higiene, Segurança e Qualidade de Vida:** Capacidade de, embora se trate de áreas com formações específicas, interagir e gerenciar este processo, de acordo com a Legislação vigente atendendo a todas as Normas Regulamentadoras.

O profissional formado em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá ser capaz de assumir funções específicas, tais como as de: Analista, Supervisor ou Coordenador de Cargos e Salários, de Treinamento, de Recrutamento e Seleção e Rotinas de Pessoal. Deverá também ter competência para atuar em cargos de supervisão e gerência de qualquer seguimento empresarial, aplicando as técnicas e conhecimentos da área de Recursos Humanos, de maneira a manter um clima de motivação e produtividade entre seus colaboradores. A modalidade de Educação a Distância permite que o profissional de Recursos Humanos tenha familiaridade com trabalhos colaborativos, integrado em ambientes virtuais e incluído digitalmente.

#### **4.6 Perfil do Egresso**

O profissional formado pelo curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá ter competência e habilidades para elaborar e colocar em prática

um Planejamento de Recursos Humanos, abrangente, e que permita o dimensionamento dos Recursos Humanos da organização a curto, médio e longo prazo, a partir da definição da estrutura de cargos, descrição de cargos e determinação de requisitos necessários à sua ocupação, assim como da elaboração de um Plano de Sucessão a partir da definição de cargos-chave e cargos-críticos para o desempenho satisfatório da organização. O Planejamento deverá contemplar todos os processos da área de Recursos Humanos, permitindo as ações referentes a cada um deles, de forma que a organização possa contar com técnicas atualizadas, mantendo seus Recursos Humanos atuantes, motivados e envolvidos em um Clima Organizacional favorável à produtividade e qualidade dos produtos e serviços oferecidos. O profissional poderá atuar tanto em cada um dos processos isoladamente, quanto no gerenciamento de toda a área, isto vai depender das características, do seguimento de atuação e do porte da organização, sejam elas públicas ou privadas e de qualquer porte (microempresa, empresa de médio ou de grande porte). Poderá também atuar em empresas prestadoras de serviços especializados ou como profissional autônomo prestando consultoria para pequenas e médias empresas, assim como especialista em um ou mais dos processos inerentes à área.

O profissional formado pelo curso de Gestão de Recursos Humanos deverá ter as seguintes competências:

- Colocar em prática um Planejamento de Recursos Humanos.
- Dimensionar os Recursos Humanos da organização a curto, médio e longo prazo.
- Identificar a estrutura de cargos ideal para o porte da empresa.
- Elaborar o Plano de Sucessão baseado na identificação de cargos – chave e críticos.
- Conhecer e atuar em todos os processos da Área de Recursos Humanos.
- Desenvolver técnicas atualizadas capazes de manter os funcionários motivados.
- Desenvolver programas que contribuam para a melhoria do Clima Organizacional.
- Conduzir as ações de Recursos Humanos no sentido de atender o Planejamento Estratégico de organização.

- Atuar em empresas de qualquer seguimento de atuação no mercado.

Poderá também atuar como gestor de qualquer área da organização e em qualquer seguimento de negócios, entendendo e aplicando de maneira adequada às políticas elaboradas pela área de Recursos Humanos e adotada pela organização.

#### **A) Nível Estratégico:**

- Conhecimento amplo da Área de Recursos Humanos e suas interfaces;
- Capacidade de diagnosticar oportunidades e soluções de âmbito da área de pessoal;
- Capacidade de planejar, desenvolver e implantar projetos colaborativos internamente e ao longo da organização;
- Possuir visão integrada e com enfoque sistêmico, de modo a obter sinergia, motivação;
- Capacidade de organizar projeto de curto, médio e longo prazo para captar e reter talentos pela empresa;
- Assim como as demais áreas manter foco no cliente, no processo e em resultados, com o objetivo de obter níveis de serviços e custos competitivos;
- Conhecimento da potencialidade de utilização de ferramentas gerenciais e de sistemas de gestão e informação integrados;
- Possuir espírito empreendedor e capacidade de negociação;
- Possuir habilidade e conhecimento para balancear adequadamente teoria e prática;
- Ser integrador e possuir coeficiente emocional compatível com o cargo;
- Pensar e agir não somente em curto prazo, mas, também – e especialmente – a médio e longo prazo;
- Possuir capacidade de comunicação e flexibilidade para adaptar-se aos diferentes contextos.

#### **B) Nível Tático:**

- Capacidade de liderar projetos;
- Possuir visão integrada e com enfoque sistêmico;
- Possuir espírito empreendedor e capacidade de negociação;

- Possuir flexibilidade para adaptar-se e interagir com as diferentes áreas da empresa e segmentos de mercado;
- Desenvolver e usufruir de modernas ferramentas de gestão e de informações gerenciais;
- Possuir capacidade analítica e abstração numérica para o desenvolvimento e utilização de modelos matemáticos;
- Facilidade de comunicação, liderança e trabalho em equipe;
- Ser integrador e possuir equilíbrio emocional;
- Ter capacidade para tomadas de decisão rápidas e adequadas.

### **C) Nível Operacional:**

- Ser especializado e dispor de conhecimentos para a utilização e aplicação de ferramentas e dispositivos tecnológicos de operação e controle da área de recursos humanos.
- Ter competência e habilidade para atuar nas áreas de recursos humanos.

### **D) Caráter Geral:**

- Capacidade para entendimento e posicionamento sobre a Carreira, possibilitando uma escolha equilibrada e com visão de longo prazo;
- Facilidade de comunicação e capacidade de trabalho em equipe;
- Treinamento e reciclagem permanentes;
- Comprometimento e atitude proativa;
- Manter foco no cliente (interno e externo) e nos resultados da unidade e da empresa;
- Estar sempre atualizado e informado (especialmente para os níveis estratégico e tático);
- Possuir atitude colaborativa.

No Curso Superior em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos do IESB o aluno cursará quatro módulos com Unidades Curriculares, sendo que ao concluir cada um dos módulos o aluno terá direito ao certificado específico correspondente.

A conclusão de todos os módulos (quatro), com seus respectivos componentes curriculares dá o direito ao Diploma de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

#### **4.7 Áreas de atuação profissional**

Seguindo as indicações oriundas de Gestores de Recursos Humanos nas organizações da região (informações obtidas através do relacionamento do corpo docente com o mercado), de pesquisadores (através de publicações periódicas de cunho científico ou jornalístico), as quais demonstram a necessidade de uma formação voltada à excelência na preparação de profissionais para atuar na área de Recursos Humanos, com capacitação e visão holística dos ambientes organizacionais, de desenvolver processos inerentes às responsabilidades da área, sejam elas, áreas de apoio e de prestação de serviços, assim como preparar profissionais para que ocupem cargos de liderança (em níveis de coordenação, supervisão e gerência). Os profissionais de Recursos Humanos devem estar preparados para cooperar, de forma consistente para o Planejamento Estratégico da área de Recursos Humanos, com contribuição real para o sucesso empresarial. A capacitação de pessoal, o desenvolvimento e a retenção de talentos, proporcionando aos funcionários oportunidades de desenvolvimento profissional e de carreira, vislumbrando satisfação e motivação dos indivíduos e do grupo. Dimensionar, qualitativa e quantitativamente, os Recursos Humanos da organização de forma a atingir os resultados esperados quanto à produtividade e custos.

Aliado à formação educacional e ao exercício da profissão o egresso pode atingir cargos de gerência e até de diretoria, de acordo com o porte e a política de carreira da empresa onde venha a atuar. Recém-formado, o egresso estará apto a ocupar as seguintes funções:

- Analista de Recrutamento, Seleção e Treinamento;
- Analista de Remuneração e Benefícios;
- Analista de Departamento de Pessoal;
- Analista de Cargos e Salários;
- Assistente de Pessoal.

## **5. ESTRUTURA DO CURSO E CONTEÚDO CURRICULAR**

### **5.1 Currículo**

O curso é composto de 1.600 horas de carga horária de disciplinas curriculares presenciais, 270 de atividades práticas operacionalizadas no projeto integrador e mais 200 horas de atividades complementares.

### **5.2 Estágio Curricular (OPCIONAL)**

O curso superior de tecnologia em marketing não prevê estágio obrigatório e sim prática profissional por conta da orientação dos conteúdos teórico-práticos e pelo fato de o curso ter a característica de aplicação prática, conforme o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia.

A prática profissional não enseja cálculo ou substituição de horas-aula. No entanto, pode ensejar a confecção de relatórios de pesquisa, Planos de Marketing, Planos de Negócios, entre outros, os quais podem ser aceitos como Atividades Complementares.

### **5.3 Trabalho de Conclusão de Curso –TCC.**

O Curso Superior de Tecnologia em Marketing não prevê a realização pelo corpo discente de Trabalho de Conclusão de Curso, em conformidade com o Art. 9º, da Resolução CNE/CP nº 3, anteriormente citada.

### **5.4 Componentes curriculares e carga horária**

A matriz curricular proposta para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IESB, contendo a distribuição dos componentes curriculares por semestre letivo, é apresentada a seguir.

O Curso proposto possui uma carga horária total mínima de 1600 horas / aula, que equivalem a 1.603,32 horas / relógio, com aulas de 50 minutos, distribuídas em quatro módulos semestrais, contemplando estudos básicos e núcleo de estudos integradores (projetos integradores), de acordo com as Diretrizes Curriculares.

As atividades complementares são desenvolvidas de acordo com regulamento próprio, de pleno conhecimento dos corpos discente e docente, e visam contribuir para a melhor adequação do profissional quando de sua conclusão de curso.

Além da certificação final de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, a cada módulo concluído, é concedida uma certificação intermediária, que atesta a qualificação na área e permite enriquecer o currículo profissional.

A evolução do aluno no curso será realizada através do cumprimento dos módulos. Ao aluno que concluir os Módulos I e II (800 horas) obterá a certificação Profissional em Estruturas e Práticas de Gestão de Pessoas, ao concluir os Módulos III receberá a certificação profissional em Políticas e Gestão de Pessoas, ao concluir o módulo IV receberá a certificação profissional em Processos de Monitoramento e Desenvolvimento de Gestão em Comunicação e Marketing. Ao final dos quatro (4) Módulos o aluno receberá o diploma de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

### **Estrutura Curricular**

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

<b>1º MÓDULO – FUNDAMENTOS DA GESTÃO (Comum para todos os cursos)</b>			
<b>COMPONENTES CURRICULARES</b>	<b>CH Semanal</b>	<b>Total Semestral</b>	<b>Hora Relógio</b>
Linguagem e Interpretação de Texto	4	80	66.66
Contabilidade e Gestão Estratégica de Custos	4	80	66.66
Economia	4	80	66.66
Teoria das Organizações	4	80	66.66
Fundamentos de Marketing	4	80	66.66
Projeto Integrador – Gestão Estratégica			70
<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	<b>400</b>	<b>403.33</b>
<b>2º MÓDULO – PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS (Certificado de Qualificação Profissional em Estruturas e Práticas de Gestão de Pessoas)</b>			

COMPONENTES CURRICULARES	CH Semanal	Total Semestral	Hora Relógio
Benefícios e Serviços	4	80	66.66
Rotinas e Legislação Trabalhista	4	80	66.66
Estrutura e Organização de RH	4	80	66.66
Política Salarial, Cargos e Carreira	4	80	66.66
Recrutamento e Seleção de Pessoas	4	80	66.66
Projeto Integrador – Modelos e Cultura Empresarial			70
<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	<b>400</b>	<b>403.33</b>
<b>3º MÓDULO – GESTÃO INTERPESSOAL</b> (Certificado de Qualificação Profissional em Políticas e Gestão de Pessoas)			
COMPONENTES CURRICULARES	CH Semanal	Total Semestral	Hora Relógio
		Semestral	
Sindicatos e Corporativismo	4	80	66.66
Liderança e Comportamento Organizacional	4	80	66.66
Globalização, Mercado de Trabalho e Terceirização	4	80	66.66
Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas I	2	40	33.33
Optativa I	2	40	33.33
Estratégia Mercadológica Empresarial	4	80	66.66
Projeto Integrador – Projeto de Terceirização			70
<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	<b>400</b>	<b>403.33</b>
<b>4º MÓDULO – GERAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO NA ORGANIZAÇÃO</b> (Certificado de Qualificação Profissional em Processos de Monitoramento e Desenvolvimento de Gestão)			
COMPONENTES CURRICULARES	CH Semanal	Total Semestral	Hora Relógio
Gestão do Conhecimento, Treinamento e Desenvolvimento	4	80	66,66
Avaliação de Desempenho	4	80	66,66
Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas II	2	40	33.33
Gestão da Qualidade e Responsabilidade Sócio Ambiental	4	80	66.66
Optativa II	2	40	33.33
Higiene, Segurança e Qualidade de Vida	4	80	66.66
Projeto Integrador – Gestão do Conhecimento			60
<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	<b>400</b>	<b>393.33</b>
<b>TOTAL DO CURSO</b>		<b>1.600</b>	<b>1.603,32</b>

QUADRO RESUMO	Hora Aula	Hora Relógio
CH de Componentes Presenciais	1.600	1.333
CH de Atividades Práticas – Projeto Integrador		270
CH de Atividades Complementares		200
<b>Subtotal</b>		<b>1.803</b>
<b>CH Total</b>		<b>1.803</b>

Disciplinas Optativas	Hora aula semestral
Libras	40
Dinâmica e Relações Interpessoais	40
Gerenciamento de Pessoas	40

1. O conteúdo de Educação Ambiental será ofertado na disciplina de:
- Gestão da Qualidade e Responsabilidade Sócio Ambiental (4º Módulo)

- |  |
|--|
| <p>2. O conteúdo de <u>Direitos Humanos</u> será ofertado na disciplina de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rotinas e Legislação trabalhista (2º Módulo)</li> <li>➤ Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas II (4º Módulo)</li> </ul> <p>3. O conteúdo de <u>Relações étnico raciais</u> será ofertado na disciplina de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestão do Conhecimento, Treinamento e Desenvolvimento (4º Módulo)</li> </ul> |
|--|

## 5.5 Ementa e bibliografia dos componentes curriculares

Encontram-se relacionadas e descritas, a seguir, os componentes curriculares integrantes da matriz curricular do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos, com os objetivos de aprendizagem, assim como as ementas e as bibliografias, básica e complementar.

### 1º MÓDULO - FUNDAMENTOS DA GESTÃO

<b>LINGUAGEM E INTERPRETAÇÃO DE TEXTO</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<b>OBJETIVOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar os conhecimentos nas áreas específicas dos cursos e a prática organizacional;</li> <li>• Desenvolver habilidades de pesquisa e interpretação de dados e informações;</li> <li>• Incentivar e subsidiar os discentes para as áreas da pesquisa, monitoria, iniciação científica e extensão, em grupo e individualmente;</li> <li>• Despertar o senso prático e o interesse pela pesquisa no exercício profissional.</li> </ul>	
<b>EMENTA</b>	
<p>Tipologia textual: resenha, resumo, artigo científico, relatório, monografia, dissertação, tese. Técnicas de redação: Resumo e Resenha. Estruturação e elaboração de projetos de pesquisa. Noções gerais de Metodologia Científica: tema, problema, hipótese. Metodologia. Análise de resultados. Discussão. Conclusão. Referência bibliográfica. Normas para a apresentação de textos acadêmicos e científicos.</p>	
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>	
<p>MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.</p>	

VYGOTSKY, L. S; Pensamento e Linguagem. São Paulo: Martins Fontes, 1991  
 ANDRADE, Maria Margarida de; MARTINS, João Alcino de Andrade. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2003

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FAVERO, Leonor L. Coesão e Coerência Textuais. Ática, 2006.  
 MARTINS, Dileta S. Português Instrumental. 29 ed. Atlas, 2010.  
 MEDEIROS, João B. Redação Científica. 11 ed. Atlas, 2009.

<b>CONTABILIDADE E GESTÃO ESTRATÉGICA DE CUSTOS</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Familiarizar os alunos dos cursos superiores de tecnologia que não visam se formar contadores, mas profissionais que serão usuários da Contabilidade, com os fundamentos da Contabilidade, permitindo-lhe ler as demonstrações financeiras publicadas pelas empresas e conhecer os procedimentos básicos de contabilidade. Transmitir aos alunos os elementos básicos do mecanismo contábil, suas práticas e seus fundamentos teóricos. Conhecer os usuários e a utilidade das informações contábeis. Motivar os alunos destacando a importância do estudo e pesquisa ligados a sua formação profissional. Capacitar os alunos a elaborar as demonstrações contábeis BP e DRE.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Contabilidade: conceitos, objetivos, campo de aplicação, noções históricas de contabilidade. Usuário da informação contábil. Estática patrimonial: Equação fundamental do patrimônio, configurações do estado patrimonial, representação gráfica do patrimônio. Variações do patrimônio líquido. Regimes contábeis. Balanços sucessivos. Escrituração: contas, diário, razão, débito e crédito, partidas dobradas. Balancete de verificação (estrutura, finalidade e utilidade); noções preliminares da preparação e estruturação do balanço patrimonial e da demonstração dos resultados do exercício. Princípios de Contabilidade (noções introdutórias). Operações com mercadorias (inventário periódico).</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>MARQUES, Antonio Carlos F. Orçamento Estratégico: Uma nova ferramenta para aumentar a lucratividade e a competitividade de sua empresa no curto prazo.</p>	

Campinas: Alínea, 2001.  
 FONSECA, Maria Hemília. Departamento pessoal: relações trabalhistas e sindicais. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009  
 CREPALDI, Silvio Aparecido. Curso básico de contabilidade de custos. 5 ed. São Paulo : Atlas, 2010

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

SARATT, Newton Dorneles; Silveira, Adriano Dutra da; Moraes, Rogério Pires. Gestão plena da terceirização: o diferencial estratégico. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.  
 CARDOSO, Ruy Lopes. Orçamento empresarial: Aprender fazendo. São Paulo: Atlas, 2012.  
 RIBEIRO, Osni Moura. Contabilidade comercial fácil. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 1999

<b>ECONOMIA</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Definir os principais conceitos da ciência econômica e apresentar uma síntese do pensamento econômico clássico e moderno. Distinguir as principais variáveis econômicas e relacioná-las com suas respectivas atividades. Compreender a relação entre o comportamento da sociedade e as diversas atividades econômicas. Despertar a curiosidade científica e desenvolver a capacidade de reflexão crítica sobre o impacto da economia na vida pessoal e profissional, bem como no planejamento das empresas e governos. Incorporar os conhecimentos sobre economia como mais uma ferramenta para o desenvolvimento pleno das atividades do profissional de marketing.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Discussão sobre as principais variáveis que compõem e atuam na atual economia brasileira e global, e sobre como tais variáveis influenciam o comportamento (e o planejamento estratégico) das empresas nacionais, multinacionais e transnacionais, bem como do poder público executivo (nas escalas municipal, estadual, nacional). Debates sobre temas como globalização econômica, blocos econômicos internacionais, era da informação e conhecimento, e o novo sistema de produção flexível. Desenvolvimento de temas como a elaboração de</p>	

planejamento financeiro e estratégico que leve em consideração a estimativa de crescimento da economia, taxas de inflação, atuação política, contexto produtivo internacional, câmbio e outros fatores que procuram prever o comportamento dos agentes econômicos no futuro.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ROSSETTI, José Paschoal. Introdução à Economia. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PINHO, Diva Benevides (org.). Manual de economia. 5 d. São Paulo: Saraiva, 2004

MONTELLA, Maura. Micro e macroeconomia: uma abordagem conceitual e prática. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

OLIVEIRA, Marcus Eduardo de. Conversando sobre Economia: interpretação crítica da economia brasileira. Campinas: Alínea, 2002

TEBCHIRANI, Flávio Ribas. Princípios de economia: micro e macro. 2 ed. Curitiba: Ibpex, 2008

VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de. Economia micro e macro: teoria e exercícios, glossário com os 300 principais conceitos econômicos. 5 ed. São Paulo : Atlas, 2011

<b>TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Analisar a dinâmica das Organizações, do panorama técnico aos conceitos mais recentes, bem como dos clássicos. Apresentar os contextos organizacionais para o entendimento e a construção do pensamento administrativo. Identificar as organizações como estruturas sociais. Contribuir no desenvolvimento de habilidades de trabalho em equipe. Desenvolver questões e temas contemporâneos em estudos organizacionais. Aguçar a curiosidade científica e a capacidade de diagnosticar e resolver problemas, com base na dimensão valorativa do curso no que diz respeito aos temas globalização e responsabilidade socioambiental.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Comportamento humano nas organizações. Teoria das Organizações. Teoria Geral da Administração. Conceitos básicos sobre uma estrutura organizacional e o processo de organização. Conceito de administração. Processo Administrativo.</p>	

Níveis e modelos de análise. Conhecimento prescritivo e analítico. Contextos Organizacionais. Objetivos e desempenho. Autoridade, poder e controle. Concepção e implantação da estrutura organizacional da empresa. Relação de reciprocidade e os fatores determinantes. Técnicas de negociação.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução a Administração. São Paulo: Atlas, 2000.

LACOMBE, F. Teoria geral da administração. Saraiva, 2009.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Introdução à administração: Teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2009

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 8 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração. Atlas, 2000.

<b>FUNDAMENTOS DE MARKETING</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Identificar os elementos da administração de marketing relacionados a cada componente do marketing mix. Planejar ações integradas de gerenciamento do marketing mix. Identificar as informações necessárias para o desenvolvimento de novos produtos. Caracterizar diferentes segmentos de mercado. Planejar a ofertas adequadas a cada segmento de mercado identificado.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Conceito e Definição de Marketing Abordagens de Mercado: a empresa voltada para Vendas X a empresa voltada para o mercado Segmentação de Mercado Posicionamento Administração de Marketing e Composto Mercadológico O Marketing Mix: Produto, Preço, Praça, Promoção. Desenvolvimento de novos Produtos.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução a Administração. São Paulo: Atlas, 2000.</p> <p>OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração: uma abordagem prática. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010</p> <p>MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.</p>	

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Introdução à administração: Teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2009

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 8 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MOTTA, Paulo Roberto. Gestão contemporânea: A ciência e a arte de ser dirigente. 13 ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

**PROJETO INTEGRADOR – GESTÃO ESTRATÉGICA****Carga horária: 70 h****OBJETIVOS**

Fornecer aos alunos a formação necessária (teórica e prática) para elaboração de um Projeto Integrador de Pesquisa em todas as suas fases. Proporcionar também aos discentes a oportunidade de conscientização dos benefícios da visão globalizada da interdisciplinaridade do módulo. Gestão Estratégica, aplicado de forma prática na investigação da realidade da estrutura atual da organização pesquisada, com o intuito de oferecer sugestões com projetos para melhoria.

**EMENTA**

Gestão Estratégica. Definição de um projeto integrador de pesquisa. O projeto integrador e a organização. Fases do projeto integrador. Formas e execução de pesquisas científicas. Elaboração de um relatório nos parâmetros estabelecidos pelas normas da ABNT. Execução de atividades em grupo.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

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

Gil, Antonio Carlos . Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ANDRADE, Maria Margarida de; MARTINS, João Alcino de Andrade. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

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

MARTINS, Dileta S. Português Instrumental. 29 ed. Atlas, 2010.

MEDEIROS, João B. Redação Científica. 11 ed. Atlas, 2009.

**2º MÓDULO – PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**(Certificado de Qualificação Profissional em Estruturas e Práticas de Gestão de**  
**Pessoas)**

<b>BENEFÍCIOS E SERVIÇOS</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<b>OBJETIVOS</b>	
<p>Fornecer aos alunos conhecimentos sobre e como desenvolver um sistema de benefícios e gestão social nas organizações de forma estratégica. Analisar detalhadamente os tipos de benefícios e serviços de forma eficaz, afim de atrair e manter os talentos dos profissionais nas empresas diante das pressões do mercado. Percepção da relação entre custo-benefício deste investimento na qualidade de vida do profissional, bem como os ganhos na melhoria da qualidade de gestão das organizações.</p>	
<b>EMENTA</b>	
<p>Definição de benefícios e serviços. Tipos de benefícios e serviços. Forma de flexibilidade dos benefícios. Plano de previdência complementar. Vantagens com a implantação de benefícios e incentivos. Complexidade dos planos que são oferecidos no mercado. Os benefícios inseridos na remuneração variável do funcionário. Procedimentos e ações utilizados para a valorização dos funcionários nas organizações. Pesquisa de benefícios e serviços adotados nas organizações</p>	
<b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b>	
<p>CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreira e remuneração. 12 ed. São Paulo: LTr, 2007.</p> <p>NASCIMENTO, Luiz Paulo do. Administração de Cargos e Salários. São Paulo: Pioneira, 2001</p> <p>VIZIOLI, Miguel. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pearson, 2010 (virtual)</p> <p>KNAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e Talentos. Ibpe, 2011. Virtual</p>	
<b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b>	

TACHIZAWA, Takeshy; Ferreira, Victor Claudio Paradela; Fortuna, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 4 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: O Capital Humano das Organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; Leite, Nildes Pitombo. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.

<b>ROTINAS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Formar profissionais conhecedores da Legislação Trabalhista e Rotinas de Pessoal abordando os dois temas de maneira que concilie o que preceitua a legislação com sua aplicabilidade prática através da administração de pessoal, demonstrando quais as práticas legais. Apresentar, de forma prática, os cálculos trabalhistas incidentes nas folhas de pagamento, utilizando sempre o embasamento legal.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Legislação Trabalhista Histórico e Conceitos. Contrato de Trabalho e Folha de Pagamento. Descontos Previdenciários. Imposto de Renda e FGTS. Jornada de Trabalho. Trabalho noturno. Horas Extras e Comissões. Adicionais e Férias.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos trabalhistas. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2012.</p> <p>FONSECA, Maria Hemília. Departamento pessoal: relações trabalhistas e sindicais. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.</p> <p>BRASIL. Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar. 108 ed. São Paulo: Atlas, 2004.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho: Legislação complementar / Jurisprudência. 37 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de prática trabalhista. 47 ed. São Paulo: Atlas, 2012</p> <p>CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. Direito do Trabalho. 4 ed. São Paulo: Saraiva,</p>	

2007

<b>ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DE RH</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Gerais: Fornecer aos alunos conhecimentos sobre o planejamento, sua importância para as Organizações e o como iniciar o processo de Planejamento de recursos Humanos. Desenvolver o planejamento de recursos humanos no contexto da organização e estudar os fundamentos do planejamento estratégico de recursos humanos: missão, objetivos, políticas e diretrizes de RH. Aplicar o planejamento de recursos humanos; Conhecer o desdobramento do planejamento estratégico em planejamento operacional; Analisar a evolução do mercado de trabalho e do mercado de RH e: Estrutura Organizacional e de Recursos Humanos.</p> <p>Específicos: Ao final do ciclo o aluno deverá ser capaz de elaborar, desenvolver e aplicar o Planejamento de Recursos Humanos; Desenvolver o Planejamento de Recursos Humanos no contexto da organização; Avaliar e mensurar o planejamento estratégico e desenvolver a estrutura de Recursos Humanos e Identificar e solucionar as necessidades de RH requeridas pela organização.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>- Planejamento, ferramenta de gestão - estratégico, tático e operacional; A organização e o planejamento – aplicação; A função Recursos Humanos nas organizações; Diretrizes de Recursos Humanos - planejamento e controle; Gestão de Pessoas - nível operacional; Mercado de trabalho e de Recursos Humanos; Políticas de Gestão de Pessoas; Estrutura Organizacional.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.</p> <p>ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LEITE, Nildes Pitombo. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>CARVALHO, Antonio Vieira de; Nascimento, Luiz Paulo do. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2004.</p>	

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Claudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 4 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004

BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações, manual oficial da ABTD. São Paulo: Makron Books, 2001.

LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1995.

**POLÍTICA SALARIAL, CARGOS E SALÁRIOS****Carga horária: 80 h/a****OBJETIVOS**

Inteirar o aluno sobre as regras salariais. Ampliar nos discentes os conceitos de habilidades que focam a Administração de Cargos e Salários e todas as suas ferramentas. Discutir a importância de uma Política Salarial para a administração de pessoas numa organização. Conceituar e praticar a formalização de um descritivo de cargo. Conhecer metodologias para avaliação de cargos. Desenvolver questões e temas no enfoque de uma estrutura de remuneração estratégica.

**EMENTA**

Conceitos da Administração de Cargos e Salários. Análise de Cargos. Descrição de Cargo. Avaliação de Cargos. Pesquisa Salarial. Política Salarial. Remuneração Estratégica.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1982

NASCIMENTO, Luiz Paulo do. Administração de Cargos e Salários. São Paulo: Pioneira, 2001

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração: uma abordagem prática. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

GILLEN, Terry. Avaliação de desempenho. São Paulo: Nobel, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreira e remuneração. 12 ed. São Paulo: LTr, 2007.

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS****Carga horária: 80 h/a****OBJETIVOS**

Proporcionar condições que permitam o futuro egresso: compreender e analisar o mercado de trabalho; estabelecer diferenças entre recrutar e selecionar pessoas; conhecer e compreender os métodos e instrumentos que permitam avaliar conhecimentos, habilidades e atitudes; conhecer os aspectos legais que envolvem o recrutamento e a seleção.

**EMENTA**

O processo de provisão de pessoal para os resultados organizacionais. O mercado de trabalho e o de Recursos Humanos na atualidade. O planejamento na área de Recursos Humanos. O recrutamento de pessoal e a seleção de pessoal. Métodos e instrumentos para o Recrutamento e a Seleção.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

CARVALHO, Antonio Vieira de; Nascimento, Luiz Paulo do. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003

ULRICH, Dave (org.). Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos a empresa, 7 ed. Manole, 2009.

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; Leite, Nildes Pitombo. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.

YOZO, Ronaldo Yudi K. 100 jogos para grupos: uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas. 13 ed. São Paulo, SP: Ágora, 1995

MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: Psicologia das relações interpessoais. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001

<b>PROJETO INTEGRADOR – MODELOS E CULTURA EMPRESARIAL</b>	<b>Carga horária: 70 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Fornecer aos alunos a formação necessária (teórica e prática) para elaboração de um Projeto Integrador de Pesquisa em todas as suas fases. Proporcionar também aos discentes a oportunidade de conscientização dos benefícios da visão globalizada da interdisciplinaridade do módulo: Modelos de cultura empresarial, aplicado de forma prática na investigação da realidade da estrutura atual da organização pesquisada, com o intuito de oferecer sugestões com projetos para melhoria.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Definição de um projeto integrador com foco nos Modelos de Cultura Empresarial. O projeto integrador na organização pesquisada. Fases do projeto integrador. Formas e execução de pesquisas científicas. Elaboração de um relatório nos parâmetros estabelecidos pelas normas da ABNT.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>Gil, Antonio Carlos . Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>ANDRADE, Maria Margarida de; MARTINS, João Alcino de Andrade. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 22 ed. São Paulo: Cortez, 2002.</p>	

MARTINS, Dileta S. Português Instrumental. 29 ed. Atlas, 2010.

MEDEIROS, João B. Redação Científica. 11 ed. Atlas, 2009.

### 3º MÓDULO – GESTÃO INTERPESSOAL

(Certificado de Qualificação Profissional em Políticas e Gestão de Pessoas)

SINDICATO E CORPORATIVISMO	Carga horária: 80 h/a
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Conhecer a legislação trabalhista, aspectos dos direitos trabalhistas e das relações sindicais. Conhecer, planejar e desenvolver soluções legais voltadas aos conflitos individuais e grupais na relação empregador x empregados. Aperfeiçoar os conceitos e conhecimentos relacionados aos direitos trabalhistas e o funcionamento das ações sindicais.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Sindicalismo x corporativismo. Retrospectiva histórica do sindicalismo no mundo. Retrospectiva histórica do sindicalismo no Brasil. Negociações coletivas. Relações trabalhistas x relações sindicais. Mediação e Arbitragem. Contratos coletivos de trabalho. Ascensão Política do movimento sindical. Papel dos profissionais de RH nas relações sindicais.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>FONSECA, Maria Hemília. Departamento pessoal: relações trabalhistas e sindicais. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009</p> <p>MARTINS, Milton. Sindicalismo e relações trabalhistas. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2000</p> <p>VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 6 ed. São Paulo: Ltr, 2004</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012</p> <p>COSTA, Sérgio A. A prática das novas relações trabalhistas: Por uma empresa moderna. São Paulo: Atlas, 1997.</p> <p>FORMICA, Gualdo Amaury. Curso de atividades do departamento pessoal:</p>	

Aplicação racional da Legislação do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1999

<p style="text-align: center;"><b>LIDERANÇA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Carga horária: 80 h/a</b></p>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Diagnosticar as diferentes situações de relacionamento e comportamento, no contexto e na cultura organizacional, bem como preparar os futuros gestores de recursos humanos para atuação profissional nesse cenário. Também, buscará levar o aluno a aplicar técnicas adequadas para cada situação, o desenvolvimento de competências necessárias na identificação, bem como o desenvolvimento de papéis de liderança nas organizações.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Liderança e comportamento organizacional. A disciplina propõe o estudo das relações existentes entre indivíduos e grupos, dentro do contexto e da cultura organizacional. Por meio dos estudos dos comportamentos micro, meso e macroorganizacionais, proporcionar aos alunos melhores níveis de compreensão sobre os diversos níveis de relacionamento organizacionais, favorecendo o processo de aprendizagem, bem como a futura atuação profissional. A disciplina também propõe uma reflexão sobre os diversos níveis de liderança, focando suas diversas competências e resultados alcançados na atuação de subordinados na empresa como um todo. O papel do profissional de recursos humanos no monitoramento dessa liderança e apoio aos processos de desenvolvimento.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>ULRICH, Dave (org.). Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000</p> <p>WOOD JR, Thomaz; Caldas, Miguel Pinto. Comportamento organizacional: uma perspectiva brasileira. 2 ed. São Paulo : Atlas, 2007.</p> <p>KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>COVEY, Stephen R. O 8º hábito: da eficácia à grandeza. São Paulo: Frankley Covey, 2005</p>	

WELCH, Jack. Paixão por vencer: A bíblia do sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005

WAGNER, John A; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2003

<b>GLOBALIZAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Fornecer aos discentes do curso de gestão de RH conhecimentos sobre o cenário das organizações na era da globalização, sua repercussão no Mercado, bem como na Gestão de Pessoas. As ferramentas e condições necessárias ao preparo do profissional para ingresso e permanência no Mercado de Trabalho. Instruções para Gestão das atividades organizacionais como meio e fim. Oferecer uma visão sobre estratégias de procedimentos para terceirizações de forma racional e dentro de seus aspectos legais.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>A realidade das organizações na era da globalização. Sua repercussão no Mercado, bem como na Gestão de Pessoas. O profissional no mercado de trabalho. O novo perfil dos empregos nos dias atuais e no futuro. A redução do quadro de colaboradores e suas funções de DOWNSIZING e terceirização. Bases legais para prática de terceirização e gestão de contratos nas empresas.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>LUDOVICO, Nelson. Logística internacional: um enfoque em comércio exterior. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012</p> <p>SOUSA, José Meireles de. Fundamentos do comércio internacional. São Paulo : Saraiva, 2009. v.2</p> <p>WOOD JR, Thomaz; Caldas, Miguel Pinto. Comportamento organizacional: uma perspectiva brasileira. 2 ed. São Paulo : Atlas, 2007</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p> <p>SARATT, Newton Dorneles; SILVEIRA, Adriano Dutra da; Moraes, Rogério Pires. Gestão plena da terceirização: o diferencial estratégico. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008</p>	

KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. A continuidade do contrato de trabalho. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2000

<b>TÓPICOS AVANÇADOS EM GESTÃO DE PESSOAS I</b>	<b>Carga horária: 40 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Desenvolver nos alunos a capacidade de compreender, analisar e atuar dentro do contexto organizacional, observando as diferenças existentes entre os diversos integrantes deste universo. A disciplina busca a compreensão dos fenômenos organizacionais, a partir da visão de recursos humanos nas organizações. Os fenômenos e processos da área de recursos humanos como decorrentes das relações entre as empresas e seus ambientes; a posição estratégica da área de rh no contexto organizacional.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas. A disciplina propõe o estudo e a compreensão do processo de gestão de pessoas, que se estende desde o ambiente empresarial até o desenvolvimento de equipes focadas na busca de resultados para a organização. Discussão sobre as questões conceituais e práticas que afetam diretamente a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho, por meio da implementação de ações que permitam conhecer e integrar a gestão das competências individuais visando resultados pessoais e organizacionais. Desenvolvimento de comportamentos e atitudes adequadas ao ambiente organizacional.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>FIORELLI, José Osmir. Psicologia para administradores: integrando teoria e prática. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012</p> <p>MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: Psicologia das relações interpessoais. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001</p>	

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

BANOV, Márcia Regina. Psicologia no gerenciamento de pessoas. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011

SOLOMON, Muriel. Como trabalhar com pessoas difíceis: os 100 tipos mais comuns de chefes, colegas e subordinados. São Paulo: Futura, 2002

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: O passo decisivo para a administração participativa. 3 ed. São Paulo: Makron Books, 1992

<b>DINÂMICA E RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b>	<b>Carga horária: 40 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Sensibilizar o aluno para a importância da integração das pessoas na organização, estimulando a comunicação e motivação. Transpor barreiras físicas e interpessoais, por meio de recursos com s dinâmicas e os jogos da empresa. Lidar com os conflitos interpessoais e de grupo. Desenvolver a assertividade e as relações de grupo. Orientar o aluno para satisfação dos colaboradores. Demonstrar a importância dos trabalhos em equipe e da administração dos conflitos no processo contínuo de melhoria das relações interpessoais.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Dinâmica e relações interpessoais. A disciplina propõe um estudo e uma discussão das relações interpessoais de nossa contemporaneidade, sobretudo no contexto organizacional e que produzem transformações significativas no sujeito e no trabalho. Através de estudos dos princípios das dinâmicas e dos jogos da empresa, proporcionar aos alunos melhores níveis de relacionamento interpessoal, favorecendo a situação em grupo, conseqüentemente, o processo de aprendizagem e futura atuação profissional. Contribuições da administração de conflitos no ambiente empresarial com foco nas reações interpessoais. Desenvolvimento das habilidades nas relações humanas.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>JALOWITZKI, Marise. Jogos e técnicas vivenciais nas empresas: Guia prático de dinâmica de grupo. 3 ed. São Paulo: Madras, 2007</p> <p>ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; Leite, Nildes Pitombo. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.</p>	

WOOD JR, Thomaz; Caldas, Miguel Pinto. Comportamento organizacional: uma perspectiva brasileira. 2 ed. São Paulo : Atlas, 2007.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002

YOZO, Ronaldo Yudi K. 100 jogos para grupos: uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas. 15 ed. São Paulo: Ágora, 1995.

GRAMIGNA, Maria Rita. Jogos de empresa e técnicas vivenciais. 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

<b>ESTRATÉGIA MERCADOLÓGICA EMPRESARIAL</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Analisar os elementos estratégicos dos macro e micro ambientes que interferem no planejamento de marketing. Compreender contextos ambientais e suas influências na tomada de decisão do composto mercadológico da empresa, de forma a criar negócios saudáveis a uma organização. Aguçar a curiosidade científica e a capacidade de diagnosticar e resolver problema, com base na dimensão valorativa do curso no que diz respeito aos temas globalização e responsabilidade socioambiental.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>- Elementos estratégicos do macro e microambientes que interferem no planejamento de marketing, compreendendo como elas influenciam na tomada de decisão do composto mercadológico da empresa, de forma a criar negócios saudáveis a uma organização.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>GODIN, Seth. Marketing Ideia Vírus: como transformar suas idéias em epidemias que irão incendiar o mercado. Rio De Janeiro: Campus, 2001</p> <p>CARVALHO, Pedro Carlos de. Administração Mercadológica: História, Conceitos e Estratégias. 2 ed. Campinas: Alínea, 2002.</p> <p>HARVARD BUSINESS REVIEW. Planejamento de marketing: On Marketing. Rio de Janeiro: Campus, 2002</p>	

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

STEVENS, Robert E et al. Planejamento de marketing: guia de processos e aplicações práticas. São Paulo: Pearson , 2002.

MICHAELSON, Gerald A; Michaelson, Steven W. Sun Tzu: estratégias de marketing, 12 princípios fundamentais para vencer a guerra por clientes. São Paulo: M.Books do Brasil , 2005

WIND, Yoram; Mahajan, Vijay; Gunther, Robert E. Marketing de convergência: estratégias para conquistar o novo consumidor. Rio de Janeiro: Pearson Education, 2003

<b>PROJETO INTEGRADOR - TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>Carga horária: 70 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Gerais: Fornecer aos alunos conhecimentos sobre o processo de terceirização de serviços, assim como das dificuldades, vantagens e desvantagens desse processo. Desenvolver e analisar um processo de terceirização e sua aplicação.</p> <p>Específicos: Investigar a campo a aplicabilidade do assunto em empresas terceirizadas. Desenvolver um artigo científico podendo ser publicado em revista científica.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Definição de um projeto integrador com foco em empresas terceirizadas. O projeto integrador na organização pesquisada. Fases do projeto integrador. Formas e execução de pesquisas científicas. Elaboração de um relatório nos parâmetros estabelecidos pelas normas da ABNT.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>Gil, Antonio Carlos . Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>ANDRADE, Maria Margarida de; MARTINS, João Alcino de Andrade. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b></p>	

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

MARTINS, Dileta S. Português Instrumental. 29 ed. Atlas, 2010.

MEDEIROS, João B. Redação Científica. 11 ed. Atlas, 2009.

**4º MÓDULO – GERAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO NA ORGANIZAÇÃO  
(Certificado de Qualificação Profissional em Processos de Monitoramento e  
Desenvolvimento de Gestão)**

<b>GESTÃO DO CONHECIMENTO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>A disciplina tem por objetivo prover os gestores de recursos humanos de técnicas e ferramentas para a identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento organizacionais, a elaboração e planejamento das ações e planos de treinamento e desenvolvimento organizacionais, o gerenciamento dos programas de treinamento e desenvolvimento organizacionais, a implantação e avaliação da eficácia dos programas de treinamentos e desenvolvimento organizacionais e o monitoramento da gestão do conhecimento organizacional.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Gestão do Conhecimento, Treinamento e Desenvolvimento. A disciplina propõe reconhecer e contextualizar o papel e a importância da gestão do conhecimento bem como dos processos de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos nas políticas de RH das organizações. Planejamento, desenvolvimento e avaliação de políticas e programas de Treinamento e Desenvolvimento de RH e o monitoramento da gestão do conhecimento produzido nas organizações.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>FLEURY, Maria Tereza Leme (org.); OLIVEIRA Jr, Moacir de Miranda (org.). Gestão estratégica do conhecimento: Integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2012</p> <p>BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações, manual oficial da ABTD. São Paulo: Makron Books, 2001.</p> <p>ROSINI, Alessandro Marco; PALMISANO, Angelo. Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning,</p>	

2012.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

RODRIGUEZ, Martius Vicente (org.). Gestão do conhecimento e inovação nas empresas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010

PIMENTA, Maria Alzira. Comunicação Empresarial: Conceitos e técnicas para administradores. 7 ed. Campinas: Alínea, 2010

MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: Psicologia das relações interpessoais. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Explicar a necessidade de recorrer a determinados pressupostos teórico-metodológicos para inserir na prática o enfoque por competências na GRH, de recorrer ao processo de formação como única via sustentável de manter revitalizadas essas competências e seu desenvolvimento, e de utilizar a avaliação do desempenho como processo de retroalimentação para a revitalização e o desenvolvimento das referidas competências profissionais. Tem por objetivo conduzir os participantes a habilitarem-se a serem líderes nos novos cenários organizacionais e gestores das próprias carreiras, fornecendo dados sobre projeto de vida e projeto profissional que permitam o planejamento e o desenvolvimento de carreiras com maior adequação.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Avaliação de desempenho: Evolução histórica, conceituação, objetivos, usos. Métodos de avaliação de desempenho: Escalas: Gráfica e forçada. Avaliação por resultados. Auto avaliação. Erros comuns na avaliação. Análise organizacional. Sensibilização e comprometimento. Acompanhamento e controle.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreira e remuneração. 12 ed. São Paulo: LTr, 2007</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003</p> <p>ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; Leite, Nildes Pitombo. Gestão de pessoas:</p>	

perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GILLEN, Terry. Avaliação de desempenho. São Paulo: Nobel, 2002.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker; Beraldo, Deobel Garcia Ramos. Avaliação de desempenho humano na empresa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1988

LUCENA, Maria Diva da Salete. Avaliação de desempenho. São Paulo: Atlas, 1992.

### **TÓPICOS AVANÇADOS EM GESTÃO DE PESSOAS II**

**Carga horária: 40 h/a**

#### OBJETIVOS

A disciplina tem por objetivo desenvolver nos alunos a capacidade de compreender a amplitude da gestão de pessoas, que se estende desde o ambiente empresarial até o desenvolvimento de equipes focadas na busca de resultados para as organizações, discutindo questões conceituais e práticas que afetem diretamente a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

A disciplina busca implementar ações que permitam conhecer e integrar a gestão das competências individuais visando resultados pessoais e organizacionais, gerando senso crítico capaz de provocar auto-avaliação.

#### EMENTA

Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas II. A disciplina propõe a continuidade dos estudos e a compreensão mais ampla do processo de gestão de pessoas, que se complementa através do estudo dos comportamentos e posturas adequadas ao ambiente organizacional. Discussão sobre as questões conceituais e práticas que traduzam a melhoria do desempenho organizacional, a identificação e o aperfeiçoamento das competências profissionais, o domínio das técnicas e estilos de liderança bem como o planejamento e a qualificação da equipe de trabalho.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ULRICH, Dave (org.). Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000.

KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo

ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012

MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: Psicologia das relações interpessoais. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: O passo decisivo para a administração participativa. 3 ed. São Paulo: Makron Books, 1992

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1982.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

<b>GESTÃO DA QUALIDADE E RESPONSABILIDADE SÓCIOAMBIENTAL</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>A disciplina tem por objetivos fazer o aluno conhecer e discutir os conceitos de Qualidade e seu Controle no dia a dia das empresas, conhecer e aplicar as Ferramentas da Qualidade e seus Programas de Apoio, analisar a importância da Ética no contexto da empresa e da comunidade e traçar planos e metas para a Implantação de Gestão com foco em Responsabilidade Sócio Ambiental.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Qualidade e ferramentas da qualidade. Ética e responsabilidade social. Aplicação da Responsabilidade Social. A gestão da qualidade e os indicadores da responsabilidade social. Responsabilidade Empresarial. Marketing Sustentável. Fundamentos para compreensão dos debates sobre responsabilidade socioambiental e suas possíveis consequências. Indicadores, certificações, tecnologias e instrumentos de gestão relacionados à responsabilidade socioambiental. Comunicação entre partes interessadas, transparência e relatórios de sustentabilidade. Sistemas Integrados de Gestão em Responsabilidade Socioambiental.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>PALADINI, Edson Pacheco. Gestão da qualidade: teoria e prática. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.</p>	

BARBIERI, José Carlos; Cajazeira, Jorge Emanuel Reis. Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012

CARPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro. Gestão da qualidade: conceitos e técnicas. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

QUEIROZ, Adele et al. Ética e responsabilidade social nos negócios. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

SOTO PINEDA, Eduardo et al. Ética nas empresas. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

OLIVEIRA, Marco Antonio Lima de. SA 8000: o modelo ISO 9000 aplicado à responsabilidade social. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003

<b>GERENCIAMENTO DE PESSOAS</b>	<b>Carga horária: 40 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>A disciplina tem por objetivo desenvolver nos alunos a capacidade de compreender a amplitude do gerenciamento de pessoas, que deve passar pelo estudo conceitual e prático do dia a dia nas empresas.</p> <p>A disciplina busca implementar o exercício da administração do tempo bem como facilitar as ações que permitam uma boa condução nos processos de mudanças pessoais e profissionais e reforçar a importância do marketing pessoal como desenvolvimento de carreira e autodesenvolvimento.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Gerenciamento de Pessoas. A disciplina levará o gestor de recursos humanos a compreender o comportamento das pessoas individualmente, no grupo, bem como seus desdobramentos relacionados aos papéis ocupados e suas interações nas outras áreas organizacionais. Orientação e monitoramento das ações do gestor de pessoas na organização. Exercício da administração do tempo e reflexão sobre as mudanças pessoais e organizacionais.</p>	
<p><b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b></p> <p>CARVALHO, Antonio Vieira de; Nascimento, Luiz Paulo do. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2004.</p>	

PASCHOAL, José Wilson Armani. A arte de gerir pessoas em ambientes criativos: E outros ensaios sobre mudanças organizacionais e planejamento de carreira. Rio de Janeiro: Record, 2004

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; Leite, Nildes Pitombo. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: O Capital Humano das Organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

<b>HIGIENE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA</b>	<b>Carga horária: 80 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Apresentar uma visão global da Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, abordando os principais elementos de gestão utilizados nessa área e proporcionar ao aluno uma visão crítica e construtiva frente às novas tendências de mercado. Disponibilizar conhecimentos para que o aluno desenvolva e aplique as principais técnicas utilizadas no âmbito da Segurança e da Saúde do trabalhador. Conhecer as Normas Regulamentadoras – NR, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Apresentar os principais conceitos vinculados ao trabalho, sua evolução histórica, valorização pela sociedade e fatores motivacionais. Oportunizar a interação entre a teoria e as práticas de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional adotadas pelas organizações. Estimular o interesse pela pesquisa, a análise e a avaliação organizacionais.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Definições e evolução histórica sobre trabalho. Valorização da atividade laboral na sociedade. Evolução Histórica da Segurança do trabalho. A importância da satisfação no trabalho. Motivação e disfunções da atividade laboral. Introdução à Higiene no trabalho. Normas técnicas de segurança do trabalho e saúde</p>	

ocupacional. Noções de Primeiros Socorros.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

Segurança e Medicina do Trabalho. 51 ed. São Paulo: Atlas, 2002. .

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2002

AMORIM Jr, Cléber Nilson. Segurança e saúde no trabalho: princípios norteadores. São Paulo: Ltr, 2013

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CARDELLA, Benedito. Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: Uma abordagem holística, segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.

ZOCCHIO, Álvaro. Política de segurança e saúde no trabalho: elaboração, implantação, administração. São Paulo: Ltr, 2000.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. Segurança do trabalho: guia prático e didático. São Paulo: Érica, 2012.

<b>PROJETO INTEGRADOR – GESTÃO DO CONHECIMENTO</b>	<b>Carga horária: 60 h/a</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Gerais: Fornecer aos alunos conhecimentos sobre o processo de gestão do conhecimento e educação corporativa. Analisar um processo Treinamento e Desenvolvimento.</p> <p>Específicos: Investigar a campo a aplicabilidade da Gestão do conhecimento, treinamento e desenvolvimento nas organizações. Desenvolver um artigo científico podendo ser publicado em revista científica.</p>	
<p><b>EMENTA</b></p> <p>Definição de um projeto integrador com foco em Gestão do conhecimento, educação corporativa e treinamento e desenvolvimento. O projeto integrador na organização pesquisada. Fases do projeto integrador. Formas e execução de</p>	

pesquisas científicas. Elaboração de um relatório nos parâmetros estabelecidos pelas normas da ABNT.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

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

Gil, Antonio Carlos . Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ANDRADE, Maria Margarida de; MARTINS, João Alcino de Andrade. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

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

MARTINS, Dileta S. Português Instrumental. 29 ed. Atlas, 2010.

MEDEIROS, João B. Redação Científica. 11 ed. Atlas, 2009.

## 5.6 Coerência do currículo com os objetivos do curso

A presente matriz curricular apresenta disciplinas que contemplam a avaliação, planejamento e execução de atividades, quais sejam: Gestão Estratégica, Modelos e Cultura Organizacional, Terceirização e Gestão do Conhecimento. O curso objetiva também o compromisso e a compreensão do papel social da profissão de Gestão em Recursos Humanos, que são abordados em várias disciplinas como Gestão da Qualidade e Responsabilidade socioambiental, Rotinas e Legislação Trabalhista, Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas II, Gestão do Conhecimento, Treinamento e Desenvolvimento.

Igualmente, o conhecimento de processos de investigação que possibilitam o estudo das organizações e os processos de gerir pessoas através das disciplinas Teoria das Organizações, Estrutura e Organização de RH, Liderança e Comportamento Organizacional.

O domínio do conhecimento de técnicas de gestão permite desenvolver melhores processos administrativos empresariais e de controle dos resultados

através das disciplinas Política Salarial, Cargos e Carreira e Avaliação de Desempenho.

Uma atenção especial é dada à evolução do macro ambiente organizacional, através das disciplinas Sindicatos e Corporativismo, Globalização, Mercado de Trabalho e Terceirização e Estratégia Mercadológica Empresarial.

As atividades teórico-práticas, por outro lado, propiciam competência e familiarização com o mundo dos negócios.

### **5.7 Coerência do currículo com o perfil desejado do egresso**

A matriz curricular apresenta alguns pontos congruentes com o perfil do egresso.

Primeiramente, o saber fazer remete as atividades integradoras que contempla atividades diversificadas, dentre elas: simpósios e palestras; estímulo às atividades extraclasse; visitas a estabelecimentos comerciais, como shopping centers; projetos interdisciplinares; ações sociais e sustentáveis; visitas a museus e Parques; participação em Congressos; atividades interativas na Instituição.

Em tais condições, o profissional permanece em constante contato com suas atividades – meio, com capacidade de desenvolver pesquisas através da disciplina Liderança e Comportamento Organizacional, o que lhe oferece condições de conscientizar-se de seu relevante papel social e capacidade de realizar transformações no meio ao qual está inserido.

A participação em palestras e Seminários, visitas a museus, entre outras atividades, permitem a construção de interações com a natureza, as artes e a cultura, elementos importantes para criar ambientes de convívio e bem-estar para as pessoas, através do oferecimento de soluções para conflitos interpessoais que tragam maior conforto para todos.

Demonstrar consciência da diversidade, respeitando as diferenças, também é essencial para o aluno que se forme. Destacam-se variedades:

- Respeito às faixas geracionais, procurando desenvolver campanhas adequando produtos e serviços respeitando-se as idades dos consumidores.

- Respeito às condições ambientais e à ecologia como um todo, desenvolvendo campanhas de reciclagem e reaproveitamento das embalagens, enfim, promovendo a conscientização do consumo sustentável.
- Respeito à natureza, gêneros, religiões e escolhas sexuais em seus processos de comunicação.
- Respeito às necessidades especiais, lembrando que todos têm direito de desfrutar do conforto, comodidade e bem-estar, como qualquer ser humano de bem.
- Respeito às diferenças étnico-raciais abordado em Gestão do conhecimento, Treinamento e Desenvolvimento.

A disciplina Linguagem e Interpretação de Textos, permite o desenvolvimento do conhecimento e aprimoramento da linguagem e comunicação oral e escrita do aluno, essencial para a atuação profissional em Gestão de Recursos Humanos.

Por outro lado, as disciplinas Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas I e II visam discutir e assegurar os direitos das pessoas em suas relações sociais.

E finalmente, lembrar que a gestão de pessoas, através de suas ações sociais e de cidadania (Políticas e relação trabalhista), visa tornar a convivência humana mais digna, permitindo que a inclusão social se torne uma realidade.

## **5.8 Adequação da metodologia do processo do ensino e da aprendizagem**

No que tangente a teoria e a prática, bem como o domínio de conteúdos em diferentes contextos e articulações apontados na metodologia, várias atividades práticas congruentes as experiências diárias e aos conteúdos são realizados, quais sejam: atividades em sala ou externas, palestras, simpósios, atividades sociais, atividades interdisciplinares, atividades interativas na própria Instituição, Feira e Congressos, além de eventos patrocinados ou apoiados pela Instituição ou em outros locais relacionados a ambientes de aprendizagem.

No que concerne ao conhecimento científico, que supere a visão sincrética dos alunos, os projetos integradores ora incluídos nos quatro módulos do curso, contribuem para melhor aprendizado dos conteúdos de cada unidade curricular, constituindo-se em importante laboratório de experimentação, facilitando o desenvolvimento prático de suas futuras atuações profissionais.

Destaque-se que os procedimentos de pesquisa e investigação, por meio do método ação → reflexão → ação, que transformam a realidade social, são desenvolvidos por práticas acadêmicas que favorecem a idiosincrasia entre ensino e pesquisa, com atividades interdisciplinares e teórico – práticas.

### **5.9 Interrelação dos componentes curriculares na concepção e execução do currículo**

Como o curso contempla características de modularidade, cada módulo completa por si mesmo aspectos da formação do futuro profissional.

O fato de ser modular torna possível também estabelecer um acompanhamento do desempenho individual dos alunos por períodos curtos, o que visa facilitar a adequação de metodologia conforme o desempenho da turma e avanços alcançados no curso.

Assim considerando, temos os seguintes módulos integrantes da estrutura do curso:

#### **1º Módulo – Fundamentos da Gestão**

O Módulo – Fundamentos da Gestão é formado por unidades curriculares que tem como objetivo compreender os conceitos básicos de economia e as agências de regulação do sistema econômico nacional e internacional. Conhecer as teorias econômicas, propiciando visão geral da economia de mercado, por meio da análise crítica dos problemas econômicos atuais. Em outra unidade curricular, fornecer conhecimentos teóricos que possibilita a compreensão de elementos básicos do mecanismo contábil, permitindo-lhes entender as demonstrações financeiras publicadas pelas empresas, sua utilidade e importância na gestão de Recursos humanos. Por fim, integrar os conhecimentos nas áreas específicas dos cursos e a prática organizacional, desenvolver habilidades de pesquisa e interpretação de dados e informações, despertar o senso prático e o interesse pela pesquisa no exercício profissional. Elaborar e interpretar textos, resenhas, relatórios, artigos científicos necessários ao exercício de gestão profissional. Incentivar e subsidiar os discentes para as áreas de pesquisa, monitoria, iniciação científica e extensão, individualmente e em grupo.

Aborda os conceitos básicos sobre a estrutura e o processo das organizações, seus níveis e modelos de análise. Conhecimento prescritivo e

analítico. Introduzindo os contextos organizacionais, seus objetivos, desempenho, autoridade, poder e controle. Trata sobre a concepção e implantação da estrutura organizacional da empresa, suas relações de reciprocidade e fatores determinantes, bem como as técnicas de negociação. Também, o desenvolvimento da capacidade de compreensão de estudos científicos de natureza quantitativa, de analisar e interpretar dados estatísticos, gráficos e tabelas. Ainda nesse módulo, são tratados assuntos sobre o Projeto Integrador em Gestão Estratégica que visa proporcionar aos alunos a oportunidade de conscientização dos benefícios da visão globalizada da interdisciplinaridade do Módulo em Gestão Estratégica, aplicado de forma prática na investigação da realidade da estrutura atual da organização pesquisada, com o intuito de fornecer sugestões com projetos de melhorias.

## **2º Módulo – Práticas de Gestão de Pessoas**

Tem como objetivo central disseminar aos estudantes conhecimentos sobre e como desenvolver um sistema de benefícios e gestão social nas organizações de forma estratégica. Analisar detalhadamente os tipos de benefícios e serviços de forma eficaz, a fim de atrair e manter os talentos dos profissionais nas empresas diante das pressões do mercado, bem como os ganhos na melhoria da qualidade de gestão das organizações.

Também, objetiva fornecer elementos que envolvem relações contratuais, bem como as relações com a legislação trabalhista e a previdência social. Os conceitos e elementos do contrato e direito do trabalho. Ainda, a capacidade de elaborar e identificar os elementos inerentes à rescisão contratual de trabalho e os indicadores de gestão de mão de obra.

A unidade curricular de estrutura e organização de recursos humanos trata dos conceitos do ambiente organizacional e sua dinâmica ambiental, indicando as características organizacionais adequadas aos diferentes ambientes de negócios, sua missão, visão e objetivos estratégicos, bem como os diversos modos de planejamento da área de recursos humanos.

Pretende que o futuro egresso compreenda e analise os mercados de trabalho e de recursos humanos, abordando e situando o subsistema de Provisão de Recursos Humanos, suas técnicas de recrutamento e seleção por meio do conhecimento de seus métodos e instrumentos que permitam avaliar

conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como os aspectos legais que envolvem o recrutamento e a seleção de pessoas. Outra finalidade desse módulo é o de ampliar nos discentes os conceitos e habilidades que focam, predominantemente, cargos operacionais e técnicos ou de competências que envolvem prioritariamente cargos com formação superior, ajustando a sistemas de réguas salariais visando estabelecer um “range” para evolução “natural” das pessoas/empregados no segmento da carreira profissional.

### **3º Módulo – Gestão Interpessoal**

Tem como objeto sensibilizar o aluno para a importância da integração das pessoas dentro de uma organização, estimulando a comunicação e a motivação. Transpor barreiras físicas e interpessoais, por meio de recursos como as dinâmicas e os jogos de empresa. Lidar com os conflitos interpessoais e de grupo. Desenvolver a assertividade e as relações em grupo. Orientar o aluno para a satisfação dos colaboradores. Demonstrar a importância dos trabalhos em equipe e da administração no processo contínuo de melhoria das relações interpessoais. Outro foco do módulo é a liderança e o comportamento organizacional. Nesse aspecto, a disciplina ofertada propõe o estudo das relações existentes entre indivíduos e grupos, dentro do contexto e da cultura organizacional, estudando os comportamentos (micro) organizacional, (meso) organizacional e (macro) organizacional, favorecendo o processo de aprendizagem e atuação profissional futura. Também propõe uma reflexão sobre os diversos tipos de liderança, focando suas diversas competências e resultados alcançados na atuação de subordinados e da empresa como um todo. O papel do profissional de recursos humanos no monitoramento e identificação dessa liderança nos processos de desenvolvimento. Visa propiciar ao discente conhecer a legislação trabalhista para maior segurança na aplicação dessa leis no tocante as relações profissionais. Planejar e desenvolver soluções legais para os problemas de gestão de pessoas relacionados às relações sindicais. Aperfeiçoar as relações de trabalho para evitar conflitos ligados aos conflitos coletivos e contrato de trabalho. Investigar a relação empregado/empregador abordando temas: assédio moral, assédio sexual. Estudar a suspensão e interrupção do contrato de trabalho, duração do trabalho, cessação do contrato de trabalho, aviso prévio, estabilidade e FGTS. Conhecer as formas de

identificação e registro profissional, trabalho da criança, do adolescente e do portador de necessidades especiais.

Prepara os alunos para a realidade das organizações na era da globalização. Sua repercussão no mercado, bem como na gestão de pessoas. O profissional no mercado de trabalho. O novo perfil dos empregos nos dias atuais e projeções futuras. A redução do quadro de colaboradores e suas funções *downsizing* e terceirização. Bases legais para a prática da terceirização e gestão de contratos nas empresas. Como estratégia mercadológica dará fundamentos para que os alunos analisem os elementos estratégicos do macro e micro ambientes que interferem no planejamento de marketing. Compreender os contextos ambientais e suas influências na tomada de decisão do composto mercadológico da empresa. Identificar possibilidades de criação de negócios saudáveis a uma organização. Aguçar a curiosidade científica e a capacidade de diagnosticar e resolver problemas, com base na dimensão valorativa do curso no que diz respeito aos temas globalização responsabilidade socioambiental. A disciplina de Tópicos Avançados em Gestão de Pessoas I propõe o estudo e a compreensão da amplitude do processo de gestão de pessoas, que se estende desde o ambiente empresarial até o desenvolvimento de equipes focadas na busca de resultados para as organizações. Discussão sobre as questões conceituais e práticas que afetam diretamente a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho, por meio da implementação de ações que permitam conhecer e integrar a gestão das competências individuais visando resultados pessoais e organizacionais. Desenvolvimento de comportamentos e atitudes adequadas ao ambiente organizacional.

Ainda nesse módulo, o projeto integrador –projeto de terceirização buscará fornecer formação necessária tanto teórica quanto prática, para que o discente consiga elaborar um Projeto Integrador de Pesquisa em todas as suas fases. Também proporcionar a oportunidade de conscientização dos benefícios na visão globalizada da interdisciplinaridade do Módulo: Projeto de Terceirização, estudando as mudanças que vem ocorrendo no mercado abordando as necessidades de terceirização de algumas atividades visando a melhoria dos processos, qualidade, racionalização, política organizacional e outras inovações.

#### **4º Módulo – Geração e Gestão do Conhecimento nas Organizações**

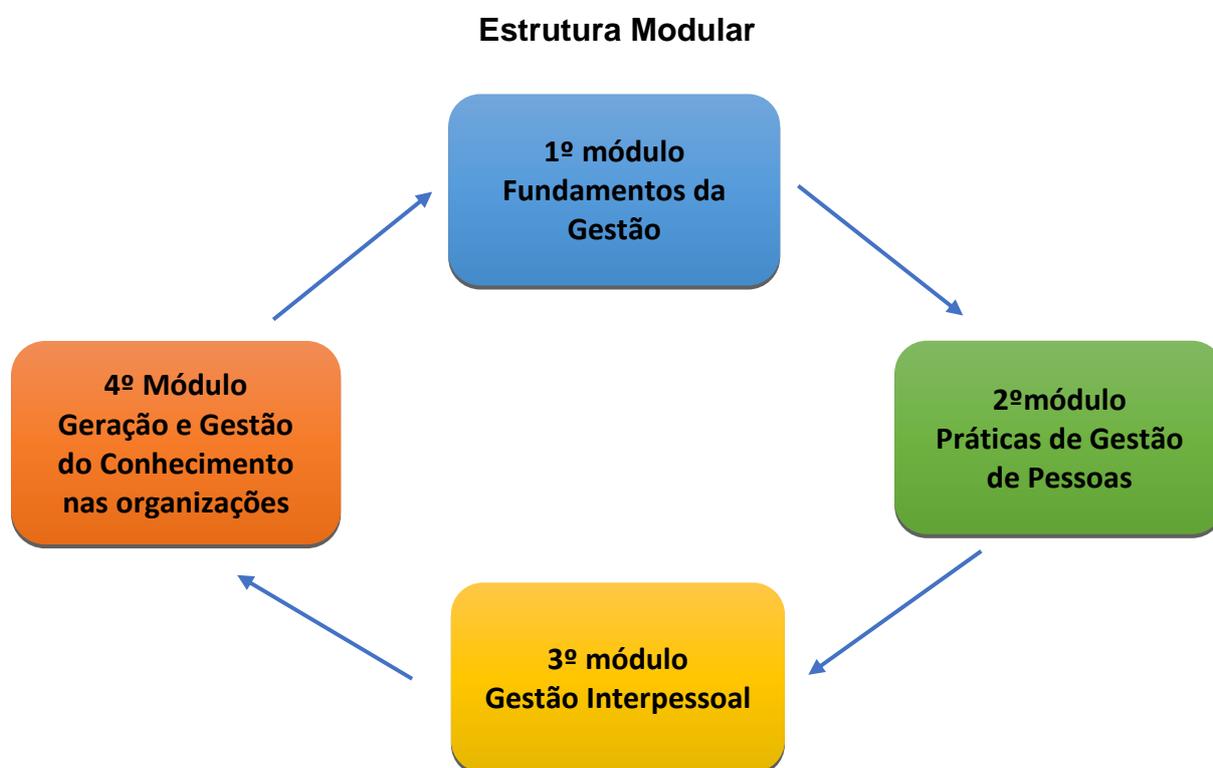
Tem como objetivo a oferta de disciplinas que possibilitem os futuros gestores de recursos humanos de técnicas e ferramentas para a identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento organizacionais, a elaboração e planejamento das ações e planos de treinamento e desenvolvimento organizacionais, o gerenciamento dos programas de treinamento e desenvolvimento organizacionais, a implantação e avaliação da eficácia dos programas de treinamentos e desenvolvimento organizacionais e o monitoramento da gestão do conhecimento organizacional. A disciplina Tópicos Avançados de Gestão de Pessoas II objetiva desenvolver nos alunos a capacidade de compreender a amplitude da gestão de pessoas, que se estende desde o ambiente empresarial até o desenvolvimento de equipes focadas na busca de resultados para as organizações, discutindo questões conceituais e práticas que afetem diretamente a qualidade das relações interpessoais e organizacionais, gerando senso crítico capaz de provocar auto avaliação.

Também, o módulo objetiva fornecer conhecimentos sobre as diferentes formas de avaliação e monitoramento de desempenho. Auxiliar no monitoramento da gestão do desempenho da empresa. Conduzir os profissionais à eficácia do desempenho organizacional, disseminando a prática de autodesenvolvimento, por meio do Planejamento e Gestão de Carreira, contribuindo dessa forma para o alcance dos objetivos da organização.

Tem como intenção ofertar disciplinas que desenvolvam nos alunos a capacidade de compreender a amplitude do gerenciamento de pessoas, que deve passar pelo estudo conceitual e prático do dia a dia nas empresas. Implementar o exercício da administração do tempo, bem como facilitar as ações que permitam uma boa condução nos processos de mudanças pessoais e profissionais e reforçar a importância do *marketing* pessoal como desenvolvimento de carreira e autodesenvolvimento. Já a unidade curricular de Gestão da Qualidade e Responsabilidade Socioambiental fornecerá ao aluno a possibilidade de conhecer e discutir os conceitos de Qualidade e seu Controle no dia a dia, conhecer e aplicar as ferramentas da qualidade e seus programas de apoio, analisar a importância da ética no contexto da empresa e da comunidade, conhecer e aplicar a legislação vigente, traçar planos e metas para implementação de gestão com foco em responsabilidade socioambiental. Outra unidade curricular apresenta uma visão global da Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, abordando os principais

elementos da gestão utilizados nessa área e proporcionar ao aluno uma visão crítica e construtiva frente às novas tendências do mercado. Disponibilizar conhecimentos para que o aluno desenvolva e aplique as principais técnicas utilizadas no âmbito da Segurança e da Saúde do trabalhador. Conhecer normas regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho. Apresentar os principais conceitos vinculados ao trabalho, sua evolução histórica, valorização pela sociedade e fatores motivacionais. Oportunizar interação entre teoria e as práticas de Segurança do trabalho e Saúde Ocupacional adotadas pelas organizações. Estimular o interesse pela pesquisa, análise e avaliação organizacional. O projeto integrador - Gestão do Conhecimento busca fornecer aos alunos à formação teórico-prática para a elaboração de um projeto integrador de pesquisa em todas as suas fases. Proporcionar a oportunidade de conscientização dos benefícios da visão globalizada da interdisciplinaridade do Módulo – Projeto Integrador em Gestão do Conhecimento, estudando as mudanças que em ocorrendo no mercado abordando as necessidades de treinamento e desenvolvimento das pessoas nas organizações. Veja a seguir o fluxograma geral do curso.

### Representação Gráfica de um Perfil de Formação



### **5.10 Coerência dos recursos materiais específicos (laboratórios e instalações específicas, equipamentos e materiais) do curso com a proposta curricular**

Oferece um amplo auditório para a realização de encontros, palestras e simpósios de diferentes áreas do saber. Uma sala de estudos para aprimoramento de pesquisas e reuniões de equipes. Um saguão com amplo espaço para a exposição pública de trabalhos científicos e realizações de atividades culturais, além de proporcionar a convivência entre a comunidade acadêmica.

### **5.11 Estratégias de flexibilização curricular**

O curso oferece atividades de integração, haja vista o seu caráter teórico-prático, por meio de várias atividades, sejam em salas de aula, na Biblioteca, nos Laboratórios de Informática, ou em visitas a estabelecimentos comerciais direcionados e acompanhados por um ou mais docentes, além de atividades interdisciplinares, palestras, simpósios ou interativas na própria Instituição ou em outros locais adequados aos processos de aprendizagem.

### **5.12 Coerência dos procedimentos de avaliação da aprendizagem do aluno com a concepção do curso**

O aluno é sempre avaliado de forma processual, com avaliação diagnóstica para os ingressantes e formativa no decorrer do curso, congruente com a concepção do curso de preparar o atual discente para ser um futuro docente que realmente forme o aluno, priorizando competências, habilidades, múltiplas linguagens e as inteligências.

## **6. METODOLOGIA DO CURSO**

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferece em seu leque de Unidades Curriculares condições de garantir ao egresso habilidades e competências numa base tecnológica para atuar em um mercado exigente, que espera por um profissional competitivo.

A metodologia segue orientações que respeitam o perfil do aluno quando ingressa, e tem em vista o perfil de egresso esperado.

O fato de o curso ser modular torna possível estabelecer um acompanhamento do desempenho individual dos alunos por períodos curtos, e facilitando a adequação de metodologia conforme o desempenho da turma e avanços alcançados no curso.

Respectivamente às estratégias para atingir metas e objetivos, deve-se priorizar as atividades práticas, quais sejam a integração do aluno à prática profissional por meio de experiência e vivência em seu ambiente de trabalho, utilizando múltiplas linguagens de formato verbal e não verbal, considerando os processos de comunicação visual, auditivo e sinestésico.

Tem-se com isso o propósito de fazer com que sua mensagem possa realmente atingir o público-alvo desejado, contribuindo assim com o sucesso do processo da comunicação pretendida.

Destarte, estimula-se o aluno a participar como organizador ou assistente de congressos, simpósios, feiras, workshops e exposições em sua área de atuação, seja individualmente ou com a cooperação entre docente e discente, com o intuito de tornar o aluno protagonista do processo de seu próprio aperfeiçoamento profissional.

Palestras organizadas com a participação de alunos e professores, apresentações temáticas em sala de aula, trabalhos individuais e em grupo, trabalhos integrados multidisciplinares são e devem ser preparados e estimulados.

Como propósito, tem-se o de estimular a capacidade crítica e criativa e também visar e estimular a convivência e atuação em grupos.

Participação de alunos em projetos sociais.

Domínio do uso de tecnologias dependentes, quais sejam: blogs; rádio; site; slides; televisão educativa; vídeo.

Com o objetivo de desenvolver a formação sistêmica, integração e conhecimento em várias áreas do saber, os alunos contribuem para a organização e participam anualmente da Jornada de Gestão e Negócios que integra alunos de todos os cursos de Tecnologia e do curso de Administração e Ciências Contábeis e do Simpósio de Marketing e RH.

A fim de tornar o currículo significativo ao aluno do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IESB, os professores e o

coordenador do curso que compõem o NDE (Núcleo Docente Estruturante – com o devido Regulamento), em diferentes momentos (reuniões do Colegiado) promovem um trabalho interdisciplinar, garantindo-se com isso que os conteúdos sejam tratados, não de modo repetitivo, mas sempre complementarizando-se, especialmente, articulando a teoria com a prática, possibilitando uma formação que supere a fragmentação das diversas áreas do conhecimento, num processo contínuo de interação, visando a formação do futuro profissional da área de Tecnologia em Marketing.

Acreditamos que ao tratar do currículo de forma menos fragmentada, consentâneo com as exigências locais, estaremos entusiasmando nossos alunos a ingressarem e a permanecerem no curso para, ao final, serem profissionais portadores de formação holística, porém capazes de responder às questões emergentes retro apontadas referentes à região onde nos situamos.

O NDE (Núcleo Docente Estruturante) é constituído pelo Coordenador do curso, como seu presidente e 4 (quatro) docentes do corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IESB. É o órgão responsável pela concepção do PPC (Projeto Pedagógico de Curso) e tem, por finalidade, a implantação do mesmo. Reúnem-se ordinariamente duas vezes por semestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Presidente ou pela maioria de seus membros titulares.

Compete ao NDE:

- a)** Elaborar o Projeto Pedagógico do curso definindo sua concepção e fundamentos;
- b)** estabelecer o perfil profissional do egresso do curso;
- c)** atualizar periodicamente o projeto pedagógico do curso;
- d)** conduzir os trabalhos de reestruturação curricular, para aprovação no Colegiado de Curso, sempre que necessário;
- e)** supervisionar as formas de avaliação e acompanhamento do curso definidas pelo Colegiado;
- f)** analisar e avaliar os Planos de Ensino dos componentes curriculares;
- g)** promover a integração horizontal e vertical do curso, respeitando os eixos estabelecidos pelo projeto pedagógico;
- h)** acompanhar as atividades do corpo docente, recomendando ao Colegiado de Curso a indicação ou substituição de docentes, quando necessário.

Docentes que compõe o NDE:

<b>DOCENTE</b>	<b>TITULAÇÃO</b>	<b>REGIME DE TRABALHO</b>
<b>1- Profa. Andrea Luiza Escarabelo Sotero</b>	<b>Especialista</b>	<b>Integral</b>
<b>2- Prof. Adelson Francisco Maia Junior</b>	<b>Doutor</b>	<b>Parcial</b>
<b>3- Prof. Norberto Gilberti Simonetti</b>	<b>Mestre</b>	<b>Parcial</b>
<b>4- Prof. Valter Pavão</b>	<b>Especialista</b>	<b>Parcial</b>
<b>5- Prof. Ramsés da Silva Bastos</b>	<b>Doutor</b>	<b>Parcial</b>

## **7. AUTO-AVALIAÇÃO DO CURSO**

### **7.1 Plano de Avaliação Institucional**

Através da Lei n.º 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), e da Portaria Ministerial n.º 2.051, de 09 de julho de 2004, que regulamenta os procedimentos de avaliação do SINAES, cada instituição de ensino superior, pública ou privada, deve constituir uma Comissão Própria de Avaliação (CPA), com as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais do Ministério da Educação (INEP/MEC), obedecidas as seguintes diretrizes:

I – constituição por ato do dirigente máximo da instituição de ensino superior, ou por previsão no seu próprio estatuto ou regimento, assegurada a participação de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil organizada, e vedada a composição que privilegie a maioria absoluta de um dos segmentos;

II – atuação autônoma em relação a conselhos e demais órgãos colegiados existentes na instituição de educação superior.

Assim, a CPA - “Comissão Própria de Avaliação” – é o órgão que realiza os processos de avaliação interna nas instituições de ensino superior e geram dados que posteriormente são enviados ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP.

A CPA é responsável por planejar, coordenar e executar o processo avaliativo do Instituto, através da coleta e análise das respostas fornecidas por alunos, professores e colaboradores através de instrumentos de pesquisa aplicados periodicamente.

#### **a) Pressupostos teóricos**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru - IESB é uma Instituição de Ensino Superior com um sistema aberto, caracterizado por uma relação dialética entre o ambiente interno e o externo, na qual a interação entre essas duas instâncias constitui-se no objetivo fundamental das práticas educativas e de pesquisa.

As constantes transformações na realidade mundial são as determinantes básicas no direcionamento dos rumos da Instituição, derivando deles todos os seus projetos.

As respostas para as grandes indagações da atualidade exigem da Instituição a busca de novos paradigmas para a Educação.

Existe a necessidade de um diagnóstico da situação institucional, mediante múltiplas leituras, tanto pelo público interno, como externo, das quais participem colaboradores, alunos, professores e pessoal técnico administrativo.

São objetivos básicos desse processo:

- a) identificar os pontos fortes (potencialidades) e os pontos fracos (fragilidades) da instituição;
- b) aprimorar e atualizar o seu sistema de gestão;
- c) otimizar os seus recursos materiais e humanos, gerando com isso, melhores condições de trabalho para toda a comunidade acadêmica;
- d) melhorar continuamente os resultados de sua atividade fim, por meio de um processo de educação permanentemente comprometido com a qualidade;

e) contribuir para o crescimento, desenvolvimento e aprimoramento do patrimônio humano, institucional, nas esferas técnica, científica e cultural, por intermédio do ensino, da pesquisa e da extensão.

## **7.2 Etapas do Processo de Avaliação**

### **1.ª Etapa – Sensibilização**

Atividades serão conduzidas por líderes de grupo, que serão selecionados a partir de suas habilidades para conduzir reuniões. Eles planejarão cada atividade e serão responsáveis pela sua condução. Além de estimular a participação por meio do questionamento dos membros do grupo, deverão encorajar todos a ouvirem com atenção, a resumirem o que está sendo discutido e a focar a discussão no sentido de encontrar soluções criativas para os problemas.

### **2.ª Etapa – Diagnóstico**

Esta etapa é da maior importância por ser ela a que descreve a situação atual do curso a partir do cadastro e das opiniões da comunidade. Será feito por meio da coleta de informações e de sua organização.

O “Documento Básico” do Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras - PAIUB (MEC/SESu) servirá de orientação para a escolha das informações a serem coletadas, quais sejam:

#### **Acesso**

- ❑ Demanda: Candidatos por vaga, distribuição por sexo e idade; origem geográfica dos candidatos.
- ❑ Características dos alunos admitidos.
- ❑ Resultados obtidos no exame de entrada.
- ❑ Grau de utilização da capacidade de admissão.

#### **Programa de Escolha do Aluno**

- ❑ Matrículas por curso e disciplinas, distribuídas de acordo com as características dos alunos.

- Alunos graduados por curso ou habilitação.

### **Corpo Docente, Corpo Discente, Pessoal de Apoio e Outros Dados**

- Número de professores segundo sexo, idade, qualificação (doutorado, mestrado, especialização), especialidade por área e sub-área dentro do programa.
- Número de pessoal de apoio (funcionários técnico-administrativos) arranjados por sexo, papel desempenhado na instituição).
- Utilização de recursos docentes e de pessoal de apoio, segundo: a Taxa de alunos por docente; a Taxa de alunos por funcionário; e o número de horas de aula por professor (média).
- Custos do ensino, levando em consideração: orçamento operacional de acordo com as categorias maiores de gastos; custos de ensino por aluno; custos gerais do ensino por aluno graduado; área construída; acervo bibliográfico; e multimeios.
- Desempenho do aluno, observando: a continuidade, taxa de retenção (proporção de alunos “retidos” dentro do sistema, proporção de alunos evadidos); a participação dos alunos nos exames por ano (proporção dos alunos que fazem os exames em relação aos que passam nos exames); a taxa de sucesso dos alunos graduados; e a taxa de ociosidade (número de vagas preenchidas em relação ao número de vagas oferecidas).
- Pesquisa e Bolsas de Estudos segundo: os números de projetos de pesquisa financiados e não financiados; os recursos externos captados pelos projetos, produtividade dos professores; e o número de estudantes participando dos projetos de pesquisa.

### **3.ª Etapa – Autoavaliação**

Trata-se esta etapa de um processo especialmente desenhado para identificar as necessidades da instituição.

É um processo no qual os participantes adquirem o conhecimento do propósito da mudança que deve ser introduzida como resultado da análise feita dos pontos positivos e negativos do curso/instituição (KELLS, 1995). Este processo tem que ser realizado num clima de confiança, ética, incentivo e liderança. Esta etapa será realizada por meio de mecanismos, tais como: coleta de dados, análise das

tendências, questionários, entrevistas, trabalho de grupo, visita de especialistas. Todos os dados devem ser inter-relacionados com a finalidade de produzir explicações que tenham força para provocar mudanças no curso e na instituição.

Com base nas variáveis levantadas por meio dos indicadores, alunos, professores e o coordenador de cada curso farão uma análise dos aspectos positivos e negativos do curso, avaliarão a situação existente, discutirão o perfil do aluno que o curso quer formar em confronto com as demandas do mercado de trabalho, farão uma análise crítica do currículo e sugerirão as mudanças que gostariam que fossem introduzidas para que o curso se torne o ideal desejado.

É o confronto entre a situação existente e a ideal que orienta a avaliação para o início de um processo de melhoria da qualidade do ensino e o melhor desempenho do curso.

O relatório que deverá ser elaborado ao final desta etapa levantará questões, estimulará a discussão e informará os avaliadores externos sobre os tópicos mais importantes da auto avaliação. É o relatório da auto avaliação que deverá servir de base para a etapa da avaliação externa e que trará as sugestões de planejamento para as mudanças desejadas para os próximos dois ou três anos. Ele deverá, também, sugerir as estratégias necessárias, o papel dos responsáveis pelas mudanças, o cronograma e os mecanismos a serem utilizados para garantir que ocorra com mais rapidez.

#### **4.ª Etapa – Avaliação Externa**

O relatório da auto avaliação deverá servir de base para os avaliadores externos, sob a coordenação de uma consultoria especializada a ser contratada pela Instituição, para validarem o julgamento do processo anterior ou para fazerem ajustes nas suas conclusões. Os avaliadores externos deverão ser especialistas de outras universidades, empregadores, ex-alunos e representantes de associações da área do curso.

O grupo de visitantes externos deverá permanecer dois ou três dias lendo o relatório da auto avaliação, os planos de curso de cada disciplina, as provas e testes aplicados nos alunos, os projetos de ensino, pesquisa e extensão já concluída e aqueles em andamento. Depois entrevistarão o coordenador, professores e alunos (selecionados aleatoriamente), e depois, em reunião conjunta

com estes, farão uma discussão baseada nos pontos positivos e negativos identificados, dando sugestões que poderão (ou não) ser incorporada para melhorar o currículo e o desempenho do curso.

### **5.ª Etapa – Reavaliação**

Nesta etapa, o coordenador, os professores e os alunos fazem uma discussão para confrontar os resultados da autoavaliação com os resultados da avaliação externa e elaboram o relatório final da avaliação.

### **6.ª Etapa – Reformulação do Projeto Pedagógico**

A proposta do relatório final deve servir de subsídio para um seminário geral, em que participam: os administradores da instituição; os que conduziram o processo; o coordenador; os professores; e os alunos do curso.

Nesta etapa, deverão ser sugeridas as mudanças a serem implementadas a curto, médio e longo prazo. Deverá, também, resultar deste seminário uma proposta de reformulação e de reajustes do currículo e do curso como um todo, bem como de sugestões para uma proposta de apoio aos docentes na melhoria de suas atividades.

## **7.3 Metodologia de auto avaliação do curso e do processo do ensino e da aprendizagem**

No concernente a auto avaliação, entende-se como um processo fundamental no curso para provocar reflexões e discussões das ações previstas e desencadeadas.

Tem caráter educativo e pedagógico, deve motivar, constantemente, a melhoria da qualidade do curso por meio de ação democrática, fundada na participação e corresponsabilidade de todos.

Sem dúvida alguma, a auto avaliação é um processo que deve propiciar a identificação de desvios e correção de rumos, bem como a revisão e inovação de procedimentos direcionados a mudança de postura e à consolidação de uma cultura pedagógica mais adequada à missão do IESB, haja vista ser um processo formativo centrado em reflexões.

Nesta perspectiva, a auto avaliação de curso no IESB tem a finalidade de consolidar ações que garantam:

- Constante repensar do curso;
- Coerência das ações educativas com a missão do IESB;
- Coerência entre o proposto no Projeto de Curso e o vivenciado no cotidiano da sala de aula;
- Coerência entre o perfil profissional constante do projeto pedagógico e o desenvolvido pelo curso;
- Integração das diferentes ações de cada um dos cursos;
- Coerência dos planos de ensino e do projeto de curso;
- Corresponsabilidade de cada sujeito envolvido no processo educativo.

A auto avaliação do curso é realizada anualmente por todos os alunos matriculados e tem como objetivos:

- Buscar a constante qualidade das ações do curso;
- Provocar reflexões que redirecionem as ações e a superação ou minimização dos problemas levantados;
- Subsidiar as decisões acadêmico-administrativas no âmbito do curso;
- Aprofundar o conhecimento de aspectos detectados nas Avaliações Institucionais anteriores;
- Colher subsídios complementares para a Avaliação Institucional

Na auto avaliação serão verificados os seguintes itens:

1. Qualidade do Planejamento do Curso
2. Qualidade da Gestão do Curso
3. Qualidade do Ensino
  - 3.1. Coerência do currículo com os objetivos do curso e perfil profissional
  - 3.3. Adequação e atualização do curso em relação ao mercado de trabalho
  - 3.4. Atendimento das expectativas em relação à tecnologia no curso
  - 3.5. Articulação ensino-pesquisa-extensão.

A avaliação do processo ensino-aprendizagem no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é adotada como um processo contínuo, um conjunto sequencial de “feedbacks” ou de informações que, durante o

processo de aprendizagem, indiquem ao professor e aos alunos se os objetivos propostos estão sendo atingidos ou não, se os alunos estão aprendendo ou não.

Na primeira hipótese, dá-se continuidade ao processo; na segunda, corrige-se imediatamente, ainda durante o processo de aprendizagem, o que não tiver sido assimilado; buscando assim, retomar a caminhada em direção aos objetivos pretendidos.

A avaliação não é entendida nem como um ato isolado, ao término de um período letivo em que se julga se o aluno pode ser ou não aprovado, nem como um conjunto de constatações a respeito do aproveitamento ou não do aluno, sem se basear em medidas concretas e imediatas que permitam corrigir o comportamento do aluno (ou, se for o caso, do professor, ou até mesmo da programação).

A avaliação deve ser entendida como um processo integrado ao processo ensino-aprendizagem.

Os Professores baseiam-se nos objetivos a alcançar como critérios definidores do processo de avaliação: são os objetivos que dizem “o que avaliar”, “de que forma avaliar”, “qual a técnica ou instrumento utilizar para avaliar”, “o que registrar e de que forma”, “como discutir o aproveitamento ou não da atividade” e “qual o encaminhamento a ser combinado com o aluno, tendo em vista reiniciar o processo de aprendizagem”.

Aquisição de informações, desenvolvimento de habilidades motoras, capacidade de comunicação, participação e iniciativa no processo de aprendizagem, prontidão, habilidades técnicas e artísticas, atitudes de companheirismo, relacionamento humano, colaboração com os colegas, imaginação, memória, capacidade de relacionar informações e de inferir consequências, etc., são objetivos que se constituem em critérios para o Professor organizar o processo de avaliação, elaborar os instrumentos avaliativos adequados e utilizar as técnicas convenientes a todos estes aspectos em parte imprescindíveis ao se propor uma avaliação.

O processo de avaliação abarca tanto o desempenho do aluno, quanto o do professor, bem como a adequação do programa. Um processo de aprendizagem resulta da inter-relação de três elementos: o desempenho do aprendiz, o de seu orientador e a adequação do programa apresentado.

Dentre os mecanismos usualmente empregados para a avaliação podemos destacar:

- Acompanhamento das atividades, realizadas mensalmente e participação em sala de aula;
- Realização de trabalhos de pesquisa em grupo e individualmente.
- Duas avaliações, N1 e N2, preferencialmente com peso 7,0 (sete), realizadas presencialmente;
- Avaliações multidisciplinares;
- Seminários;
- Participação nas discussões promovidas em sala de aula;
- Realização e apresentação de trabalhos;
- Realização e apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso;
- Realização do Estágio Supervisionado e a apresentação do respectivo relatório.

As atividades realizadas acima, são avaliadas por bimestre atribuindo-se peso 3,0 (três) ao final, compondo a média bimestral.

Para complementar este item, são inseridas informações constantes do Regimento em vigor, transcrito a seguir:

## **CAPÍTULO V DA VERIFICAÇÃO DO RENDIMENTO ACADÊMICO**

Art. 68. A avaliação do desempenho escolar é feita por disciplina, incidindo sobre a frequência e o aproveitamento escolar, nos termos deste Regimento.

Art. 69. A frequência às aulas e demais atividades escolares é obrigatória e permitida apenas aos alunos matriculados.

§ 1º - Independente dos demais resultados obtidos, é considerado reprovado na disciplina o aluno que não obtiver frequência de, no mínimo de 75 % das aulas e demais atividades realizadas, exceto no ensino a distância.

§ 2º - A verificação e o registro de frequência são de responsabilidade do professor e seu controle, para efeito do parágrafo anterior, da Secretaria Acadêmica.

§ 3º - O aluno poderá requerer junto à Secretaria Acadêmica, nos prazos fixados no Calendário Escolar, a realização de prova repositiva, a fim de concluir uma das avaliações componentes da média semestral que não tenha sido avaliado.

§ 4º - O aluno convocado para integrar o Conselho de Sentença em Tribunal do Júri, Prestar Serviço Militar obrigatório ou Serviço da Justiça Eleitoral, assim como

portadores de doenças infectocontagiosas e gestantes têm direito a atendimento especial (Exercícios Domiciliares) na forma da legislação em vigor.

Art. 70 - A aferição do rendimento escolar de cada disciplina é feita através de notas inteiras de zero a dez, permitindo-se a fração de 5 décimos.

§ 1º - As notas com centésimos entre 0,01 a 0,24 e 0,51 a 0,74 sofrerão arredondamento para baixo.

0,01 a 0,24 Ex.: 5,21 – a nota será 5,0

0,51 a 0,74 Ex.: 5,68 – a nota será 5,5

§ 2º - As notas com centésimos entre 0,25 a 0,49 e 0,75 a 0,99 serão arredondas para cima.

0,25 a 0,49 Ex.: 5,37 – a nota será 5,5

0,75 a 0,99 Ex.: 5,82 – a nota será 6,0

Art. 71. O aproveitamento escolar é avaliado pelo acompanhamento contínuo do aluno e dos resultados por ele obtidos nas provas, trabalhos, exercícios escolares e outros e, caso necessário, no exame final.

§ 1º - Dentre os trabalhos escolares de aplicação, há pelo menos uma avaliação escrita em cada disciplina no bimestre.

§ 2º - O professor pode submeter os alunos a diversas formas de avaliação, tais como: projetos, seminários, pesquisas bibliográficas e de campo, relatórios, cujos resultados podem culminar com atribuição de uma nota representativa de cada avaliação bimestral.

§ 3º - Em qualquer disciplina, os alunos que obtiverem média semestral de aprovação igual ou superior a sete (7,0) e frequência igual ou superior a setenta e cinco por cento (75%) são considerados aprovados.

§ 4º - É considerado promovido ao semestre ou módulo subsequente, o aluno que for aprovado em todos componentes curriculares ou que ficar reprovado, no máximo, em três componentes que compõem a matriz curricular, independente dos semestres ou módulos nos quais os mesmos estão inseridos.

### **Seção I Do Exame Final**

Art. 72. O exame final será aplicado ao aluno que obtiver média semestral inferior a sete (7,0), e não inferior a três (3,0).

§ 1º - O resultado final não poderá ser inferior a cinco (5,0), correspondendo ao cálculo aritmético entre a média semestral e a nota do exame final.

§ 2º - O aluno que obtiver média semestral menor que 3,0 (três) ou média final menor que 5,0 (cinco) será reprovado.

#### **7.4 Estágio curricular (opcional)**

O curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos não prevê estágio obrigatório e sim prática profissional por conta da orientação dos conteúdos teórico-práticos e pelo fato de o curso ter a característica de aplicação prática, conforme o Catalogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia. A prática profissional não enseja cálculo ou substituição de horas-aula. No entanto, pode ensinar a confecção de relatórios de pesquisa, organização de eventos, entre outros, os quais podem ser aceitos como Atividades Complementares.

#### **7.5 Trabalho de graduação**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos não prevê a realização pelo corpo discente de Trabalho de Conclusão de Curso, em conformidade com o Art. 9º, da Resolução CNE/CP nº 3, anteriormente citada.

#### **7.6 Atividades complementares**

O Parecer CNE/CES que trata das orientações para as diretrizes curriculares dos cursos de graduação prevê nos itens 5 e 7 o estímulo a práticas de estudos independentes, visando uma progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno; e o fortalecimento da articulação da teoria com a prática, valorizando a pesquisa individual e coletiva, assim como os estágios e a participação em atividades de extensão, previstas no art. 44 inciso IV da LDB 9.394/96

As atividades complementares presenciais são divididas em:

- 1) Atividades fora do campus: cursos, vistas técnicas, estágios, palestras, seminários, oficinas e congressos realizadas fora da Instituição;
- 2) Palestras, seminários, congressos e conferências dentro da própria Instituição;
- 3) Programas, e projetos culturais desenvolvidos dentro da Instituição;

- 4) Programas interdisciplinares, oficinas realizadas com alunos dentro da Instituição;
- 5) Trabalhos de Conclusão de Cursos e Monografias
- 6) Atividades culturais diversas, quais seja: cinema, teatro, museus.

Os relatórios deverão conter a descrição clara e consistente da atividade, interpretando, problematizando e relatando o conteúdo adquirido, bem como os benefícios proporcionados para a sua formação.

Cabe a Coordenação a aprovação, a convalidação e o aproveitamento de estudos para as atividades complementares.

O aluno que não cumprir as atividades complementares previstas pelo currículo pleno, no decorrer do curso, não terá direito ao Diploma de Graduação, mesmo que tenha sido aprovado nos outros itens curriculares.

O aluno deverá cumprir ao longo do curso uma carga horária total de 200 horas distribuídas da seguinte forma:

<b>1º SEM</b>	<b>2º SEM</b>	<b>3º SEM</b>	<b>4º SEM</b>
<b>Atividades teórico-práticas</b>	<b>Atividades teórico-práticas</b>	<b>Atividades teórico-práticas</b>	<b>Atividades teórico-práticas</b>
50	50	50	50

### **7.7. Do Projeto Integrador – (PI)**

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, segue a orientação da legislação vigente de trabalhar sempre com a tríade Ensino, Pesquisa e Extensão e possuem como princípios básicos: o incentivo da capacidade de compreender o processo tecnológico da produção e inovação científico-tecnológica, de competências para a gestão de processos e pessoas, além da compreensão dos impactos sociais, econômicos e ambientais. Dessa forma, almeja-se a formação de um profissional com capacidade de pensar de forma reflexiva, com autonomia intelectual e sensibilidade ao relacionamento interdisciplinar

Assim, para atender esses objetivos, o Projeto Integrador é inserido na matriz curricular, com a finalidade de integrar os conteúdos trabalhados nos componentes curriculares de cada módulo dos cursos. Com isso, compreenda-se como objetivos específicos do Projeto Integrador: disseminar conhecimentos que

possibilitem ao aluno resolução de situações com flexibilidade e adaptabilidade diante dos problemas detectados; desenvolver habilidades de atuar em equipe de forma interativa; e, desenvolver visão estratégica, postura de inovação e espírito empreendedor.

O escopo dos projetos integradores é definido todos os módulos dos cursos de graduação tecnológica, de modo que o aluno possa aplicar num mesmo trabalho, saberes adquiridos, dentro e fora do ambiente acadêmico. O escopo deverá ser criado em forma de desafio ao aluno, procurando desenvolver a visão crítica e sistêmica de processos, a criatividade, a busca de novas alternativas, o empreendedorismo e a capacidade de interpretar o mercado e identificar oportunidades, a gestão, o planejamento, além das condições para o autoconhecimento e avaliação ou ainda o que é pertinente para cada um dos cursos de graduação tecnológica.

Desta forma os PIs deverão ser organizados para permitir acompanhamento do desenvolvimento das competências apresentadas ao longo dos módulos, aproximando alunos e professores na construção do conhecimento e prática organizacional.

### **7.7.1 Caracterização**

Como fica evidenciado nas matrizes curriculares do IESB, o Projeto Integrador não é caracterizado como disciplina, mas como “Atividades Práticas” tendo em vista a interdisciplinaridade.

### **7.7.2 Objetivos**

- a) Promover interdisciplinaridade e transdisciplinaridade dos conteúdos apresentados pelos componentes curriculares.
- b) Estimular a construção da autonomia intelectual através da construção das unidades ensino-pesquisa e teoria-prática.
- c) Relacionar teoria e prática no processo ensino-aprendizagem.
- d) Proporcionar contato efetivo com gêneros acadêmicos.

### **7.7.3 Diretrizes para organização dos projetos integradores**

- a) Considerando o perfil do egresso presente em cada curso, o colegiado do curso e o NDE, sob supervisão do coordenador do curso, vão organizar o Projeto Integrador do curso, considerando os componentes curriculares e as competências formativas desejadas em cada módulo do curso;
- b) O projeto poderá variar de acordo com a natureza do curso;
- c) O projeto, considerando deverá ser capaz de evidenciar as competências adquiridas;
- d) Os projetos poderão ser desenvolvidos, considerando a natureza do curso, por meio de painéis, produtos, maquetes e sempre acompanhado por trabalho escrito.
- e) As formas de organização dos Projetos Integradores deverão amplamente divulgadas para os alunos na primeira semana de aula.

#### **7.7.4 Composição das equipes de alunos e acompanhamento do PI**

- EQUIPES: O trabalho poderá ser desenvolvido em grupo (mínimo de 2 componentes e máximo de 5 componentes).

- PROFESSOR ORIENTADOR: A orientação ocorrerá conforme disponibilidade do professor e da equipe.

- COORDENADOR DO CURSO: Será o coordenador geral do PI, responsável pelo acompanhamento de todo processo de planejamento e execução do projeto integrador, interferindo quando for o caso. O coordenador oferecerá o suporte metodológico no âmbito didático-pedagógico aos professores e alunos durante o planejamento e execução do PI.

#### **7.7.5 Avaliação**

Avaliação terá como parâmetro o desenvolvimento das competências e habilidades, levando em consideração os seguintes itens: os saberes desenvolvidos, a execução do cronograma, cumprimento dos objetivos e o trabalho em equipe.

## 8. ADMINISTRAÇÃO ACADÊMICA DO CURSO

### 8.1 Coordenação do Curso

**Coordenadora:** Profa. Esp. Andrea Luiza Escarabelo Sotero

**CPF:** 120.255.258-77

A coordenadora desempenha atividades essenciais para um bom rendimento do semestre letivo como: definição de horários das disciplinas; seleção de alunos em transferências internas e ingresso de diplomados; análise de equivalência de créditos de alunos que provém de outros cursos; atendimento às dúvidas e solicitações de alunos e professores por e-mail e/ou pessoalmente através de requerimento na secretaria do IESB.

Cabe-lhe, como gestora, tomar frente das seguintes ações:

- realizar reuniões com professores do curso antes do início de cada semestre para discussão dos planos dos trabalhos, planos de ensino das disciplinas, bem como no meio do semestre para avaliar o andamento dos trabalhos, de modo a permitir a correção de possíveis distorções;
- acompanhar sistematicamente a frequência dos alunos, bem como a evasão, os trancamentos, os resultados das avaliações, de modo a propiciar um melhor rendimento escolar aos acadêmicos, de modo a fortalecer as relações do Coordenador/Gestor do curso, além de incrementar as parcerias em prol da melhoria do curso em qualidade de ensino; conduzir o processo da metodologia do IESB;
- promover, permanentemente a inter-relação entre disciplinas e cursos da própria faculdade, fazendo acontecer a interdisciplinaridade; organizar o Processo Seletivos de professores;
- promover a unidade e coerência do curso, acompanhar o docente na elaboração de Planos de Ensino fazendo a revisão e atualização do ementário e bibliografia de cada disciplina;
- auxiliar os professores a organizarem situações de aprendizagem em suas disciplinas; requerer reuniões de professores; realizar reuniões com os líderes de sala (representantes estudantis);
- instituir e fazer funcionar um conselho de alunos (por meio da promoção e participação de reuniões de representante de turmas);

- acompanhar o desempenho das habilidades, competências e conteúdos estabelecidos por cada professor do semestre; acompanhar o processo de avaliação dos professores, analisando as avaliações com o corpo docente do NDE (Núcleo Docente Estruturante);
- encaminhar propostas de mudança e atualização do Curso Superior de Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos ao Conselho de Administração Superior(CAS);
- fomentar convênios e parcerias com Ministério Público e o Fórum da cidade;
- acompanhar em conjunto com o Coordenador do NPJ (Núcleo de Prática Jurídica) o processo de realização de estágio dos alunos de curso;
- divulgar o nome da Instituição, participando de Seminários, Congressos, Conferências, Palestras e convidando profissionais de renome às palestras de seminários para alunos e professores.

## **8.2 Objetivos da Coordenação**

A existência de uma coordenação objetiva dá ao curso um enfoque administrativo que promova a racionalização das suas atividades, uma sustentação técnica que leve a contento o cumprimento das suas metas curriculares e pedagógicas. À coordenação cabe, ainda, a aplicação de medidas disciplinares quando necessárias e o desenvolvimento de um clima de trabalho que leve à otimização das relações interpessoais dentro do curso. A coordenação de curso no Instituto de Ensino Superior de Bauru é assessorada pelo *Serviço de Apoio Pedagógico*, que conta com profissionais qualificados para dar suporte às necessidades das coordenações de cursos.

## **9. DO CORPO DOCENTE**

Em conformidade com o Regimento Geral Acadêmico:

### **CAPÍTULO I DO CORPO DOCENTE Seção I**

Das Atividades Docentes

Art. 76. As atividades docentes, para efeito deste Título, compreendem:

I - As relacionadas com a preservação, elaboração e transmissão de conhecimentos, através de:

- a) aulas, conferências, seminários e outras formas de exposição de debates;
- b) realização de trabalhos práticos de iniciação e treinamento;
- c) elaboração de trabalhos destinados à publicação e ligados ao ensino, pesquisa ou extensão;
- d) participação em congressos e reuniões de caráter científico, didático, cultural e artístico, para os quais seja designado.

II - as relacionadas com a formação ética dos alunos;

III - as relacionadas com a administração da faculdade ou da própria mantenedora, privativas do exercício da função docente a seguir:

- a) participação em trabalhos de programação e assessoramento vinculados ao ensino, à pesquisa e à extensão;
- b) participação em comissões para as quais forem designados, visando à seleção de novos docentes e de pesquisadores, verificação do aprendizado que não o da disciplina na qual seja titular, ou execução de outras atividades de interesse da Instituição.

## **Seção II**

Das Categorias

Art. 77. O corpo de professores da faculdade, nos termos do Regulamento da Mantenedora, será formado por categorias e classes, definidas no Plano de Carreira do Pessoal Docente.

§ 1º. Integrará, também, o Corpo Docente da Instituição a categoria de Professor Colaborador, contratado como horista, que não integrará o quadro de Carreira Docente da Instituição.

§ 2º. O Professor Colaborador é o profissional da área de ensino que exerce atividades de docência em cursos de graduação ou pós-graduação, extensão e pesquisa, incluídas as de laboratório, que, por não pertencer ao Plano de Carreira do Pessoal Docente, recebe sua remuneração por hora-aula.

Art. 78. Os professores serão contratados pela mantenedora, segundo o regime das leis trabalhistas, observados os critérios e normas Regimentais da Mantenedora.

Art. 79. A admissão do professor é feita mediante seleção procedida pela Coordenação de Curso e homologação pelo Conselho Superior, em conformidade com o disposto no Regimento da Mantenedora.

Art. 80. São atribuições do professor:

I - elaborar o plano de ensino de sua disciplina, submetendo-o á aprovação do Colegiado do Curso;

II - orientar, dirigir e ministrar o ensino de sua disciplina, cumprindo-lhe integralmente o programa e carga horária;

III - organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento e julgar os resultados apresentados pelos alunos;

IV - entregar à Secretaria os resultados das avaliações do aproveitamento escolar, nos prazos fixados;

V - observar o regime escolar e disciplinar na Faculdade;

VI – zelar pelo patrimônio e pela integridade física e moral da Instituição;

VII - elaborar e executar projetos de pesquisa;

VIII - votar, podendo ser votado para representante de sua classe no Conselho Superior;

IX - participar das reuniões e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissões para as quais for designado;

X - recorrer de decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;

XI - exercer as demais atribuições que lhe forem previstas em lei e neste Regimento.

Art. 81. Será passível de sanção disciplinar o professor que, sem motivo aceito como justo pelo órgão competente, deixar de cumprir o programa a seu encargo e horário de trabalho a que esteja obrigado, importando a reincidência nessas faltas, em motivo bastante para sua demissão ou dispensa.

Parágrafo único. Responderá disciplinarmente o professor que divulgar e participar ou incitar movimentos que venham denegrir a imagem da Instituição.

Art. 82. São direitos do professor:

I - perceber salários compatíveis com a função docente autorizado neste Regimento e nos da Entidade Mantenedora;

II - escolher seus representantes nos órgãos colegiados;

III - afastar-se temporariamente para participar de cursos de pós-graduação, desde que autorizado previamente pela Mantenedora, mediante apresentação de projetos.

## **9.1 Titulação do corpo docente e regime de trabalho**

O corpo docente do curso foi recrutado buscando conciliar competência, experiência, disponibilidade e titulação, uma vez que o IESB entende ser o corpo docente o principal fator que influência diretamente na qualidade de suas atividades.

<b>DOCENTE</b>	<b>TITULAÇÃO</b>	<b>REGIME DE TRABALHO</b>
<b>1. Adelson Francisco Maia Junior</b>	<b>Doutorado</b>	<b>Parcial</b>
<b>2. Andrea Luiza Escarabelo Sotero</b>	<b>Especialização</b>	<b>Integral</b>
<b>3. Antonio Celso de Matos</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Parcial</b>
<b>4. Carlos Alberto Couvre</b>	<b>Especialização</b>	<b>Horista</b>
<b>5. Emerson Biral Mendes</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Horista</b>
<b>6. Fátima Aparecida Ferre</b>	<b>Especialização</b>	<b>Parcial</b>
<b>7. Jovita Mercedes B. Rojas</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Horista</b>
<b>8. Marcelo Rino</b>	<b>Especialização</b>	<b>Parcial</b>
<b>9. Norberto Gilberti Simonetti</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Parcial</b>
<b>10. Ramses da Silva Bastos</b>	<b>Doutorado</b>	<b>Parcial</b>
<b>11. Rita de Cássia Andrade</b>	<b>Especialização</b>	<b>Horista</b>
<b>12. Tânia Tripoloni</b>	<b>Especialização</b>	<b>Horista</b>
<b>13. Valter Pavão</b>	<b>Especialização</b>	<b>Parcial</b>

## **9.2 Incentivo à formação continuada pedagógica dos docentes**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru (IESB), preocupado com a formação pedagógica de docentes, tem como política promover o desenvolvimento, aprimoramento e qualificação do ser humano como agente de transformação social, contribuindo com uma alternativa de atendimento educacional flexível e que elimina barreiras, facilitando o acesso ao conhecimento, pela educação à distância e presencial.

Para tanto, estabeleceu as seguintes diretrizes:

- Facilitar o acesso à formação pedagógica de profissionais graduados, habilitando-os, assim, para o exercício da docência;
- Possibilitar a oportunidade de inserção do profissional no magistério;
- Capacitar em serviço para atender a demanda de profissionais especializados; contribuir para a melhoria da qualidade do ensino profissionalizante.

O Instituto de Ensino acredita que o grande diferencial de uma instituição de ensino é o seu quadro de docentes. As mudanças ocorrem com velocidade ímpar, tornando necessária a atualização constante, quer no aspecto específico das disciplinas, quer no aspecto didático pedagógico.

### **9.3 Sala dos professores e sala de reuniões**

A sala dos professores é composta um ambiente onde eles possam se reunir e compartilhar informações nos cursos em que ministram aulas.

Ela é composta de mesa, cadeiras e computadores ligados em rede, armários individuais. Possui ainda ventilador atendendo adequadamente as necessidades tanto em qualidade quanto em quantidade.

São oferecidos na entrada e nos intervalos café e bolachas.

## **10. CORPO DISCENTE**

A coordenação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos procurará incentivar e possibilitar junto aos discentes do curso oportunidades de participação em diversos programas em eventos, cursos, congressos, encontros, seminários, e visitas técnicas, entre outros. A coordenação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos reserva um período somente para atendimento aos alunos que podem ser previamente agendados ou não, de acordo com a demanda.

A coordenação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá promover reuniões com representantes de sala periodicamente, além de atendimento individual aos alunos, conforme a necessidade. Acompanha os alunos de transferência e aqueles que se matriculam por disciplina devido à dependências ou outros motivos. Mantém um bom relacionamento com as turmas, por meio de

visitas periódicas também as salas e por meio conversas informais no âmbito da faculdade.

## **11. CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO**

### **CAPÍTULO III DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO**

Art. 94. O Corpo Técnico-Administrativo constituído por todos os servidores não docentes tem a seu cargo os serviços necessários ao bom funcionamento da Faculdade, sendo disciplinado pelo Plano de Carreira do Pessoal Técnico Administrativo.

Parágrafo único. A Faculdade zelará pela manutenção de padrões e condições de trabalho, condizentes com a natureza de instituição educacional, bem como por oferecer oportunidade de capacitação e aperfeiçoamento técnico-profissional a seus funcionários.

Para a capacitação em nível técnico administrativo o Instituto de Ensino Superior de Bauru compõe seu quadro de pessoal de duas maneiras. Há o reenquadramento, no qual são analisados as características pessoais e o perfil técnico e ocupacional do funcionário que pode ser reaproveitado em outra atividade, e isto acontece de acordo com as necessidades da empresa ou também quando se nota que há um potencial que possa ser melhor aproveitado, gerando maior satisfação. Uma segunda forma ocorre quando é feita uma análise de currículos, pela qual são selecionados alguns candidatos para um teste específicos de aptidão e finalmente entrevistas com o responsável da área específica para a qual existe a vaga.

Para ser admitido, o pessoal técnico-administrativo e de apoio deve preencher algumas exigências de qualificação, tais como:

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

- O Instituto de Ensino Superior de Bauru tem política de qualificação e carreira do corpo técnico administrativo demonstrado no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

## **12. INFRAESTRUTURA FÍSICA E RECURSOS DE APOIO PARA O CURSO**

### **12.1 Espaço Físico**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru está situado na cidade de Bauru, Estado de São Paulo. Todas as dependências foram projetadas para atender aos requisitos de ensino e estão adequadas ao desenvolvimento das atividades e programas curriculares. As especificações de serventias obedecem aos padrões arquitetônicos recomendados quanto à ventilação, iluminação, dimensão e destinação específica.

Possui uma ampla biblioteca com espaço reservado para estudo individual e coletivo, possuindo computadores para uso dos alunos; um laboratório de informática com máquinas novas em uso e mais um sendo montado; uma Brinquedoteca; um Núcleo de Prática Jurídica; 51 salas de aulas; 1 sala de estudos; 4 salas de coordenação de Curso, um Núcleo de Estudos e Práticas Empresariais e uma Brinquedoteca.

As salas de aula, laboratórios, biblioteca, cantinas e outras dependências são de uso privativo dos corpos docente, discente e técnico-administrativo, permitido o acesso de pessoas estranhas quando da realização de eventos, encontros culturais, seminários ou em casos de expressa autorização da Direção Geral.

A infraestrutura física estará à disposição dos alunos para atividades extraclasse, desde que pertinentes aos cursos ofertados e dentro dos horários devidamente reservados.

As salas de aula estão aparelhadas para turmas de até sessenta alunos, para possibilitar melhor desempenho docente e discente.

A IES dispõe de área para estacionamento para motos e carros, seja na parte interna, seja na externa. Há vagas reservadas a deficientes físicos, devidamente sinalizadas.

As salas de aula atendem aos padrões exigidos quanto a dimensões, luminosidade, acústica e ventilação. O mobiliário encontra-se de acordo com as

especificações ergonômicas e satisfaz as exigências em relação aos aspectos de saúde dos professores e alunos. Os quadros são quadriculados e são côncavos, o que facilita a visualização por parte dos alunos. Nos laboratórios os quadros são formicados (adequados ao uso de pincéis) por motivos de higiene e segurança. Para conforto de estudantes e professores, as dependências, acadêmicas e administrativas são providas de ventiladores de teto. Os laboratórios de informática possuem ar-condicionado.

As instalações sanitárias, utilizadas pelos professores, estão localizadas na área de circulação dos mesmos, na sala de vivências. A auxiliar de limpeza é responsável pela limpeza e reposição dos utensílios descartáveis utilizados nos mesmos.

Quanto às instalações para os alunos, banheiros masculinos e femininos, localizam-se em pontos internos de fácil acesso próximos às salas de aula. A limpeza dos sanitários é de responsabilidade da auxiliar de limpeza que realizam vistorias diárias.

Tanto as instalações sanitárias utilizadas pelos docentes quanto às disponíveis para os alunos foram projetadas com dimensões suficientes para atender confortavelmente aos usuários. Contam também com eficiente sistema de ventilação e iluminação natural e artificial, visando, assim, ao conforto e higiene. Cabe lembrar que os sanitários para os discentes possuem adaptação para portadores de necessidade especiais e chuveiros elétricos para banho. Além de rampas externas de acesso e piso tátil.

## **12.2 Condições de acesso para pessoas portadoras de necessidades especiais**

Atenta ao disposto na Portaria Ministerial nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, sobre os requisitos de acessibilidade de pessoas com deficiência física às suas dependências, a Mantenedora do Instituto de Ensino Superior determinou estudos para eliminação de quaisquer barreiras arquitetônicas que possam inibir a circulação de deficientes físicos. Assim, todos os blocos de salas de aula, laboratórios e sanitários, cantina, xerox e secretaria da IES são acessíveis às pessoas com deficiência. As salas de aula são acessíveis por meio de rampa que facilitam o deslocamento e o acesso às salas de aula fica disponibilizado o elevador. O estacionamento têm vagas reservadas para as pessoas com deficiência.

Ainda em consonância com o que estabelece a Norma Brasil 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, na parte que trata da Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências e Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos, o Instituto de Ensino Superior de Bauru assume o compromisso formal de proporcionar, quando solicitada, aos deficientes visuais e aos alunos com deficiência auditiva todo apoio necessário a que cumpram a integração curricular do curso interessado.

### **12.3 Infraestrutura de segurança**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru possui um reservatório de água com capacidade para 300 mil litros de água próximo às instalações físicas da Instituição, sendo suficiente para atender, caso necessário, uma emergência de incêndio. Além disso, em seus blocos hidrantes estrategicamente colocados assim como os extintores de incêndio de pó químico. Todo esse recurso pelo Corpo de Bombeiros da cidade de Bauru. Dessa forma, há o cumprimento da legislação vigente.

### **12.4 Manutenção das instalações físicas**

A Instituição deve zelar por suas instalações físicas, de modo a realizar a manutenção preventiva e corretiva das mesmas conservando-as de modo adequado e permanente. Desta forma, mantém em seu quadro, de funcionários permanentes. O objetivo é manter as instalações funcionais, a infraestrutura geral com aparência limpa para que além de se oferecer ensino de qualidade também a Instituição preocupa-se com a qualidade de vida.

### **12.5 Equipamentos**

O Instituto de Ensino Superior iniciou suas atividades em 1999, os equipamentos e instalações estão em ótimas condições de funcionamento, assim como os computadores dos laboratórios atendem as necessidades para acesso à Internet e aulas práticas que requeiram o uso dos mesmos. Hoje, o desempenho

competente, em qualquer profissão, reclama o conhecimento e a prática de instrumental tecnológico.

O funcionamento da IES pressupõe a disponibilidade desses recursos e a presença de operadores capazes de propiciar uma gestão eficiente dos mesmos e de ensinar como utilizá-los, segundo os programas e objetivos propostos no projeto de cada curso.

Ademais, os recursos tecnológicos e de multimeios devem funcionar, também, como vias de integração do IES com a comunidade, mediante atividades complementares, extensionais e de serviços, de caráter interdisciplinar, inclusive como forma de conhecer melhor o mercado de trabalho.

## **12.6 Acesso a equipamentos de informática pelos docentes**

Quando da contratação do docente, a Secretaria Acadêmica o cadastra no Sistema de Controle Acadêmico. Por meio desse cadastro, o Centro de Processamento de Dados-CPD cria uma área de trabalho para o docente no servidor de arquivos da rede local da faculdade, onde a capacidade total para armazenamento de arquivos é de 10 gigabytes (para cada docente). Para o docente poder acessar essa área de trabalho, o próprio CPD emite um login e senha de usuário para o respectivo professor. Este login e senha são à conta de e-mail do docente na instituição. Com login e senha em mãos, o docente tem condições de armazenar dados (como já descrito), acessar a Internet e e-mail e também o serviço de intranet, onde deverá digitar as notas e as faltas dos discentes.

Para o acesso aos computadores, na sala dos Professores existem dois computadores além da possibilidade de utilização dos laboratórios de informática da instituição destinada às aulas práticas. Os docentes têm acesso a equipamentos de informática, seja na sala dos coordenadores, na sala reservada, na Biblioteca, localizados no mesmo bloco, o que facilita o uso. A sala dos professores, assim como a sala reservada, está disponível o dia todo. Nestes locais, os equipamentos são modernos e em rede, favorecendo o desenvolvimento de todas as atividades acadêmicas.

Os equipamentos e as instalações estão em boas condições de funcionamento para atender ao número de docentes.

## **12.7 Acesso a equipamentos de informática pelos Discentes**

O procedimento é o mesmo aplicado aos docentes, com a única diferença que o espaço de armazenamento de dados é menor, dada à quantidade de alunos que a faculdade possui. De acordo com ficha de laboratórios de informática, os discentes têm a disposição 18 (dezoito) computadores no laboratório, em horários disponíveis.

Os discentes têm acesso a equipamentos de informática, seja na biblioteca ou no Laboratório de Informática. O Laboratório o uso é generalizado, porém com horários fixos de funcionamento e regras na utilização. No xerox, os alunos contam com impressora para a confecção de trabalhos acadêmicos. Os equipamentos são modernos e em rede, favorecendo o desenvolvimento de todas as atividades acadêmicas.

Os equipamentos e as instalações estão em boas condições de funcionamento para atender ao número de discentes e docentes.

Os discentes possuem um login para ter acesso à intranet e outras facilidades oferecidas no site da Instituição. Os laboratórios funcionam das 9h às 21:00hs de segunda a sexta; e, aos sábados, com agendamento prévio.

## **12.8 Recursos audiovisuais e multimídia**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru tem em sua infraestrutura de apoio pedagógico, a grande alavanca tecnológica para a realização de aulas e reuniões na Instituição. A utilização de dispositivos audiovisuais, principalmente os mais usados em sala de aula, como TV, vídeo, retroprojeter, computador e projetor multimídia, facilitam o fazer pedagógico. A IES possui um programa de manutenção preventiva, bem como investe na preparação de recursos humanos qualificados para seu uso, para um rápido atendimento aos professores em sala de aula, além de propiciar orientações in loco e capacitações semestrais aos seus docentes sobre o correto uso dos aparelhos eletrônicos, contribuindo assim para a maximização dos recursos disponíveis.

É importante ressaltar que a IES disponibiliza em suas salas para a realização de aulas, equipamentos como projetor multimídia, tela de projeção, computador com acesso à Internet, aparelho de DVD e projetor, mediante a

solicitação antecipada do docente. Além disso, os laboratórios de informática encontram-se igualmente à disposição para disciplinas que necessitam uso de computadores e orientação acadêmica.

### **12.9 Rede sem fio**

A rede sem fio da instituição utiliza um sistema de autenticação hotspot, o qual fornece um portal para autenticação dos usuários. Este sistema oferece facilidades aos usuários finais, por não exigir que os alunos e professores tenham grandes conhecimentos de configuração de rede.

A instalação dos pontos de acesso foi feita em locais estratégicos, definidos com o auxílio de um computador portátil e software para análise de qualidade do sinal, com o intuito de proporcionar uma boa intersecção entre o raio de alcance dos pontos de acesso e uma total cobertura da área do campus.

Para testar a eficiência da rede sem fio, foram efetuadas medições de sinal em diversos locais do campus, bem como a monitoração dos dispositivos da rede sem fio (pontos de acesso e servidor de autenticação).

### **12.10 Manutenção dos equipamentos**

Os equipamentos de laboratórios e outros têm manutenção periódica, de acordo com as especificações e a necessidade. Assim, equipamentos ainda com seguro são revisados e/ou corrigidos por especialistas credenciados. Outros, por especialistas terceirizados. A necessidade da manutenção dos equipamentos é controlada pelo responsável técnico pelo setor que faz a solicitação a Diretoria Administrativa e a partir daí, segue o trâmite necessário.

Quanto aos demais equipamentos, o setor responsável faz periodicamente limpeza nos retroprojetores. Importante ressaltar que o local de armazenamento desses equipamentos é adequado, assim como o transporte até as salas de aula. Esta manutenção rigorosa faz parte da Política Institucional uma vez que, equipamentos em estado de conservação adequados facilitam o andamento das ações planejadas e direciona investimentos maiores somente na aquisição de novos equipamentos.

### **13. ATENÇÃO AOS DISCENTES**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru e seu Curso Superior de Tecnologia em Marketing adota e oferece um Programa de Iniciação Científica, capaz de incentivar alunos com melhor desempenho acadêmico para a prática da pesquisa, sob orientação de professores pesquisadores que trabalhem em regime integral ou parcial de dedicação. Os projetos são norteados pelas linhas de pesquisa a serem adotadas, como ação pedagógica e de inserção na comunidade. Serão prioritárias as linhas de atendimento aos problemas verificados na comunidade de Bauru, enquanto relacionados aos objetivos do curso. Os alunos selecionados serão subvencionados em forma de pagamentos ou descontos em suas mensalidades escolares, cujo critério deverá ser aprovado pelo CAS (Conselho de Administração Superior).

O Programa de Iniciação Científica compõe a programação geral de política da instituição, no que se refere às atividades de pesquisa e mesmo extensão. Com esta proposta, procura-se desenvolver no aluno uma postura científica, proporcionando os princípios teóricos e básicos da metodologia da pesquisa para iniciar o educando na sua prática, capacitando-o para o trabalho criterioso, metodológico, aprofundado e comparativo do tema tratado e viabilizando.

A pesquisa institucional estará alicerçada como um princípio educativo e científico, que deve partir e estar em permanente contato com a realidade para assegurar a qualidade educativa do projeto pedagógico do Instituto. A pesquisa busca a ampliação da produção do saber e a veiculação dos conhecimentos a serviço da comunidade, como forma de assegurar a análise e a compreensão e intervenção na realidade e enquanto suporte básico para uma formação profissional conectada com os problemas que emergem desta realidade e às demandas do progresso científico e tecnológico. Estas atividades estão diretamente comprometidas com a melhoria qualitativa das atividades de ensino do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Com relação às atividades de extensão, o Instituto fixou as seguintes metas e diretrizes que norteiam a sua política em: relação às atividades de extensão:

- a) desencadeamento de uma política de aproximação sucessiva com agências e órgãos financiadores de projetos extensionistas para apresentação e aprovação de financiamento dos projetos a serem desenvolvidos;
- b) apoio e assessoramento aos projetos de extensão apresentados, aprovados e desenvolvidos por professores, com a participação de alunos;
- c) incentivo e apoio aos docentes no desenvolvimento de projetos extensionistas, que tenham reflexos nas atividades de ensino e pesquisa;
- d) incentivo e orientação a projetos interdepartamentais;
- e) programação e realização de cursos, seminários, simpósios e eventos afins para difusão e atualização de conhecimentos, de forma a tornar o Instituto um centro produtor e difusor de informações, com reflexos nas atividades de ensino e pesquisa;
- f) celebração de acordos, consórcios, parcerias e convênios com outras IES, empresas ou órgãos públicos ou privados, para a realização em parceria de projetos extensionistas, envolvendo ensino e pesquisa;
- g) Revista Científica para publicação e divulgação dos resultados dos projetos desenvolvidos.

### **13.1 Núcleo de Apoio ao Estudante – N.A.E.**

#### **13.1.1 Orientação Profissional**

O programa de Orientação Profissional do Instituto de Ensino Superior de Bauru oferece gratuitamente aos seus alunos orientação e informação profissional. O programa é essencial para que os jovens possam desenvolver e amadurecer a escolha profissional, identificando suas habilidades e aptidões para atuarem no mercado de trabalho.

#### **13.1.2 Estágios remunerados**

O Instituto estabeleceu parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) bem como com empresas da região de Bauru a fim de iniciar seus alunos no mercado de trabalho através de estágios remunerados. O Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE é uma instituição não-governamental, sem fins

lucrativos, filantrópica e mantida pelo empresariado nacional e promove a integração dos jovens estudantes ao mercado de trabalho, aperfeiçoando sua qualificação profissional, por meio da promoção de programas de estágios nas empresas conveniadas à Instituição.

Por ser um eficiente instrumento para a formação de novos profissionais, o estágio possibilita ao estudante a aplicação da teoria aprendida na escola, permitindo maior assimilação das matérias curriculares e a avaliação da sua escolha profissional, entre outras vantagens.

Ao promover programas de estágio, as empresas também são beneficiadas, criando e mantendo a renovação e a oxigenação permanentes do seu quadro funcional. Assim, as empresas podem e devem investir numa programação de estágio, cumprindo importante papel social e tarefa decisiva para a formação de futuros profissionais.

Mais especificamente voltado para o Curso Superior de Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos, o Instituto de Ensino Superior de Bauru tem convênio com as grandes empresas de Bauru e região a fim de propiciar estágio remunerado para iniciação dos alunos do curso no ambiente de trabalho do gestor de recursos humanos.

### **13.1.3 Serviço de Assistência ao Estudante**

O SAE (Serviço de Atendimento ao Estudante) tem como objetivo principal atender o aluno que apresenta dificuldades financeiras para custear suas obrigações, além de outras dificuldades que pode apresentar em relação à sua saúde física e mental. Tem infraestrutura para atendimento Psicológico, constitui espaço físico de escuta vocacional, objetivando apoio ao rendimento escolar e ao desempenho estudantil. Conta com profissional especializado, notadamente das áreas de Psicologia, Pedagogia e Direito. Os problemas financeiros apresentados pelo aluno, quando for o caso, será levado para apreciação dos dirigentes do Instituto, a quem caberá decidir os casos que ultrapassarem os limites do SAE.

Mantém articulação de um trabalho voluntário realizado por um profissional.

Existe uma política definida e disponibilidade docente para atividades regulares e orientação acadêmica aos discentes, principalmente nas demandas práticas do Curso e no desenvolvimento de suas pesquisas.

Atualmente, o atendimento psicológico aos alunos e o aconselhamento em situação educacional é realizado durante todo o semestre letivo por um profissional da área que segue o regulamento do NAAP (Núcleo de Atendimento Psicológico e Pedagógico do IESB) que é um órgão de apoio acadêmico, vinculado a Diretoria Geral no desenvolvimento do Programa de Apoio ao Discente, decorrente da Política Institucional de Ensino, expressa no Projeto pedagógico Institucional – PPI, que é parte integrante do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI cláusulas contidas no Regulamento. O Núcleo de Apoio Discente tem como objetivo central acompanhar os alunos ao longo da graduação, assistindo-os em suas dúvidas e ansiedades, favorecendo o desenvolvimento pessoal, social e cultural essenciais à sua formação, possibilitando-lhe uma participação efetiva na vida acadêmica.

De acordo com as necessidades acadêmicas e/ou pessoais, a Coordenação do Curso recebe os alunos e, quando necessário, faz os devidos encaminhamentos.

O Serviço de Assistência ao Estudante mantém articulação com órgãos financiadores de estudos, principalmente o MEC, com relação ao FIES, além de Prefeituras e Câmaras municipais, empresas e órgãos públicos em geral. Da mesma forma, procura firmar convênios e relacionar-se com empresas em geral, privadas ou públicas, de forma a cadastrar alunos para possíveis contratações de trabalho. A prioridade é a de atender os alunos que estejam desempregados.

O Serviço de Assistência ao Estudante mantém também um trabalho voluntário realizado por um profissional do Instituto, voltado para o encaminhamento jurídico, isto é, em atendimento às carências do aluno diante de problemas fáticos jurídicos em que os mesmos se encontram envolvidos.

O Instituto mantém um programa de Bolsa a fim de auxiliar os alunos com baixo rendimento familiar no financiamento de seus estudos.

## **14. BIBLIOTECA**

### **14.1 Apresentação**

O Histórico da Biblioteca do Instituto de Ensino Superior de Bauru confunde-se com o da própria Instituição. Desta forma, as atividades da Biblioteca tiveram início também em 1999, paralelamente à implantação das primeiras turmas dos Cursos da IES.

Segundo MIKHAILOV, a informação é uma forma de conhecimento que existe, quando esse conhecimento é transferido de seu portador (em particular de seu gerador) e materializado em forma de um documento. Para ele, o vocábulo informação, além de significar o registro dos dados lógicos obtidos durante o processo cognitivo, inclui também o processo de sua transmissão. Os usuários de uma biblioteca são, potencialmente, consumidores e produtores de informações de natureza científica. Logo, ciência e informação (incluindo sua transmissão) são inseparáveis. Inicialmente, existia uma única sala onde se concentravam todas as atividades da Biblioteca, ou seja, atendimento ao aluno, consultas e a administração da mesma. Nesta curta trajetória a biblioteca passou por mudanças a fim de tornar-se eficaz no atendimento das informações solicitadas por seus usuários. Mas, especificamente, houve a mudança da Bibliotecária e a contratação de uma auxiliar, e, levada pela crescente demanda de informações por diferentes meios, fez-se necessário adequá-la ao novo momento, até por uma questão de comprovar a sua importância para a Instituição. Nesse intuito, além dos serviços que já vinha oferecendo, como empréstimo de livros, pesquisas, consulta em periódicos e via Internet, e todos os demais serviços técnicos para mantê-la organizada e funcional, também a Biblioteca teve sua infraestrutura ampliada.

## **14.2 Missão**

A Missão da Biblioteca do Instituto de Ensino Superior de Bauru é propiciar e disseminar informações para as atividades relacionadas ao conhecimento, de ensino, pesquisa, extensão e prestação de serviços dentro do instituto.

## **14.3 Espaço físico**

A biblioteca conta com um espaço para o acervo, leitura e estudo individual além disso, a biblioteca possui um espaço para salas de estudo em grupo. As instalações são adequadas para a quantidade de alunos e livros existentes, devendo ser melhorada de acordo com as necessidades futuras. O armazenamento do acervo é satisfatório, com iluminação adequada, entre outros. O catálogo informatizado encontra-se disponível ao público na biblioteca, havendo terminal de consulta para tal fim. As consultas são universais, permitindo a verificação por autor, título, assunto e palavra-chave.

#### **14.4 Acervo geral**

O acervo geral visa atender às necessidades de documentação e informação dos cursos, sendo constituído de livros básicos e complementares, indicados na bibliografia de cada disciplina, bem como livros de interesse geral. O acervo atende à estrutura curricular de cada curso. Há, ainda, periódicos especializados, obras de referência e materiais especiais que são utilizados pelo curso.

#### **14.5 Horário de funcionamento**

Para o bom desempenho e disponibilidade de atendimento, não só da comunidade acadêmica do Instituto de Ensino Superior de Bauru, mas também da comunidade local, estabeleceu-se o horário de funcionamento da Biblioteca: de segunda a sexta-feira das 8 às 12 horas, das 13h00 às 17h00 e das 18h00 às 22h00 e aos sábados das 8h às 12 horas.

#### **14.6 Serviço de acesso ao acervo**

A Biblioteca do Instituto de Ensino Superior pode ser utilizada pelos corpos docente, discente, técnico-administrativo, pelos alunos de instituições conveniadas e de estabelecimentos de ensino situados no seu entorno.

A instituição alinha as seguintes facilidades e condições de acesso aos serviços da Biblioteca:

- Sistema de livre acesso que permite ao usuário dirigir-se à área do acervo (estantes), com orientação de pessoal qualificado;
- Consulta a obras de referência restrita ao recinto da Biblioteca, ressalvados os casos de expressa autorização de quem de direito;
- Espaço físico para consulta individual e para trabalho em grupo;
- Serviço de reserva, nos casos em que a procura é superior ao número de exemplares disponíveis;
- Serviço de reprografia, que funciona nas instalações da IES, sob a responsabilidade de pessoal qualificado;
- Serviço de orientação para pesquisas bibliográficas;
- Convênios para facilitar o empréstimo de exemplares entre bibliotecas;
- Empréstimo domiciliar.

#### **14.7 Apoio na elaboração de trabalhos acadêmicos**

A biblioteca da IES disponibiliza a seus usuários (docentes, alunos, funcionários e membros da comunidade), mediante solicitação do Professor responsável, pode ser utilizada para os seguintes fins:

- a) Orientação Bibliográfica: orientar os alunos na elaboração de trabalhos acadêmicos, e realização de pesquisas.
- b) Oficinas de Normalização Bibliográfica, Referências, Citações e Apresentação de Trabalhos Acadêmicos: capacitar os usuários para a realização de trabalhos acadêmicos, tendo como base as normas bibliográficas da ABNT e da IES.
- c) Oficina de Elaboração de Resumos: capacitar os usuários para a elaboração de Resumos Técnicos e Científicos e Relatórios de Atividades.
- d) Oficina Bases de Dados on-line: capacitar os alunos para pesquisa em base de dados on line, bem como levar ao conhecimento dos usuários as bases de dados disponíveis on line, nas áreas de humanas, exatas e biológicas.

Observação: A realização destas oficinas tem por objetivo propiciar uma maior interação entre os usuários e a Biblioteca, visando atingir principalmente o corpo discente desta unidade e pode ser solicitada pelos docentes.

#### **14.8 Pessoal técnico-administrativo**

Conforme dispõe a proposta do texto regimental, a Biblioteca está sob a responsabilidade de profissional devidamente habilitado em Biblioteconomia, além da auxiliar contratado pela Instituição.

#### **14.9 Política de aquisição, expansão e atualização**

O Instituto de Ensino Superior de Bauru aprovou políticas de expansão e de atualização do acervo bibliográfico calcadas em recomendações das Comissões de Especialistas do MEC e a partir da consciência de que a biblioteca é setor primordial para se obter um bom patamar de desempenho.

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

- Consignação de recursos anuais no Planejamento Econômico-financeiro, para atender a demanda decorrente do natural crescimento institucional, a criação de novos cursos e/ou de novas turmas;
- Realização de campanhas junto às comunidades atingidas diretamente pela Faculdade, visando à doação de livros e periódicos;
- Reuniões periódicas com professores e alunos para indicação de títulos de bibliografia básica das disciplinas do curso ou de áreas conexas, seguindo-se, na elaboração das listas, as referências adotadas pela ABNT. As indicações são encaminhadas para análise do setor competente;
- Levantamento das estatísticas sobre a demanda dos títulos disponíveis nas estantes para avaliar o grau de aceitação entre os usuários;
- Consultas periódicas a professores e alunos para indicação de títulos que alarguem o acervo das matérias/disciplinas de Conhecimentos de Formação Geral de Natureza Humanística e Social, de Conhecimentos de Formação Profissional Básica, de Conhecimentos de Formação Profissional Específica e de Conhecimentos Optativos/Eletivos, de cada curso ministrado na Faculdade;
- Verificação - a cargo da Direção da Biblioteca - de catálogos, ou via Internet, de livrarias e editoras para conhecer os novos lançamentos, seja de livros, seja de periódicos e posterior discussão com os professores e alunos sobre o encaminhamento de novos pedidos;
- Intercâmbio com editoras e livrarias, inclusive com solicitação de exemplares em regime de consignação, para conhecimento do corpo docente;

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

## **14.10 ACERVO À PROPOSTA DO CURSO**

### **14.10.1 Livros - Formação Geral**

O acervo geral visa atender às necessidades de documentação e informação dos cursos, sendo constituído de livros básicos e complementares, indicados na bibliografia de cada disciplina, bem como livros de interesse geral. O acervo atende à estrutura curricular de cada curso. Há, ainda, periódicos especializados, obras de referência e materiais especiais que são utilizados pelo curso.