

2010



PPC – Projeto Pedagógico de Curso
CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO - FAIESP

01/01/2010

Sumário

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DA FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO – FAIESP.....	9
MANTENEDORA	9
DIRIGENTE DA MANTENEDORA:	9
BASE LEGAL DA MANTENEDORA	10
MANTIDA	10
DIRIGENTES DA IES.....	10
DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	11
DENOMINAÇÃO	11
CONTEXTUALIZAÇÃO.....	12
FILOSOFIA INSTITUCIONAL	12
PRINCIPIO SER EDUCADOR	14
CONTEXTO HISTÓRICO DO MUNICÍPIO	15
HISTÓRICO DO CURSO.....	33
ESTRUTURA ACADÊMICA E ADMINISTRATIVA	33
REGISTRO E CONTROLE	33

COORDENAÇÃO DO CURSO	34
FUNÇÕES POLÍTICAS.....	34
FUNÇÕES GERENCIAIS	35
FUNÇÕES ACADÊMICAS	36
FUNÇÕES INSTITUCIONAIS	37
GESTÃO ACADÊMICA DO CURSO	37
REUNIÕES DE COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA	39
REUNIÕES DE PROFESSORES	40
REUNIÕES COM CENTRO ACADÊMICO OU REPRESENTANTE DISCENTE	40
ATENÇÃO AOS DISCENTES	40
APOIO À PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS.....	41
APOIO PEDAGÓGICO AO DISCENTE	41
ACOMPANHAMENTO PSICOPEDAGÓGICO	42
MECANISMO DE NIVELAMENTO	43
ACOMPANHAMENTO DE EGRESSO.....	43
COMPOSIÇÃO DO NDE – NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE.....	44
CONCEPÇÃO DO CURSO	45

Objetivo Geral.....	47
Objetivos Específicos	48
CURRÍCULO DO CURSO.....	49
FUNDAMENTOS TEÓRICOS	49
PERFIL DO EGRESSO	51
CAMPO DE ATUAÇÃO.....	52
COMPETÊNCIA	53
HABILIDADES	54
MATRIZ CURRICULAR	55
EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS.....	58
SELEÇÃO DE CONTEÚDOS ESSENCIAIS	84
INTEGRAÇÃO DE CONTEÚDOS	86
LENDO ESSAS DEFINIÇÕES, ACRESCENTAMOS QUE O PPI FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO – FAIESP, ALÉM DE AUTÔNOMO, SE DESENVOLVE POR MEIO DE COOPERAÇÃO ENTRE ALUNOS E EDUCADORES, CRIANDO UMA REDE DE FUNÇÕES COM DESEMPENHOS INTER-RELACIONADOS. DESSA FORMA, PARA A FAIESP ATUAR EM EDUCAÇÃO É, ANTES DE TUDO, UMA JORNADA AO LONGO DE UM CONJUNTO DE RESPOSTAS ORGANIZADAS EM TORNO DOS QUATRO PILARES DA EDUCAÇÃO, APONTADOS PELO RELATÓRIO DA UNESCO (DELOURS, 1999):	86
ENSINO NA COMUNIDADE	91
PREPARO PEDAGÓGICO DOCENTE.....	91

ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	92
ORGANIZAÇÃO DE CONTEÚDOS CURRICULARES	93
PLANO DE ENSINO	94
BALANCED SCORECARD – BSC– ACADÊMICO.....	95
AULAS ESTRUTURADAS	96
ESTRATÉGIAS DE ENSINO APRENDIZAGEM.....	98
METODOLOGIAS ATIVAS	98
ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM	99
ESTÁGIO SUPERVISIONADO.....	100
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO	100
MEIOS DE DIVULGAÇÃO DE TRABALHOS E PRODUÇÃO DOS ESTUDANTES.....	100
• SITE DA IES,.....	100
• MURAIS,	100
• IMPRENSA ESCRITA	101
• EVENTOS:.....	101
ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	101
ESTUDO DIRIGIDO	101

Participação dos discentes nas atividades acadêmicas.....	104
• Participação dos discentes em programas/projetos de iniciação científica ou em prática de investigação.....	104
• Participação dos acadêmicos em atividades de extensão.	104
• Monitoria.....	104
SISTEMA DE AVALIAÇÃO	104
SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO EDUCACIONAL - SPA	104
AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	109
EXAME NACIONAL DE CURSOS	112
CORPO DOCENTE.....	112
PERFIL DO CORPO DOCENTE	112
CORPO DOCENTE.....	113
INFRA-ESTRUTURA FÍSICA E SUA UTILIZAÇÃO	114
SALAS DE AULA E LABORATÓRIOS.....	114
SALAS DE AULA E LABORATÓRIOS.....	114
Salas dos Setores Administrativos	116
Setor de Registro Acadêmico - SRA	117
Setor de Atendimento ao Aluno – SAA.....	118

Coordenação de Avaliação Institucional – CAI	119
BIBLIOTECA	120
ESPAÇO FÍSICO.....	121
ACERVO GERAL	121
POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DAS COLEÇÕES:	122
SERVIÇOS DE ACESSO AOS RECURSOS DE INFORMAÇÃO.....	122
Catálogo Coletivo SIBUC	122
Bases de Dados	122
Internet.....	122
COMUT e Pesquisa bibliográfica.....	123
SERVIÇOS AOS USUÁRIOS	123
Atendimento a Portadores de Necessidades Especiais.....	123
Serviços de Empréstimo, Devolução e Reservas:	123
Serviços de Treinamento de usuários e Visitas orientadas	124
Periódicos, Serviços e Coleções Especiais.....	124
PROGRAMA DE BOLSA DE ESTUDOS.....	124
BOLSA ATLETA.....	125

CRÉDITO PRAVALER	126
CRÉDITO UNIBANCO	126

Dados de identificação da FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO – FAIESP.

Mantenedora

- IUNI Educacional – UNIC Rondonópolis Arnaldo Estevão Ltda.
- CNPJ n.º 05.161.540/0001-70
- Rua Arnaldo Estevão, 758-A – Centro
- Rondonópolis – MT
- CEP: 78.700-100
- Fone: (66) 3411-9494
- Home page: www.unic-roo.com.br

Dirigente da Mantenedora:

Prof. Altamiro Belo Galindo - Bacharel em Direito e Administração. Pós-Graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor universitário. Diretor Administrativo da Associação Prudentina de Educação e Cultura, Pró-Reitor Administrativo da Universidade do Oeste Paulista, Diretor Geral das Faculdades Integradas de Cuiabá, Reitor da Universidade de Cuiabá.

Base legal da Mantenedora

A Ata de Assembléia Geral para Constituição da entidade civil, sem fins lucrativos, com denominação social de UNIC – União das Escolas Superiores de Cuiabá foi lavrada em 07 de setembro de 1.989, na Avenida Beira Rio, no. 3.100, Jardim Europa, cidade de Cuiabá, Estado de Mato Grosso. E a Ata de Assembléia Geral para Transformação da Sociedade empresária de responsabilidade limitada com denominação social de IUNI Educacional Ltda foi lavrada em 04 de abril de 2008, na Avenida Beira Rio, no. 3.100, Jardim Europa, cidade de Cuiabá, Estado de Mato Grosso, sendo a mesma protocolada sob o número 08/045943-9 de 12/05/2008 e certificado e registrado na Junta Comercial do Estado de Mato Grosso sob o número 51201063907 em 15 de maio de 2008. O IUNI Educacional está registrado no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ sob nº 33.005.265/0001-31.

Mantida

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO

- Portaria Credenciamento: Portaria do MEC n.º 141 de 12 de Janeiro de 2004
- Endereço: Rua Arnaldo Estevão de Figueiredo, 758 A – Centro
- Fone: (66) 3411-9494
- Home page: www.unic-roo.com.br

Dirigentes da IES

Diretor Geral: **Edemilson Marques da Silva**

Administrador, especialista.

Diretor Acadêmico: **Ed. Ana Paula Lopes Lima Lucena**

Contadora Especialista

Dados de Identificação do Curso

Denominação

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – Habilitação Tecnólogo

- Endereço: Rua Arnaldo Estevão de Figueiredo, 758 A – Centro – Rondonópolis-MT
- Fone: (66) 3411-9494
- Home Page: www.unic-roo.com.br
- E-mail: reinaldo.mesquita@unic.br
- **Coordenador do Curso:** Reinaldo Mesquita Cassiano

Mestrado em Administração, especialista em Finanças Empresariais e Controladoria e graduado em Administração. Desde 1998 atua no ensino superior. Já coordenou os Cursos de Administração e Secretariado Executivo Bilíngue, também atuou como Diretor Acadêmico e Diretor Geral de IES. Faz parte do Banco de Avaliadores do BASIS (INEP/MEC) 2006.

- Portaria Autorização: n.º 207 de 07/03/2007
- Portaria Reconhecimento: em processo de reconhecimento

- Nº de vagas ofertadas: 200
- Turno: Matutino/Noturno
- Regime de Matrícula: Semestral
- Duração e tempo de integralização do curso: mínimo 4 e máximo 6

Contextualização

Filosofia Institucional

O marco referencial é a tomada de posição da instituição que planeja em relação à sua identidade, visão de mundo, utopia, valores, objetivos, compromissos. Expressa o rumo, o horizonte, a direção que a instituição escolheu, portanto, a sua opção e fundamentação. O marco referencial na **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO** nasceu da resposta ao forte questionamento que se colocou: *em que medida, enquanto IES democrática é possível efetivamente colaborar para a construção do novo homem e da nova sociedade?*

Na elaboração da filosofia institucional, foi amplamente discutida a realidade mais ampla na qual a instituição está inserida. A localização na América Latina, no Brasil, no Estado de Mato Grosso, características econômicas sociais, ecológicas, culturais e econômicas, os elementos estruturais que condicionam a instituição e seus agentes e que pesaram na decisão da implantação da **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO**.

A proposta deixa claro que, após as discussões, o marco filosófico foi delineado, indicando a direção, o horizonte maior, o ideal geral da instituição – realidade global desejada. É a proposta de sociedade, de pessoa e educação que a instituição assumiu. Educação é o esforço que se faz em perpetuar a existência, em garantir a continuidade humana. É, portanto, o processo de inserção do sujeito no mundo da cultura.

A filosofia da **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO** é comprometida com uma concepção progressista onde predomina o ensino de qualidade, a formação crítica do profissional em relação à sociedade e compreensão do papel que lhe é inerente, para que possa analisar e contribuir na discussão dos problemas regionais e nacionais. Fica explicitado também, o compromisso com a formação do homem e com o desenvolvimento social, científico e tecnológico e acredita-se que é preciso articular a formação científica – profissional e a formação ética, política e estética.

A filosofia tem caráter transformador, pois tem o compromisso não só com o profissional competente e crítico, mas um homem cidadão, profissional, pois além da dimensão humana, um cidadão intelectual, indivíduo capaz de criar formas de compreensão, de equacionar e solucionar problemas nas esferas pessoal, social e profissional.

Além da preparação de indivíduos para o mercado, a **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO** tem em sua filosofia a preocupação da preparação do indivíduo que busque reflexivamente e, em ações, a solução de problemas imediatos da sociedade, através de uma aprendizagem significativa. Uma concepção filosófica transformadora tem como proposta explícita a liberdade, a igualdade, a autonomia, democracia, cidadania, existência social e do próprio homem.

A **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO** explicita em sua proposição de filosofia/objetivos a vinculação do seu Projeto Global de Instituição de Ensino Superior a um Projeto de Sociedade, que busca constantemente uma identificação com a região, levantando aspectos do meio geográfico, social e político regional que são determinantes dos objetivos e da identidade da instituição.

O Projeto Pedagógico Institucional da **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO** é um documento de planificação educacional de longo prazo quanto à sua duração, integral quanto à sua amplitude, na medida em que abrange todos os aspectos da realidade escolar, flexível e aberto, democrático porque é elaborado de forma participativa e resultados de consensos.

A FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO vem trabalhando estes anos de forma bastante sistematizada, no sentido de desmistificar uma deformação idealista que só valorizava apenas as idéias, os postulados filosóficos do ensino tradicional, o conteúdo pelo conteúdo, as boas ações e, muitas vezes, não se comprometia com a efetiva alteração da realidade.

A FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO trabalhou, em todas os seus cursos, a idéia de que o projeto pedagógico não deve ficar no nível filosófico de uma espécie de ideário, ainda que contemplando princípios andragógicos e, nem em nível sociológico de contemplação de um diagnóstico. Buscou em suas ações resgatar nos educadores o valor do planejamento, da busca de novas metodologias, mais atualizadas e mais condizentes com o perfil do ingressante na atualidade.

A função do projeto pedagógico, portanto, tem sido de ajudar a resolver problemas, utilizar os conhecimentos adquiridos na prática e, portanto, uma metodologia de trabalho que possibilita "*re-significar*" a ação de todos os envolvidos na instituição, buscando em cada curso ofertado decifrar as competências necessárias para que o egresso consiga obter uma boa empregabilidade e fundamentalmente à preparação para o exercício da cidadania, analisando e avaliando quais os conteúdos profissionalizantes e de conhecimentos prévios são essenciais para se alcançar as competências e, conseqüentemente, o perfil do egresso desejado de cada curso.

Princípio Ser Educador

Qualquer mudança educacional precisa contar com o envolvimento incondicional de todos os participantes. Articulados com o projeto pedagógico institucional o qual não só apontam a natureza dos modos de chegar à prática, mas orientam os procedimentos, as atitudes e ações desejáveis que a instituição procura estimular entre os membros que a integra e que deverão encontrar sua definição mais concreta e efetiva de suas derivações nos diferentes cursos da Instituição.

A FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO criou e divulga o que denominamos **Princípio Ser Educador**, o qual norteia as ações de todos os *stakeholders* da Universidade de Cuiabá, pois a UNIC acredita que somente se educa se todos estiverem comprometidos em educar. Para tanto é preciso ter

tenacidade e paixão pelo desejo de realização. A idéia não é simplesmente estimular a paixão, mas fazer com que nossos educadores se apaixonem por aquilo que fazem

Pode parecer estranho falar de algo tão delicado e confuso como a **paixão** como parte integrante de um modelo estratégico acadêmico. Mas a paixão se tornou parte fundamental do princípio **Ser Educador**. Sabemos que não conseguimos e não conseguiremos fabricar esse sentimento ou motivar pessoas para que sintam paixão. Mas, podemos descobrir o que provoca tal emoção nas pessoas e nos educadores de nosso grupo.

O **Ser Educador** possui, essencialmente, como característica do seu trabalho uma capacidade formadora, pelo empreendimento de conduta e ações reflexivas que contribuem para o desenvolvimento de indivíduos mais conscientes, pois representam por meio de suas condutas, valores éticos e morais tão necessários à coletividade.

A primeira função de qualquer pessoa na Universidade de Cuiabá é **Ser Educador**, a segunda é o exercício de qualquer cargo ou função, ou seja, somos todos educadores, administrativos e acadêmicos juntos na construção de uma vida melhor através de uma educação superior responsável.

Contexto histórico do município

A data de fundação do município de Rondonópolis é dia 10 de dezembro de 1953;

Altitude 212 m acima do nível do mar;

População estimada IBGE/2008: 179.094;

Clima Tropical Úmido e Temperatura média de 27º.

Desde o final do século XIX a ocupação local é marcada por um contingente de índios Bororo, elo efetivo do destacamento militar em Ponte de Pedra (1875-1890), seguida pelas comitivas de aventureiros que se arriscavam pela região em busca de ouro e de pedras preciosas. Por último, chegaram às expedições da Comissão Construtora das Linhas Telegráficas (1907/1909) sob o comando do então primeiro tenente Cândido Rondon, que determinavam o traçado da linha telegráfica para interligar o Estado do Mato Grosso e Amazonas ao resto do país – fruto dessa investida, em 1922 é Inaugurado o posto telegráfico às margens do rio Poguba (Rio Vermelho).

A formação do “Povoado do Rio Vermelho” inicia-se a partir de 1902 com a fixação de famílias procedentes de Goiás, Cuiabá e outras regiões do Estado. Em 1915 havia cerca de setenta famílias na localidade, estas viviam com certa organização econômica, social política e tinham preocupação com as primeiras letras.

Neste mesmo ano, Joaquim da Costa Marques, Presidente de Estado do Mato Grosso, promulga o Decreto Lei nº 395 que estabelecia uma reserva de 2.000 hectares para o patrimônio da povoação do rio Vermelho. Esse decreto marca oficialmente a existência do povoado (a futura cidade de Rondonópolis), cuja data de fundação (10 de agosto de 1915) foi regulamentada pela Lei Municipal 2.777 de 22 de outubro de 1917.

Em 1918, o deputado, agrimensor e tenente Otávio Pitaluga conclui o projeto de medição, alinhamento e estética da localidade; projeto que em 1948 foi aproveitado pelo engenheiro Domingos de Lima para edificar o traçado do atual quadrilátero central. Pitaluga foi também o responsável pela alteração de nome do povoado para Rondonópolis, em 1918, uma homenagem a Rondon que passa então a ser considerado o patrono do lugar. Em 1920 Rondonópolis transforma-se em distrito de Santo Antônio do Leverger e comarca de Cuiabá.

O DESPOVOAMENTO - Todavia, na década de 20, o recém criado distrito começa a sofrer problemas ligados a enchentes, epidemias e desentendimento entre os moradores; no mesmo período João Arenas descobre os garimpos de diamantes na vizinha região de Poxoréo (1924).

A combinação desses fatores provoca o processo de despovoamento de Rondonópolis ao mesmo tempo em que os garimpos projetam o crescimento de Poxoréo que, em 1938, foi elevado à categoria de município. Em consequência, pela proximidade, Rondonópolis é incluído como distrito de Poxoréo, através da Lei Estadual nº 218 de 1938. De 1930 a meados de 1947 Rondonópolis permanece despovoado.

A RETOMADA DO CRESCIMENTO - A partir de 1947 Rondonópolis volta a crescer, à medida que é inserida no contexto capitalista de produção como fronteira agrícola mato-grossense, resultado da política do sistema de colônias implantado pelo governo do Estado. A emancipação política acontece em 10 de dezembro de 1953.

Nas décadas de 50 e 60, o crescimento econômico de Rondonópolis vem através do campo, enquanto produtor de alimentos e extensão do capital paulista. Nesse período destaca-se a força da mão-de-obra de migrantes mato-grossenses, nordestinos, paulistas, mineiros, japoneses e libaneses.

Na década de 70 acelera-se no município o processo de expansão capitalista, e Rondonópolis desenvolve o mais rápido processo de modernização do campo que se teve notícia no Centro Oeste, incrementando as atividades da soja, da pecuária e do comércio. Aqui a migração sulista é o destaque.

Em 1980 Rondonópolis passa a ser pólo econômico da região e é classificado como segundo município do estado em importância econômica, demográfica e urbana. Já, na década de 90 Rondonópolis projeta-se como “A Capital Nacional do Agronegócio”, ao mesmo tempo em que cresce o setor agroindustrial – decorre daí o sucesso da Exposul e da Agrishow Cerrado.

Decorridos pouco mais de 50 anos de sua emancipação política, Rondonópolis tem uma população aproximada de 180 mil habitantes. É uma cidade conhecida por suas terras férteis e localização privilegiada, no entroncamento das Rodovias BR 163 e BR 364, que ligam as regiões Norte/ Sul do país, sendo o portal da Amazônia e a entrada para o pantanal mato-grossense.

A posição geográfica estratégica tem contribuído para o crescimento econômico de Rondonópolis e oferece um leque de oportunidades aos investidores que buscam expandir e diversificar seus negócios:

- no agronegócio, a partir da cultura de soja, algodão e produtos primários em geral;
- na pecuária de corte e leiteira;
- no setor de unidades esmagadoras de soja;
- na produção de fertilizantes, pólo químico, têxtil e do couro;
- no comércio de maquinários, utilitários, motocicletas e comércio em geral;
- no setor de serviços;
- no transporte (Rondonópolis é considerada o maior pólo grane leiro e a “Capital Nacional do Bi trem”).

O município é cortado pelas rodovias federal BR 364 e BR 163, as mais importantes vias de escoamento da produção e ligação do Mato Grosso e região norte com o sul do país.

Esta localização estratégica faz com que Rondonópolis se consolide a cada ano, como Pólo Industrial do Centro-Oeste.

Em muito breve, os trilhos da Ferronorte devem chegar à cidade e impulsionar ainda mais o desenvolvimento da região devido entre outros fatores, à implantação do Porto Seco.

O Porto Seco que é uma zona exportadora que irá reduzir os custos de exportação da produção local e estadual.

Enfim, Rondonópolis tem tudo para transformar-se em um dos principais entroncamentos rodo-ferroviários do país e na metrópole do século XXI, sendo hoje um importante pólo regional e a terceira cidade do Estado.

O município de Rondonópolis possui 4.179,30 Km² e está localizado na posição sudoeste do Estado de Mato Grosso e dista 211,7 Km de Cuiabá, 483 de Campo Grande e 922 Km de Brasília. A área urbana abrange 91 Km² representando 2,18% da área total. Três Distritos fazem parte do município – Vila Operária, Boa Vista e Nova Galiléia – que também contém uma Reserva dos Índios Bororos.

TEXTO EXTRAÍDO: *Dr^a. Luci Léa Lopes Martins Tesouro/ professora da UFMT.*

Fonte: *TESORO, Luci Léa Lopes Martins. “Rondonópolis-MT: um entroncamento de mão única”, São Paulo, LLLMT, 1993.*

Em relatório do Ministério do Desenvolvimento Indústria e Comércio Exterior (MDIC) Rondonópolis foi apontado como o município mato-grossense que mais exportou em 2005 com saldo total de US\$ 1,1 bilhão. No ranking nacional a cidade ocupa 22º lugar, diferente da capital Cuiabá que aparece em 38º da lista.

De acordo com o relatório do MDIC, Rondonópolis exportou US\$ 1,314 bilhão contra US\$ 213,815 milhões em importações em 2005, o que indica um incremento de 63,02% nas vendas em relação ao total exportado em 2004 de US\$ 806,585 milhões. Em Mato Grosso toda a quantidade de produtos exportados do município corresponde a 31,65% do montante de exportações no Estado em 2005, de US\$ 4,151 bilhões. **(Fonte:Redação/Ascom – Rafael Otaviano – Rondonópolis- 08/02/2006)**

ASPECTOS POPULACIONAIS:

POPULAÇÃO	NÚMERO
População Total	179.094

FONTE: IBGE E DATASUS – CENSO ESTIMATIVA 2008

Dados Populacionais segundo IBGE:

- Densidade Demográfica: **42,85% hab/km²**
- Taxa de crescimento Anual populacional estimada (%) (2000-2007): **1,8%**
- Proporção da população feminina em idade fértil, 2008 (%): (60.178) **67,01%**

Distribuição da população por faixa etária e sexo:

<i>Faixa Etária</i>	<i>Masculino</i>	<i>Feminino</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Menor 1 ano	1.433	1.371	2.804	1,56
1 a 4 anos	5.954	5.745	11.699	6,53
5 a 9 anos	7.583	7.397	14.980	8,36
10 a 14 anos	7.882	7.648	15.530	8,67
15 a 19 anos	8.394	8.268	16.662	9,30
20 a 29 anos	16.842	16.714	33.556	18,74
30 a 39 anos	14.533	15.209	29.742	16,60
40 a 49 anos	11.799	12.339	24.138	13,48
50 a 59 anos	7.529	7.775	15.304	8,54

60 a 69 anos	4.359	4.298	8.657	4,83
70 a 79 anos	2.115	2.145	4.260	2,38
80 anos e mais	874	888	1.762	0,98
TOTAL GERAL	89.297	89.797	179.094	100

FONTE: IBGE E DATASUS – ESTIMATIVAS PRELIMINARES/2008.

ASPECTOS SÓCIO-ECONÔMICOS:

A Economia é baseada no agronegócio, no comércio e na prestação de serviços. As lavouras de algodão e soja e o gado de corte e de leite são destaques.

A indústria, também ligada ao campo, é composta basicamente por esmagadoras de soja, indústrias têxteis, química e de fertilizantes, curtumes e outros. A cidade também é um importante pólo comercial, além de ser considerada capital regional, por sua importância.

Comércio no município pode considerar como pólos de compras: Rua Amazonas e Marechal Rondon – constituindo-se como área de comércio de roupas e acessórios da moda;

Shopping Center – Rondon Plaza Shopping;

Shopping popular – área onde se encontram os camelos.

Evolução do número de empresas:

Indústrias Classificadas por pólos:

Indústria – Pólos	2007
Indústrias Pólo Madeireiro	40
Indústrias Pólo Têxtil	33
Indústrias Pólo Alimentício	55
Indústrias Pólo Agro-Químico	23
Indústrias Pólo Metal-Mecânico	75
Indústrias Pólo Mineral e Vegetal	52
Indústrias Pólo Reciclados	03
Indústria Pólo Curtume	01
TOTAL	282

FONTE: Secretaria Municipal de Planejamento, Coordenação e Controladoria Geral/ Dez.2006

Informações Complementares:

DESCRIÇÃO	2007
Números de Bancos	10

Agência Bancária	17
Agência de Correio	04
Rede Hoteleira (Hotéis, Motéis, Pousadas)	56
Restaurantes	70
Shopping	01
Emissora de TV	04
Rádios - AM/MF	06
Jornal Diário	02
Cartórios	05

FONTE: Secretaria Municipal de Planejamento, Coordenação e Controladoria Geral/ Dez.2006

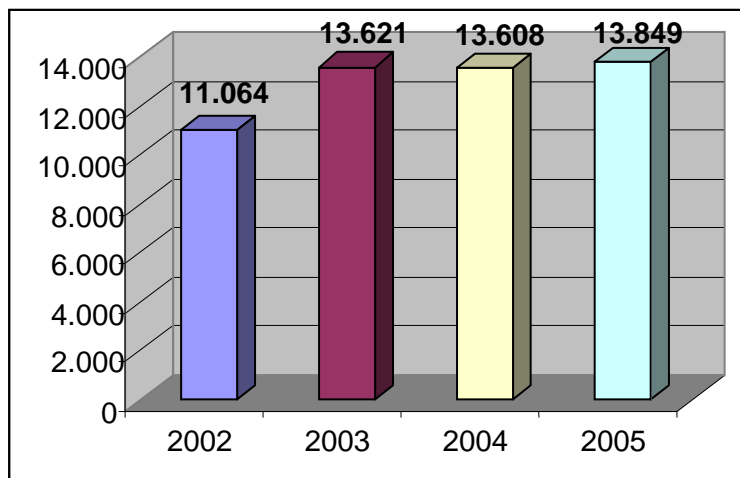
Empresas Ativas e Profissionais Liberais

EMPRESAS E PROFISSIONAIS	2008
Número de empresas cadastradas	8.325
Comercio Atacadista	325

Comercio Varejista	2.248
Fábricas (Beneficiamento/Produção)	229
Transportes	275
Serviços	3.478
Profissionais Liberais	2.460
Outras Atividades	1.770

FONTE: Prefeitura Municipal de Rondonópolis – jan/2008

2.4.5. Evolução do PIB per capita:



FONTE: Produto Interno Bruto dos municípios – IBGE 2004 – Jan/2008.

Rondonópolis é o 2º município com maior PIB do Estado

Classificação	Cidade	Preços correntes (mil Reais)	PIB Per Capita	Participação %
1º	Cuiabá	6.672.155	12.499	17,8
2º	Rondonópolis	2.310.470	13.849	6,1

3º	Várzea Grande	1.928.176	7,752	5,1
4º	Primavera do Leste	1.303.335	22.873	3,4
5º	Sorriso	1.253.357	25.935	3,3

Fonte: IBGE/2007

Renda Familiar:

Rendimentos em Salário Mínimo – R\$	%
350,00	28,28%
350,00 a 700,00	34,03%
700,00 a 1.750,00	25,64%
1.750,00 a 3.500,00	7,08%
Acima de 3.500,00	3,35%
Outros	1,62%

Fonte: Pesquisa da SEMEC/2006.

Transporte:

- **Acesso Rodoviário:** a cidade possui uma localização estratégica ao sul do estado de Mato Grosso onde conta com o entroncamento de duas BRs sendo 364 e a 163, que são corredores para a escoação da safra do estado para outras regiões, com Pavimentação Asfáltica; média conservação; além de contar com duas Rodovias Estaduais a MT 130 e MT 270. O tempo gasto em média no deslocamento do município até a capital é de 3:00 horas, devido o grande fluxo de veículos, principalmente os veículos de cargas.
- **Transporte Coletivo Urbano:** O Transporte Coletivo está regulamentado através de processos licitatórios, possuindo uma frota de 61 veículos sendo 14 microônibus e 47 ônibus considerados como uma das mais novas frotas de TC de Mato Grosso. Além disso, metade do transporte coletivo tem plataforma elevatória, 30% a mais do que exige, para usuários portadores de necessidades especiais. Os usuários dos 580 pontos de ônibus, a grande maioria coberto e com bancos confortáveis, usam bilhete eletrônico e pagam o mesmo valor da passagem há três anos (R\$ 1,80), uma das tarifas mais baixas do Estado. O sistema pleno de integração possibilita economia para quem antes precisava pagar duas passagens por dia para ir ou voltar do trabalho ou da escola. A construção do novo Terminal Rodoviário José Martins Boigues, na área central da cidade, trouxe melhoria para os passageiros que usam o transporte intermunicipal. No transporte de estudos das redes municipal e estadual de ensino, a Setrat faz a fiscalização dos veículos para garantir segurança aos passageiros e tranquilidade aos pais

O município conta também com o transporte de aluguel com 112 veículos cadastrados como táxi e 804 motocicletas cadastradas na exploração de serviço de moto-taxi, conforme Decreto Municipal nº 5.115 e Lei Estadual nº 8.850.

	2005	2006	2007	2008
Quantidade de ônibus	42	49	61	61
Idade média (anos)	5	4,8	4,5	3,4

Para atender a demanda da região, de turistas e visitantes, à cidade de Rondonópolis dispõe de um aeroporto municipal que é o **Aeroporto Municipal Maestro Marinho Franco** - Rodovia BR-163 km 109, fone: (66) 3411-5134, conta com 02 empresas aéreas que tem linhas regulares TRIP Linhas Aéreas e AIR Minas, com autorização para prestação de serviço de Táxi Aéreo.

Atualmente a sua estrutura física é de: 06 hangares, 01 oficina mecânica, 01 posto de abastecimento da Petrobrás. A pista de pouso tem uma extensão de 1.853 metros na qual é compatível para aviões de grande porte como Boing 737-300. Em 2006 foram registrados 2.356 pousos e 2.396 decolagens. Já os vôos comerciais corresponderam com 450 embarques e 450 desembarques

Transporte Rodoviário: o município atende também a população através do **Terminal Rodoviário Alberto Luz** - Rua 31 de dezembro, s/nº. Fone: (66) 3427-0744. Que faz em média 400 embarques e desembarques/dia.

Fonte: SETRAT

Educação:

ALUNOS ATENDIDOS NA REDE MUNICIPAL				
<i>TIPO DE ENSINO</i>	2005	2006	2007	2008
<i>Educação Infantil</i>	<i>1.900</i>	<i>4.077</i>	<i>4.622</i>	5.041
Ensino Fundamental	10.805	10.759	10.844	10.907

<i>Educação Indígena</i>	78	47	68	69
<i>TOTAL</i>	<i>12.783</i>	<i>14.883</i>	<i>15.534</i>	16.017

Escolaridade Atual da População de Rondonópolis:

DESCRIÇÃO	2007
Ensino Fundamental Incompleto	39,85
Ensino Médio Completo	16,94
Não Sabe Ler e Escrever	10,08
Ensino Médio Incompleto	10,05
Superior – Graduação	5,41
Ensino Fundamental Completo	4,85
Alfabetizado	3,25
Sabe Ler e Escrever	2,83
Pré-escola	2,45

Não Quiseram Responder	1,54
Creche	1,20
Especializado	0,59
Pré-Vestibular	0,29
EJA – 1º Segmento	0,17
EJA – Alfabetizado	0,15
Mestrado	0,13
EJA – 2º Segmento	0,08
Doutorado	0,08
Supletivo (Ensino Médio)	0,03
Supletivo (Ensino Fundamental)	0,03
TOTAL	100%

FONTE: Setor de Estatística e Digitação – SEMEC/2006.

2.6.7. Esporte, Cultura e Lazer:

O Município conta com 09 (nove) mini-estádios espalhados pelos principais bairros pólos de nossa cidade, um ginásio de esporte de quadra poliesportiva, com capacidade para quatro mil pessoas, o Estádio Municipal “Engenheiro Luthero Lopes” com capacidade para quinze mil pessoas, sendo que as praças esportivas são para a utilização, realização e execução de projetos esportivos e sócio-culturais da Prefeitura Municipal de Rondonópolis e para todos os seus munícipes.

Na área de esporte o município realiza eventos voltados exclusivamente para classe estudantil, além da manutenção e treinamento das seleções estudantis e apoio às escolas que representam o município em eventos de âmbito intermunicipal, estadual, e nacional.

A cultura rondonopolitana engloba vários segmentos, dentre eles pode-se destacar: a realização do “Encontro de dança” no qual há grande participação de grupos de nossa cidade, de outros municípios do estado, bem como, outras regiões. A música está bem representada, através de vários nomes que se tem destacado no cenário artístico rondonopolitano como “Festival da Canção e os Corais”.

O átrio do Casario vem sendo explorado para eventos artístico-culturais com muita frequência, por se tratar de ponto turístico bastante apreciado. O Centro Cultural José Sobrinho é palco constante para a concretização cultural, desde aulas de viola e catira como também exposições artísticas de diferentes gêneros.

Quanto às artes cênicas, Rondonópolis tem se destacado com alguns grupos teatrais que a cada ano promovem grandes apresentações como: “Festival de Teatro Escolar” no auditório do SESC.

Em se tratando das artes plásticas, cumpre ressaltar, que Rondonópolis tem-se destacado com seu grande diferencial artístico, reconhecido internacionalmente. Alguns deles com projetos desenvolvidos em escolas públicas, privadas e outras entidades.

A literatura, inúmeros são os escritores que tem publicado suas obras nos mais diversos gêneros literários como: História de Mato Grosso, História de Rondonópolis, Motivação, Auto-estima, obras infantis, contos e poesias.

O artesanato é um segmento que vem crescendo e qualificando a cada dia, através de palestras e cursos em parceria com outros órgãos. A Feira de Artesanato realizada na Praça Brasil, oferece oportunidades para os artesãos divulgarem e comercializarem seus produtos sem nenhum ônus.

Um dos grandes eventos culturais que ocorre em Rondonópolis é o Rondofolia, pois no mesmo há eleição do Rei Momo e Rainha do carnaval, bem como o desfile de vários blocos carnavalescos. Importante ressaltar que o evento é gratuito para que a população possa brincar no carnaval ao som das músicas de bandas locais, regionais e nacionais.

Como forma de atrair leitores e /ou estudantes de vários níveis, Rondonópolis conta com duas bibliotecas municipais, sendo uma instalada no centro e outra na Vila Operária.

Há em Rondonópolis o Museu Rosa Bororo, localizado no centro da cidade, onde são expostos objetos, utensílios, peças, documentos impressos, fotografias e vídeos que ilustram a história de Rondonópolis e região Sul de Mato Grosso, contamos também com as Feiras Livres, Cinemas, Shopping Center, Academias de arte, quadras poliesportivas, Clubes de Lazer, Horto Florestal.

Há carência de espaços públicos de identidade dos bairros, para encontro e lazer da população. Da mesma forma é insuficiente o número de espaços voltados para a prática de esportes e atividades lúdicas adequadas às necessidades de cada comunidade e ao clima.

O Turismo de Rondonópolis é movimentado pelo agronegócio, mas devido às belezas naturais da região, o eco turismo já surge como atração para o setor. Outra área que começa a atrair visitantes é o Esporte devido a vários campeonatos de diversas modalidades. A feira agropecuária - Exposul (exposição agropecuária oficial da cidade), realizada em julho atrai milhares de pessoas de todo o Brasil para o município.

O Parque Ecológico João Basso (área de preservação ambiental particular) é formado por cachoeiras, grutas, inscrições rupestres e trilhas que levam à Cidade de Pedra. Há também por toda a região de Rondonópolis uma série de cachoeiras e rios propícios para os amantes da boa pescaria, para a prática de esportes radicais como o rapel ou simplesmente para contemplar a natureza exuberante do cerrado. Os campeonatos de skate, Moto-Cross, Fórmula Uno, Festival de Arrancadas e o circuito Banco do Brasil de Vôlei de Praia também contribuem para o Turismo local.

FONTE: Secretaria municipal de Esporte, Cultura e Lazer.

Histórico do Curso

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi oferecido a partir de 2008, tendo em vista a identificação das necessidades do mercado de trabalho por profissionais com conhecimentos especializados na área de gestão e negócios, conforme estabelece a PORTARIA MEC NORMATIVA No 12/2006 que Dispõe sobre a adequação da denominação dos cursos - superiores de tecnologia ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, nos termos do art.71, §1o e 2o, do Decreto 5.773, de 2006.

O projeto pedagógico do curso foi elaborado pelos docentes que integram o NDE, apresentado e discutido com o corpo docente do curso e a partir das modificações sugeridas pelo grupo.

Estrutura Acadêmica e Administrativa

Registro e Controle

A organização acadêmica da **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO** está totalmente informatizada, com tecnologia compartilhada e adequada pela Mantenedora para suprir necessidades da Instituição, que possibilita o controle da vida acadêmica pela Coordenação do Curso através do SAA e SRA.

O registro das atividades acadêmicas é realizado diariamente através de listas de frequência, conteúdos, atividades supervisionadas para o lançamento e disponibilização de dados no Sistema de Controle Acadêmico, e realizado através do Portal do Aluno.

Coordenação do Curso

Para uma efetiva atuação nas atividades necessárias à condução do Curso, o coordenador trabalha em regime de dedicação parcial, atendendo no período noturno, tendo como perfil:

- Sólida fundamentação conceitual e técnica de sua área;
- Conhecimentos de gestão acadêmica;
- Estar alinhado com as estratégias institucionais;
- Ter visão sistêmica;
- Atuar com foco em resultados;
- Acompanhar indicadores de performance;
- Ter capacidade de planejamento, gestão de processos, gestão de pessoas, controle e avaliação;
- Ser líder e exercer a liderança em prol de seu curso e da sua instituição;
- Possuir habilidade no relacionamento interpessoal;
- Ser ético.

As funções, responsabilidades, atribuições e encargos do Diretor ou Coordenador de Curso divide-se em quatro blocos principais:

Funções Políticas

- Liderança

- Atitude motivadora para com os professores e acadêmicos;
- Representante do Curso
- Promover permanentemente o desenvolvimento e conhecimento do curso no âmbito da Faculdade e Sociedade
- Manter articulação com empresas e organizações públicas e particulares, para contribuir com o desenvolvimento do curso, a prática profissional e o enriquecimento do currículo.

Funções Gerenciais

- Elaborar Planejamento Estratégico do Curso - (PEAC);
- Elaborar, implementar e acompanhar o orçamento do(s) curso(s);
- Gerenciar e se responsabilizar pela coordenação dos processos operacionais, acadêmicos e de registro do(s) curso(s);
- Manter o clima organizacional e motivacional do corpo docente e corpo discente do(s) curso(s);
- Ser co-responsável pela fidelização de alunos bem como pelo retorno de alunos evadidos;
- Ser responsável pelo estímulo e controle da frequência dos educadores e discentes;
- Ser co-responsável pela divulgação do(s) curso(s);
- Ser responsável pela utilização do portal universitário;
- Gerenciar a contratação de docentes e demissão;
- Responsável pelo processo decisório do curso;

Funções Acadêmicas

- Acompanhar e atualizar o Projeto Pedagógico do Curso;
- Coordenar o planejamento, (re) elaboração e avaliação das atividades de aprendizagem do(s) curso(s);
- Buscar melhorias metodológicas de aprendizagem em sua área e implementá-las em seu cursos;
- Ser responsável pela coordenação das instalações físicas, laboratórios e equipamentos do(s) curso(s) bem como pelas indicações de aquisição bibliográfica;
- Estimular atividades complementares, eventos e cursos de extensão;
- Ser responsável pelos estágios supervisionados e não-supervisionados realizados pelos discentes e participar da Comissão de Estágio Supervisionado, preservando a qualidade;
- Ser co-responsável pela realização das atividades dos estudos dirigidos;
- Estimular a participação dos alunos na avaliação institucional;
- Ser responsável pelo desenvolvimento do corpo docente para aplicação de novas metodologias e técnicas pedagógicas.
- Desenvolver atratividade nas atividades escolares;
- Zelar pela qualidade e regularidade das avaliações desenvolvidas no Curso;
- Estimular o desenvolvimento das atividades complementares como seminários, palestras, congressos, conferencias, ciclo de debates, oficinas, cursos, atividades de pesquisa e/ou iniciação científica dentro e fora da instituição.
- Acompanhar o trabalho de monitoria;

- Engajar professores e acadêmicos em programas e projetos de extensão;
- Supervisionar o cumprimento dos regulamentos, regras, estatutos e regimentos do curso;
- Compor o Núcleo Docente Estruturante;
- Presidir o Colegiado de Curso.

Funções Institucionais

- Responsável pelo cadastro dos acadêmicos no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes, analisando as provas realizadas e os relatórios institucionais de curso apresentados pelo Inep/MEC para modificações e adaptações do Projeto Pedagógico do Curso;
- Responsável pelo acompanhamento dos egressos do curso, no sentido de constatar o acerto, das competências e habilidades alcançadas pelos egressos;
- Responsável pelo encaminhamento de documentação ao Colegiado de Curso;
- Responsável pelo reconhecimento e renovação periódica de seu Curso por parte do MEC.

Gestão Acadêmica do Curso

Desde suas origens a **FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO** tem a participação coletiva como um dos princípios viabilizadores da Gestão Administrativa e Acadêmica da Instituição.

Para responder concretamente a esse ideal foi formado o Conselho de Curso com caráter deliberativo e consultivo em diferentes instâncias, buscando uma articulação orgânica entre suas interfaces como possibilidade de garantir a construção coletiva dos objetivos da instituição para o ensino, pesquisa e a extensão.

Como órgão deliberativo e consultivo ao nível de Curso, é formado pelo Coordenador do Curso, por representante do corpo docente com mandato de 01 ano e representante dos discentes, indicado por seus pares, tendo mandato por 01 ano.

Dentre outras, é competência do Conselho de Curso:

I - distribuir encargos de ensino, pesquisa e extensão entre seus Professores, respeitadas as especialidades;

II – fixar o perfil do curso e as diretrizes gerais das disciplinas, com suas ementas e respectivos programas;

III – elaborar o currículo do curso e suas alterações com a indicação das disciplinas e respectiva carga horária, de acordo com as diretrizes curriculares emanadas do poder Público;

IV – promover a avaliação do curso;

V - emitir parecer sobre os projetos de ensino, pesquisa e de extensão que lhe forem apresentados, para decisão final do CONSU;

VI - pronunciar-se sobre aproveitamento de estudos e adaptações de alunos, mediante requerimento dos interessados;

VII – Coordenar a elaboração e recomendar a aquisição de lista de títulos bibliográficos e outros materiais necessários ao curso;

VIII – decidir sobre os recursos contra atos de professores, interpostos por alunos, relacionados com o ensino e os trabalhos escolares;

VII - exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e neste Regimento.

Parágrafo único. Ao Conselho de Curso aplica-se, no que couber, as normas relativas aos colegiados superiores.

Reuniões de Comunicação Estratégica

Ao final de cada período letivo, é realizado o planejamento, quando são avaliadas as atividades do semestre anterior e planejadas as ações para o próximo semestre letivo. No início de cada semestre letivo é realizada a semana de comunicação estratégica e nesta semana ocorrem reuniões que abrangem discussões acerca dos objetivos, conteúdos programáticos, metodologias de ensino, avaliação considerando o perfil profissional traçado para o curso. Esse processo tem momentos coletivos e individuais.

Nos momentos coletivos, são realizadas discussões e análises na busca do atendimento à interdisciplinaridade, entendida como esforço de superação do pensar simplificado e fragmentado da realidade, na busca de uma visão global, admitindo a ótica pluralista das concepções de ensino e o estabelecimento do diálogo entre as mesmas e a busca da integração da teoria com a prática.

Nos momentos individuais, é sistematizada a proposta de trabalho do professor, quando o mesmo elabora o plano de ensino, assim como o detalhamento por unidade de conteúdos a serem trabalhados, com vistas a assegurar a continuidade na construção da identidade do curso, focando a missão e os objetivos do mesmo e o perfil desejado do profissional egresso.

Essa discussão de inter-relações entre os vários campos de conhecimento é um espaço permanente de reflexão e aprimoramento que o curso busca para fortalecer e desenvolver seu projeto pedagógico.

Durante o decorrer do semestre a Coordenação do Curso acompanha o desenvolvimento do ensino e da aprendizagem, buscando auxiliar professores e acadêmicos no cumprimento efetivo do trabalho proposto, colaborando com a construção do conhecimento e também, com a formação continuada dos docentes.

Reuniões de Professores

As reuniões devem ter uma periodicidade bimestral. Caso um docente do curso julgue necessária a realização de reuniões não constantes no calendário, poderá solicitar ao Conselho de Curso a sua realização.

Reuniões com Centro Acadêmico ou Representante Discente

As reuniões ocorrem a cada bimestre. Caso um representante de turma julgue necessária a realização de uma reunião, poderá solicitar ao Coordenador de Curso a sua realização.

Atenção aos Discentes

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a oferece atendimento diário aos acadêmicos, professores e comunidade em geral, nos seguintes períodos:

- Da Coordenação do Curso Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no período matutino (07h30min as 11h30min) e noturno de 18h a 22h35min.
- Do SAA – no período integral de 08h - 12h a 13h – 21h.
- Da secretaria da Sala Integrada – SICP - no período integral de 08h - 12h a 13h – 21h.

O acadêmico conta também com atendimento da Biblioteca integral de 08h as 22h e aos sábados das 08h as 12h.

Apoio à participação em eventos

Todas as atividades propiciadas aos discentes são amplamente divulgadas tanto no âmbito da Instituição como fora dela.

Os professores têm papel fundamental nesse processo por serem responsáveis pela motivação e esclarecimento da maioria das atividades.

Quando essas atividades coincidem com outras em sala de aula sempre se redistribui em função do interesse dos alunos e para não servir de obstáculo a sua participação.

Na medida do possível os professores integram ainda as suas atividades com outros cursos para que os alunos sintam-se motivados a participar, e essa lógica também vale para as atividades da categoria promovidas na região.

Apoio Pedagógico ao Discente

Os discentes são recebidos pela coordenação do curso sempre que procuram, ou em reuniões mensais com os representantes de turma e mais três ou quatro alunos de cada semestre, ou todas as vezes que se fizer necessário.

Nesses encontros são levantadas as dificuldades, passados os informes e divulgadas informações das avaliações institucionais.

Em todas as salas os acadêmicos contam com o apoio dos professores. Além disso, temos a assessoria pedagógica e a coordenação do curso.

Os acadêmicos são orientados pessoalmente, em sala, pela coordenação em situações de comunicações coletivas ou de dados importantes do curso. Outro recurso presente e cada vez mais utilizado é o Portal Eletrônico, onde todo e qualquer aviso em tempo record, via e-mail, passa a circular entre todos os alunos, professores e a quem mais se entender necessário. Esse recurso também vem ao encontro do perfil do acadêmico atual, cada vez mais digital, internauta.

O curso tem a preocupação de trabalhar com o aluno permanentemente, os aspectos acadêmicos e administrativos, situando o aluno no contexto no qual está inserido.

Acompanhamento psicopedagógico

Conforme política da instituição, o acompanhamento e a orientação do estudante tem sido realizado por diversos meios, e se constitui numa forma especial de auxiliar o acadêmico na superação das suas dificuldades.

No que se refere ao atendimento dos acadêmicos pela Direção de Curso, buscar-se-á solucionar os eventuais problemas. As soluções são buscadas diretamente com os grupos interessados. As reuniões promovidas com os líderes de sala, quando solicitadas, têm por finalidade avaliação por parte dos acadêmicos, do dia-a-dia em sala, no que se refere ao processo ensino-aprendizagem, assim como as relações interpessoais acadêmicos-professores-acadêmicos e acadêmicos-acadêmicos.

Através do SAA oferece também aos que iniciam os cursos, orientações para encaminhamento vocacional e profissional, através de sua clínica de psicologia, e encaminhamento às clínicas de odontologia, fisioterapia, e ao laboratório de Análises Clínicas e ao serviço de assistência jurídica e orientações relativas à utilização de Seguro de Acidentes Pessoais firmado pela Universidade junto ao Banco Real.

As orientações e encaminhamentos de projetos, programas e eventos promovidos pelos acadêmicos, visando a melhoria da qualidade de atendimento, da qualidade de ensino, da qualidade de vida e ainda para promover maior integração da comunidade acadêmica e sua inter-relação com a comunidade regional são operacionalizados sob a orientação dos professores e a coordenação de Atividades Complementares.

O processo reflexivo das questões metodológicas encaminha para a apresentação aos acadêmicos de propostas de atividade desafiadoras que acionem seus esquemas cognitivos.

As situações problematizadoras proporcionam aos acadêmicos, habilidades como observar, descrever, relatar, ler, escrever, comparar, identificar, diferenciar, analisar, sintetizar, concluir, julgar, avaliar propor e comparar hipóteses. Os padrões de comportamento e normas de conduta são discutidas pelos acadêmicos e professores, a partir do regimento interno da Instituição, de modo a garantir a auto-disciplina de professores e acadêmicos, e

consequentemente um clima propício ao desenvolvimento da aprendizagem. Para concretizar essa proposta, os procedimentos educativos adotados têm preocupação de possibilitar aos acadêmicos apreensão / reconstrução dos conhecimentos trabalhados na perspectiva da unidade teórica / prática.

Mecanismo de Nivelamento

Ao longo dos últimos anos, através da análise de estatísticas próprias e estudos publicados por organismos nacionais, diagnosticou-se a existência de dificuldades em várias disciplinas advindas de problemas mais diversos, tais como: deficiência nos estudos de ensino básico e médio; longo tempo de afastamento da escola; suplência de ensino médio através de mecanismos oferecidos pelo governo entre outros, que acabam por influenciar na educação superior.

Portanto, ao se diagnosticar deficiência em algum campo específico, o CST em Gestão de Recursos Humanos oferece atendimento diferenciado aos acadêmicos, através dos professores, monitores e atividades pelo portal universitário visando a melhoria qualitativa do trato com os assuntos, de modo a viabilizar a aprendizagem acadêmica.

Acompanhamento de egresso

O Programa de Acompanhamento de Egressos representa um processo institucional de organização de informações sobre as condições pessoais, acadêmicas e profissionais dos egressos. Uma vez analisadas quantitativa e qualitativamente, essas informações servirão de subsídios tanto para a ampliação dos serviços educacionais prestados como para o desenvolvimento de estratégias para avaliação e adequação dos currículos.

Composição do NDE – Núcleo Docente Estruturante

O CST em Gestão de Recursos Humanos possui um Núcleo de Docentes estruturantes responsáveis pela formulação do projeto pedagógico, acompanhamento e planejamento, de acordo com Resolução do seu órgão colegiado. Conforme demonstra o quadro abaixo:

PROFESSOR	CPF	TITULAÇÃO	Data de Contratação
Jamille Olivera Carvalho	795.753.827-49	Mestre	01/09/2006
Gilbert Anderson Brandão	604.137.191-20	Mestre	01/10/2008
Cleide Aparecida da Silva	390.921.941-15	Especialista	01/04/2005
Reinaldo Mesquita Cassiano	569.512.721-15	Mestre	01/02/2010
Anita Romilda Toaldo	795.920.749-68	Especialista	01/03/2004

O Núcleo Docente Estruturante – NDE foi constituído por professores indicados pelos demais do curso, devido a sua efetiva participação na construção e reestruturação do curso.

Desde a sua criação o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem um grupo de professores que ao longo dos anos vem discutindo e ajudando a ajustar o curso as orientações e tendências da formação profissional. Mais sistematicamente desde 2009, algumas mudanças fundamentais foram implantadas e vem sendo modificadas de forma atender as Diretrizes Curriculares e as políticas da educação superior do nosso país.

Concepção do Curso

A proposta do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas Sobral Pinto está em consonância com a necessidade contínua de adequação às tendências contemporâneas de construção de itinerários de profissionalização, de trajetórias formativas, e de atualização permanente, de acordo com a realidade laboral dos novos tempos.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contempla um projeto pedagógico que garante uma formação básica sólida, com espaços amplos e permanentes de ajustamento às rápidas transformações sociais geradas pelo desenvolvimento do conhecimento, das ciências e da tecnologia, apontando para a criatividade e a inovação; condições básicas ao atendimento das diferentes vocações e ao desenvolvimento de competências, e para a atuação social e profissional em um mundo exigente de produtividade e de qualidade dos produtos e serviços.

O curso visa à capacitação para o desenvolvimento de competências profissionais que se traduzam na gestão de recursos humanos, criando condições para articular, mobilizar e colocar em ação conhecimentos, habilidades, valores e atitudes para responder, de forma original e criativa, com eficiência e eficácia, aos desafios e requerimentos do mundo do trabalho.

Voltado para a formação prospectiva, antecipando os desafios que aguardam os egressos no futuro que ainda não se conhece o contorno, a FAIESP busca oferecer uma aprendizagem ativa e problematizadora voltada para autonomia intelectual, apoiada em formas criativas e estimulantes para o processo de ensino; formando um profissional comprometido com a curiosidade epistemológica e com a resolução de problemas da realidade cotidiana.

O Projeto Pedagógico proposto pauta-se nos seguintes princípios:

- confluência dos processos de desenvolvimento do pensamento, sentimento e ação;
- formação baseada na captação e interpretação da realidade, proposição de ações e intervenção na realidade;

- sensibilidade às questões emergentes do desenvolvimento de uma proposta diferenciada no ensino da gestão com um foco no desenvolvimento de competências para atuar com desenvoltura em ambientes globalizados de forma empreendedora e, sobretudo, inovadora;

- valorização e domínio de um saber baseado no conhecimento já construído e que contemple o inédito;

- reconhecimento de que o aprendizado se constitui como um processo dinâmico, apto a acolher a motivação do sujeito e que contemple o desenvolvimento do próprio estilo profissional;

- articulação entre o ensino, a pesquisa e extensão.

O Curso proposto idealizado na área profissional de Gestão é permeado pelas crenças e valores a seguir descritos:

- a gestão de recursos humanos baseia-se no fato de que o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem e da forma como elas estão organizadas, são estimuladas e capacitadas, e como são mantidas num ambiente de trabalho e num clima organizacional adequados;

- alguns fatores motivam as pessoas a se comprometerem mais com a organização, os quais devem ser identificados e conhecidos pela liderança;

- a motivação das pessoas tem uma relação direta na excelência da qualidade dos produtos e serviços das organizações;

- o gestor de recursos humanos, incentivado pela organização, precisa estar associado a uma orientação para a ação; são empresas criando oportunidade às pessoas para desenvolver inovações como formas de se destacar no mercado, valorizando, desta forma, o seu capital intelectual;

- o empreendedorismo é um fator crítico para o desenvolvimento econômico, pois não está apenas associado à criação de novos negócios, mas sim como forma de sistematizar seus processos internos para a geração das inovações empresariais;

- a partir de um cenário com um intenso dinamismo empresarial e crescimento econômico, é possível tornar a gestão de pessoas um combustível para o crescimento econômico organizado e sustentável, criando prosperidade à região e à nação;

- a formação do gestor deve buscar capacitar indivíduos para que tenham condições de disponibilizar durante seu desempenho profissional os atributos adquiridos na vida social, escolar, pessoal e laboral, preparando-os para lidar com a incerteza, com a flexibilidade e a rapidez na resolução de problemas;

- a formação do gestor é um processo educacional que implica em co-participação de direitos e responsabilidades de docentes, discentes e profissionais de campo, visando o seu preparo para pensar e planejar estrategicamente, estruturar articulações políticas e analisar mercados e contextos;

- o desenvolvimento de competências, como padrão de articulação entre conhecimento e inteligência pessoal, solidificou-se nas instituições educacionais por exigência das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e se tornou o eixo do processo de ensino e de aprendizagem;

- a educação formal do gestor de pessoas inicia-se no curso de graduação e deverá ser continuada, de forma institucionalizada ou não, para aprimoramento e aperfeiçoamento profissional.

Objetivo Geral

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAIESP tem por objetivo:

- capacitar para o gerenciamento de recursos humanos, utilizando modernas técnicas de gestão, incluindo o conhecimento do processo da motivação e a aplicação eficaz da liderança; com capacidade de influenciar o comportamento do grupo com empatia e equidade, visando aos interesses interpessoais e institucionais.

- alcançar o perfil desejado para a força de trabalho e sua atuação de forma motivada e eficiente, num clima organizado, segundo o paradigma da administração gerencial, cuja gestão visa o alcance de resultados e o atendimento satisfatório das necessidades empresariais.

Objetivos Específicos

São objetivos específicos do Curso:

- capacitar o aluno para identificar e analisar problemas encontrados nos processos de rotina das atividades em recursos humanos;
- desenvolver habilidades para atuar em equipe e de forma interativa, em prol dos objetivos comuns e compreensão da complementaridade das ações coletivas;
- desenvolver uma visão do todo e ser capaz de compreender e vivenciar os conceitos de cooperação, comprometimento e responsabilidade;
- desenvolver visão estratégica, postura de inovação e espírito empreendedor;
- disseminar conhecimentos gerenciais que possibilitem ao aluno resolução de situações com flexibilidade e adaptabilidade diante de problemas observados;
- formar o profissional capaz de expressar-se de modo crítico e criativo em face dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- tornar o profissional apto para lidar com modelos de gestão inovadoras;
- propiciar embasamento teórico e prático referente aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao melhor desempenho das atividades a serem executadas nas empresas;
- atuar segundo os paradigmas da gestão empreendedora com autonomia e responsabilização;
- preparar o profissional para atuar com foco nos resultados e no cidadão;
- atuar de acordo com os princípios éticos definidos no código de conduta: integridade, moralidade, clareza de posições e decoro;
- capacidade para atuar de forma flexível e utilizar novas técnicas baseadas em inovações tecnológicas.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos visa desenvolver habilidades para analisar planos estratégicos institucionais; elaborar planos táticos e operacionais para os setores de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, e avaliação de pessoas; atuando de forma integrada com todos os setores de uma organização, utilizando métodos e técnicas específicas da área, para gerenciar processos e pessoas.

Currículo do Curso

Fundamentos Teóricos

A organização curricular do curso de graduação do IUNI Educacional, pressupõe a elaboração de um currículo sustentado por matrizes teórico-filosóficas correspondentes a uma perspectiva crítica e fundamentalmente capaz de romper a dicotomia teoria/prática, adotando um modelo didático centralizado na aprendizagem do acadêmico.

A criação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAIESP está em consonância com a necessidade contínua de adequação às tendências contemporâneas de construção de itinerários de profissionalização, e de trajetórias formativas e de atualização permanente, de acordo com a realidade laboral dos novos tempos.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contempla um projeto pedagógico que garante uma formação básica sólida, com espaços amplos e permanentes de ajustamento às rápidas transformações sociais geradas pelo desenvolvimento do conhecimento, das ciências, e da tecnologia, apontando para a criatividade e a inovação; condições básicas ao atendimento das diferentes vocações e ao desenvolvimento de competências, e para a atuação social e profissional em um mundo exigente de produtividade e de qualidade dos produtos e serviços.

O curso visa à capacitação para o desenvolvimento de competências profissionais que se traduzem no Comércio, criando condições para articular, mobilizar e colocar em ação conhecimentos, habilidades, valores e atitudes para responder, de forma original e criativa, com eficiência e eficácia, aos desafios do mundo do trabalho.

A FAIESP voltada para a formação prospectiva, antecipando os desafios que aguardam os egressos em um futuro que ainda não se conhece o contorno, busca oferecer aprendizagem ativa e problematizadora, voltada para autonomia intelectual, apoiada em formas criativas e estimulantes para o ensino, formando um profissional comprometido com a indagação epistemológica e com a resolução de problemas da realidade cotidiana.

O Projeto Pedagógico proposto pauta-se nos seguintes princípios:

- confluência dos processos de desenvolvimento do pensamento, sentimento e ação;
- formação baseada na captação e interpretação da realidade, proposição de ações e intervenção na realidade;
- sensibilidade às questões emergentes do desenvolvimento de uma proposta diferenciada no ensino na área com um foco no desenvolvimento de competências para atuar com desenvoltura em ambientes globalizados de forma responsável e, sobretudo, ética e inovadora;
- valorização e domínio de um saber baseado no conhecimento já construído e que contemple o inédito;
- reconhecimento de que o aprendizado se constitui como um processo dinâmico, apto a acolher a motivação do sujeito e que contemple o desenvolvimento do próprio estilo profissional;
- articulação entre o ensino, a pesquisa e extensão.

A capacidade de investigação e a de "aprender a aprender" são condições necessárias para que o profissional possa assimilar os constantes novos desafios da sociedade contemporânea, em uma era de rápidas, constantes e profundas mudanças. Para tanto, o compromisso construtivo deve estar presente em todas as atividades curriculares, de modo a criar as condições necessárias para o processo de educação continuada. Evidencia-se, assim, a

importância da iniciação à prática da pesquisa e ao envolvimento com a extensão, como forma de difusão do conhecimento. O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é fundamentado nesses princípios.

Portanto, o curso ora proposto idealizado na área profissional de Comércio é permeado pelas crenças e valores a seguir descritos:

- a formação do Tecnólogo em Marketing dotar os indivíduos de condições para disponibilizar durante seu desempenho profissional os atributos adquiridos na vida social, escolar, pessoal e laboral, preparando-os para lidar com a incerteza, com a flexibilidade e a rapidez na resolução de problemas;
- a formação do Tecnólogo em Marketing é um processo que implica em co-participação de direitos e responsabilidades de docentes, discentes e profissionais da área, visando o seu preparo para pensar e planejar estrategicamente, estruturar articulações políticas e analisar mercados e contextos;
- o desenvolvimento de competências, como padrão de articulação entre conhecimento e inteligência pessoal, solidificou-se nas instituições educacionais por exigência das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e se tornou o eixo do processo de ensino e de aprendizagem;
- a formação do Tecnólogo em Marketing inicia-se no curso de graduação e deverá ser continuada, de forma institucionalizada ou não, para aprimoramento e aperfeiçoamento profissional;
- capacitação contínua dos talentos é fundamental para a competitividade das empresas, que necessitam de um grupo de executivos comprometidos, motivados e capazes de tomar decisões nas mais diversas áreas, com rapidez e segurança.

Perfil do Egresso.

A construção do perfil profissional desejado do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos segue as orientações da PORTARIA MEC NORMATIVA No 12/2006 que Dispõe sobre a adequação da denominação dos cursos - superiores de tecnologia ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, nos termos do art.71, §1o e 2o, do Decreto 5.773, de 2006.

Perfil do Egresso

O egresso do curso deverá estar apto a planejar e gerenciar os sistemas de gestão de recursos humanos, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos. O aluno deverá desenvolver competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias). É o responsável pela elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

Ao egresso do curso caberá o compromisso de manter-se atualizado, compartilhando e disseminando conhecimentos no gerenciamento de recursos humanos nas organizações.

A partir do desenvolvimento de competências e habilidades estará garantida ao cidadão a formação e informação - métodos e meios, para que o aluno possa compreender e aperfeiçoar a capacidade de "aprender a aprender" –; o que estimulará sua autoconfiança, sua sensibilidade, determinação, nível de organização pessoal e no trabalho; o que alicerçará sua habilidade de trabalho em equipe e facilidade de adaptação a contextos novos, sua criatividade, espírito inovador, poder de liderança e decisão, confiabilidade e habilidade comunicativa; capacidade de síntese, de crítica e de inovação; além de sua atualização tecnológica.

Campo de Atuação

Área de atuação, que não deve ser confundida com local de trabalho, nada mais é do que o campo de trabalho e de ocupação do profissional. Deixar claras as áreas de atuação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos permite selecionar as competências e habilidades necessárias para um profissional com formação generalista e abrangente.

Competência

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos define, competência como:

Mobilização de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores para a solução de problemas e construção de novos conhecimentos.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos procura construir uma relação com o **Saber**, menos pautado em uma hierarquia baseada no saber erudito e descontextualizado, visto que os conhecimentos sempre se ancoram, em última análise, na ação. Assim, no currículo por competência organizado pelo curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, os conteúdos (conceituais, procedimentais e atitudinais) passam a ser definidos em termos de identificação com a aplicação que deve ser realizada pelo aluno. Desse modo, a exigência do **Saber Fazer** (somatório do conteúdo conceitual mais conteúdo procedimental) vem substituir o apenas **Saber**. Essa lógica modifica a forma de pensar os conteúdos relacionando-os à capacidade efetiva de desempenhos, definindo um tratamento aplicado aos conteúdos de ensino-aprendizagem.

A noção de competência, enquanto princípio de organização curricular do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, insiste na atribuição da aplicação de cada conteúdo a ser ensinado.

Todos os conteúdos foram revisados a fim de evitar superposição dos mesmos e sobrecarga de horário para o acadêmico. Os conteúdos desvinculados de aplicação e práticas profissionais e sociais foram tratados como complementares. As competências a serem trabalhadas estão de acordo com a Diretriz Curricular Nacional do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e respondem a seguinte pergunta:

O que o egresso necessita conhecer bem para ser capaz de desenvolver suas atividades nas diversas áreas de atuação de sua profissão?

Desta forma, foram constituídos grupos de estudo que realizaram a seleção de conteúdos relevantes à Instrumentalização do acadêmico para a aprendizagem significativa, onde não foram os conteúdos que definiram as competências e sim as competências que delinearam os conteúdos a serem desenvolvidos, no sentido de possibilitar o desenvolvimento da capacidade de respostas criativas e dinâmicas em situações diversas.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, desenvolve nas suas atividades de aprendizagem as seguintes competências:

Habilidades

Todo aprendizado diz respeito ao modo como interagimos no mundo e às capacidades que desenvolvemos a partir de nossas interações. O que difere é a profundidade da percepção e, como consequência, a fonte a partir da qual atuamos. Se a percepção nunca for além dos acontecimentos corriqueiros e das circunstâncias atuais, as ações serão meras reações. Se, por outro lado, penetrarmos em uma profundidade que nos permita ver os todos maiores e nossa própria ligação com essa totalidade, a fonte e a eficácia de nossos atos podem alterar-se dramaticamente.

Visando uma integração entre o **Saber**, o **Fazer**, o **Ser** e o **Conviver**, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos desenvolve nos alunos não apenas uma nova mentalidade, mas um conjunto de habilidades procedimentais e atitudinais que contribuem para formação cidadã.

O grande desafio está no desenvolvimento de habilidades do **Saber Ser**. O **Saber Ser** envolve as emoções, a criatividade, o comprometimento, as relações interpessoais, intrapessoais e relacionais, como também a capacidade de comunicação, o relacionamento espiritual, as nossas qualidades essenciais de seres humanos, dentro de um contexto integral, no qual temos que **Ser** para podermos **Conviver**.

De acordo com o Relatório da Unesco (Delors, 1999), a Comissão afirma:

A educação deve contribuir para o desenvolvimento total da pessoa – espírito e corpo, inteligência, sensibilidade, sentido estético, responsabilidade pessoal, espiritualidade. Todo ser humano deve ser preparado, especialmente graças à educação que recebe da juventude, para elaborar pensamentos autônomos e críticos de valor, de modo a poder decidir. Por si mesmo, como agir nas diferenças.

Complementa ainda:

O desenvolvimento do ser humano, desde o nascimento até a morte, é um processo dialético que começa pelo conhecimento de si mesmo para se abrir, seguida, à relação com o outro. Neste sentido, a educação é uma viagem interior, cujas etapas correspondem à de maturação contínua da

personalidade. Na hipótese de uma experiência profissional de sucesso, a educação como meio para tal realização é, ao mesmo tempo, um processo individualizado e uma construção social interativa.

Para reorientação das habilidades procedimentais e atitudinais essenciais trabalhadas, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, procurou responder a seguinte pergunta:

Quais habilidades são essenciais para o egresso do curso de desenvolver bem suas atividades nas diversas áreas de atuação de sua profissão?

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, desenvolve metodologicamente e com avaliação as seguintes habilidades essenciais para a empregabilidade e à preparação para o exercício da cidadania de seus egressos:

Matriz Curricular

Atividade	Carga Horária
Aulas Teóricas	1.200
Aulas Práticas	400
Estágios Supervisionados	-0-
Atividades Complementares – Estudos Independentes	-0-
Atividades Complementares Estudo Dirigido – ED	40
Carga Horária Total	1.640

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO- FAIESP CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	INTEGRALIZAÇÃO CURRICULAR	CURRÍCULO PLENO	TOTAL	TEMPO MÍN.	TEMPO MAX.
	CARGA HORÁRIA/T	1600	1680	4 SEMESTRES	6 SEMESTRES
	CARGA HORÁRIA/P	0			
	ATIVIDADES COMPLEMENTARES	80			

1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM
420	420	420	420
Gestão de Empresas (80)	Comportamento Organizacional (80)	Gerencia, Motivação e Liderança (80)	Processos e Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias (80)
Gestão de Processos de Trabalho (80)	Gestão Estratégica de Recursos Humanos (80)	Legislação Trabalhista Previdenciária (80)	Tecnologia da Informação Aplicada (80)
Gestão por Competências e	Métodos Quantitativos	Qualidade de Vida no Trabalho	Relações Interpessoais

Gestão do Conhecimento (80)	Aplicados a Gestão de Pessoas (80)	(80)	(80)
Comunicação Empresarial (80)	Administração de Recursos Humanos (80)	Desenvolvimento Humano nas Organizações (80)	Gestão de Benefícios e Remuneração (80)
Saúde e Segurança no Trabalho (80)	Metodologia da Pesquisa e de Elaboração de Projetos (80)	Recrutamento e Seleção (40)	Optativas (Libras) (Consultoria em Gestão de Pessoas) (40)
Estudo Dirigido I (20)	Estudo Dirigido II (20)	Projeto em Gestão de Recursos Humanos I (40)	
		Estudo Dirigido III (20)	Projetos em Gestão de Recursos Humanos II (40)
			Estudo Dirigido I Estudo Dirigido IV (20)

Ementas e Bibliografias

A proposta político-pedagógica do curso Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos constitui-se de uma totalidade concreta. Assim sendo, as ementas e bibliografias básicas são quesitos essenciais na configuração e construção de sua identidade.

A preocupação fundamental no processo de construção do ementário foi expressar os eixos norteadores das disciplinas como um todo, traduzidas nas diretrizes didático-pedagógicas dos conteúdos enquanto elementos essenciais na configuração do perfil do curso e do profissional que se pretende formar.

Entendendo as ementas e o currículo como algo dinâmico e histórico, desencadeou-se um processo de elaboração participativa pelos docentes que compõem o quadro do curso, buscando a integração entre as áreas de conhecimento.

Nesse sentido, o ementário representa o compromisso com uma concepção de conhecimento e com o seu próprio avanço. Para melhor visualização as ementas e bibliografias básicas e complementares. A seleção dos conteúdos essenciais foram definidos a partir das competências e habilidades do profissional a ser formado.

DISCIPLINA
Gestão de Empresas
DESCRIÇÃO / EMENTA
A evolução do pensamento da administração as funções da administração e o processo gerencial: Planejamento, Organização, Decisão e Controle; As grandes áreas da administração: Recursos Humanos, Financeiro, Produção e Operações.
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Vol.1 _ 6ª ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001_ 5 reimpressão.</p> <p>CARAVANTES, Geraldo R. Teoria Geral da Administração: 3ª Ed. Porto Alegre: Edunic, 1999.</p> <p>SILVA, Reinaldo Oliveira da. Teorias da Administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning,</p>

2005.
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>CHIAVENATO, I. Administração: teoria, processo e prática. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.</p> <p>BATERMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. Administração: construindo vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.</p>
DISCIPLINA
Gestão de Processos de Trabalho
DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Compreensão do escopo dos processos e a análise de seus determinantes estratégicos, considerando o processo de planejamento estratégico das organizações de serviços. Mapeamento dos Processos. Estabelecimento dos Indicadores. Ferramentas para Gerenciar os Processos. Padronização.</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA

<p>FALCONI, Vicente. TQC – Controle da Qualidade Total – Fundação Christiano Otoni – 2004.</p> <p>MACIEIRA, Mauriti.; BASTOS, Maria Elisa. O processo nosso de cada dia: modelagem de processos de trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.</p> <p>OLIVEIRA, Otávio. Gestão da Qualidade: Tópicos Avançados. 1 ed. São Paulo: Thomson Learning, 2003.</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>ARAUJO, Luiz Cesar G. Organização, Sistemas e Métodos – e as tecnologias de gestão organizacional. 4 ed, São Paulo, Atlas, 2008.</p> <p>CAMPOS, Vicente Falconi,. Gerenciamento da Rotina do Trabalho do Dia a Dia/ .. Vicente Falconi Campos, Nova Lima: INDG Tecnologia e serviços LTDA., 2004.</p>
DISCIPLINA
Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento
DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Estratégias para capacitação e desenvolvimento de pessoas. Gerenciamento das necessidades de capacitação e desenvolvimento. Elaboração e implantação de programas de capacitação e desenvolvimento. Capacitação e desenvolvimento por competência. Modelo de gestão de competências. Competências organizacionais e individuais. Mapeamento e descrição de</p>

competências. Certificação de competências. A gestão de pessoas por competência.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão de Talentos**. São Paulo: Makron Bo
2002.

CARBONE, Pedro Paulo *et al.* **Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento**. Rio de Jan
FGV, 2005.

GARVIN, David A. **Aprendizagem em Ação**: um guia para transformar sua empresa em uma learning
organization. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, IDALBERTO. **ADMINISTRAÇÃO NOS NOVOS TEMPOS**. RIO DE JANEIRO: ELSEVIER, 2010.

DUTRA, JOEL. **GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**. SÃO PAULO. ED. GENTE. 2001.

DISCIPLINA

Comunicação Empresarial

DESCRIÇÃO / EMENTA
Elementos da Comunicação Moderna; Redação comercial; Comunicação interpessoal.
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>PIMENTA, Maria Alzira de. Comunicação Empresarial. 6ed. Campinas: Alínea, 2009.</p> <p>MEDEIROS, João Bosco. Redação Empresarial. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1998.</p> <p>TORQUATO, Gaudêncio. Cultura-Poder-Comunicação e Imagem: Fundamentos da Nova Empresa. São Paulo: Thomson, 2002.</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>VANOYE, Francis. Usos da linguagem: problemas e técnicas na produção oral e escrita. 10.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.</p> <p>ANDRADE, Maria Margarida de. HENRIQUES, Antonio. Língua Portuguesa: noções básicas para cursos superiores. 6.ed. São Paulo: Atlas, 1999.</p>
DISCIPLINA
Saúde e Segurança no Trabalho

DESCRIÇÃO / EMENTA
Doenças Ocupacionais; Histórico e objetivos da Segurança do Trabalho, Custos dos acidentes e doenças ocupacionais; Noções Básicas de Primeiros Socorros no atendimento aos empregados; Fundamentos da Ergonomia; Ginástica Laboral.
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
MICHEL, Osvaldo. <i>Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais</i> . São Paulo: LTR, 2008. GONZAGA, Paulo. Temas atuais em Saúde e Segurança no Trabalho . 2. ed. São Paulo: LTR, 2007. SALIBA, Tuffi Messias; SALIBA, Sofia C. R. <i>Legislação de Segurança, Acidente do Trabalho e Saúde do Trabalhador</i> . 2ed. São Paulo: LTR, 2003.
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
COSTA, A. T. Manual de segurança e saúde no trabalho . Difusão, 2008. SANTOS, Milena Sanches Tayano; SENNE, Silvio Helder Lencioni; AGUIAR, Sônia Regina Landeiro. <i>Segurança e Saúde no Trabalho</i> . São Paulo: IOB, 2005.
DISCIPLINA
Comportamento Organizacional

DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Comportamento Organizacional. Comportamento individual. Valores, crenças, atitudes e satisfação com o trabalho. Aprendizagem e criatividade nas organizações. Tomada de decisão. Motivação. Teorias motivacionais Liderança. Abordagens básicas e questões contemporâneas sobre liderança. Poder e influência. Cultura organizacional. Fatores de estresse no trabalho.</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento Organizacional: Conceitos e Práticas. São Paulo: Saraiva, 2006.</p> <p>ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.</p> <p>CAVALCANTI, Vera Lucia et al. Liderança e Motivação. Rio de Janeiro: FGV, 2005.</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>WAGNER III, Johan A; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva . São Paulo: Saraiva, 2006.</p> <p>BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional . São Paulo: Thonson, 2004.</p>
DISCIPLINA

Gestão Estratégica de Recursos Humanos
DESCRIÇÃO / EMENTA
Análise do cenário. Dimensionamento e planejamento das necessidades de recursos humanos de curto médio e longo prazo. Planejamento da estrutura organizacional adequada. Alocação dos recursos humanos. Planejamento e projetos de desenvolvimento de recursos humanos.
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
REIS,A.M.V. et al Desenvolvimento de equipes .FGV, 2005. PACHECO. L. et al Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas FGV, 2006. MACEDO, Vanildo Izaias de. Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas . 1ed. São Paulo: FGV, 2003.
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
BATITUCCI, Marcio Dayrell. Recursos humanos 100%: a função RH no terceiro milênio . Rio de Janeiro: QUALITYMARK, 2000. BOOG, Gustavo G.(Coord); BOOG, Magdalena(Coord). Manual de treinamento e desenvolvimento : São Paulo. Pearson,2006.

DISCIPLINA
Métodos Quantitativos Aplicados a Gestão de Pessoas
DESCRIÇÃO / EMENTA
Funções, limites, definição de derivada, regras de derivação. Estatística descritiva: distribuição de frequência, medidas de posição, medidas de dispersão, sepatrizes; Amostragem; Teoria das Probabilidades: variáveis aleatórias discretas.
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
TAN, S.T. Matemática Aplicada à Administração e Economia . Tradução Edson de Faria.5.ed.Americana. São Paulo: Pioneira Thomson. Learning, 2003.
DOWNING, Douglas. Estatística Aplicada – Tradução de Alfredo Alves de Farias. -2. ed.-São Paulo: Saraiva- 2003.
BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A. Estatística Básica . 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

<p>FONSECA, Jairo Simon e MARTINS, Gilberto de Andrade. Curso de Estatística. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>WERNKE, R. Gestão Financeira: ênfase em aplicações e casos nacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.</p>
DISCIPLINA
Administração de Recursos Humanos
DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>A Abordagem humanística da Administração: a escola de relações humanas <i>versus</i> a escola clássica. O planejamento de Recursos Humanos e a estratégia empresarial. Tecnologia e Sistemas de Informação Gerencial aplicada como ferramenta estratégica da Administração de Recursos Humanos. Previsão das necessidades de pessoal. Impacto das decisões estratégicas nos recursos humanos. Análise do ambiente e do mercado de trabalho. Análise dos Recursos Humanos sob enfoque da abordagem comportamental da administração</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo, Atlas, 2007.</p> <p>MACEDO, Ivanildo Izaias de et al. Aspectos comportamentais da gestão de pessoas. 9. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.</p>

OLIVA, Eduardo de Camargo. **Novo controlador?:** praticas adotadas na gestão de pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 8. Ed. São Paulo, Atlas, 2004.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos:** princípios e tendências. São Paulo, Saraiva, 2005.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo, Atlas, 2002.

DISCIPLINA

Metodologia da Pesquisa e de Elaboração de Projetos

DESCRIÇÃO / EMENTA

Técnicas de Estudo. O processo de sistematização do estudo. O estudo crítico. Conceito de conhecimento científico, filosófico e religioso. Método Científico. Técnica. Diferença entre Método e Técnica. Diferenças entre Monografia, Dissertação e Tese. Elaboração de Projeto Métodos e Técnicas de Pesquisa. Tipos de Pesquisas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo Atlas, 2003.

GIL, Antonio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Eva Maria Lakatos. **Técnicas de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo Atlas, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1996.

DISCIPLINA

Gerencia Motivação e Liderança

DESCRIÇÃO / EMENTA

Motivação. As principais teorias sobre motivação. Frustração. O significado do trabalho como fator motivacional. Mecanismos motivacionais. Conceito de liderança. Abordagens sobre liderança. A relação entre motivação e liderança. Competências da liderança. Capacidades requeridas. O processo de comunicação. O auto-conhecimento e o auto-desenvolvimento. Formação e desenvolvimento de uma equipe de trabalho. A comunicação eficaz para o sucesso do trabalho em equipe. Plano de ação para melhoria do desempenho do líder de sua equipe. Pesquisa e diagnóstico do clima organizacional. Gestão do clima organizacional.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CAVALCANTI, Vera Lucia et al. **Liderança e Motivação**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

BROXADO, Silvio. **A verdadeira Motivação na Empresa** – QualityMark. 2º Ed. São Paulo, 2008.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão Certo**: a multiplicação do talento humano. 10. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MILKOVICH, George T. e BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo, Atlas, 2000.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **GESTÃO DE PESSOAS**. SÃO PAULO. ED. CAMPUS. 2005.

DISCIPLINA
Legislação Trabalhista e Previdenciária
DESCRIÇÃO / EMENTA
Benefícios previdenciários. Alterações, suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Acidente de trabalho e doença profissional. Estabilidade provisória. Dano Moral. Relações Sindicais. Greve e Negociação Coletiva.
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
LAIMER, Adriano. O Novo Papel dos Sindicatos . 1 ed. São Paulo: LTR, 2003. MICHEL, Osvaldo. Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais . São Paulo, LTR, 2003. NETO, José Salem Neto. Prática de direito do trabalho . Sao Paulo: Bestbook, 1999.
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
LAIMER, Adriano. O Novo Papel dos Sindicatos . 1 ed. São Paulo: LTR, 2003. GARCIA, Pedro. O Sindicato e o Processo . 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DISCIPLINA
Qualidade de Vida no Trabalho
DESCRIÇÃO / EMENTA
Origem e evolução. Conceitos e dimensões. Dificuldades e obstáculos. Perspectivas e desafios. O projeto de qualidade de vida.
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
CATALDI, Maria José Giannella. Stress no meio ambiente de trabalho , O Edição:Ltr São Paulo- 2002.
Limongi-Franca , Ana Cristina Qualidade de Vida no Trabalho - Qvt Conceitos e Práticas na Sociedade Pós-Industrial , E.d. 2ª:Atlas. São Paulo.
Gonçalves, Maria Luiza de Moura, - Qualidade de vida no trabalho e psicologia social ,Ed. Casa do Psicólogo.São Paulo.2008.
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

<p>CHIARELLI, Carlos Alberto, contemporâneos na sociedade do trabalho edição: Itr São Paulo – 2007.</p> <p>CAMPOS, Dinael Correia. Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos. Rio de Janeiro: LTC, 2008.</p>
DISCIPLINA
Desenvolvimento Humano nas Organizações
DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos no contexto das organizações. Treinamento e melhoria do desempenho. Levantamento de necessidades de T&D. Elaboração de programas de T&D. Efetividade dos programas de treinamento: indicadores de desempenho. T&D e retorno de investimento. T&D e D&T (desenvolvimento de talentos). Universidades Corporativas.</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>CHIAVENATO, I. Construção de Talentos : Coaching e Mentoring. Campus, 2002.</p> <p>PACHECO. L. et al Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas FGV, 2006.</p> <p>BOOG, Gustavo G. Manual de Treinamento e Desenvolvimento – Manual Oficial da ABT. São Paulo: Makron Books, 2001.</p>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>GARVIN, D. Aprendizagem em ação: um guia para transformar sua empresa em uma learning organization, Qualitymark, 2002.</p> <p>CHIAVENATO, I. Recursos humanos: o capital das organizações. 8 ed. Atlas,2004.</p>
DISCIPLINA
Recrutamento e Seleção
DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Recursos Humanos: vantagem competitiva, captação e retenção de talentos. Fontes de recrutamento e seleção. Custo e benefício do R&S. Avaliação do recrutamento. Papel do selecionador. Técnicas de seleção. Relação do requisitante com a área de R&S. Momento da decisão. Acompanhamento.</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>CARVALHO, I.V. et all Recrutamento e Seleção por Competências. FGV, 2008.</p> <p>FAISSAL, Reinaldo. Atração e Seleção de Pessoas FGV,2005.</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. 3ed. São Paulo: LTR, 2001.</p>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>ARAUJO, Luis Cesar G. de. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos a empresa. 5. ed. Sao Paulo: Atlas, 2004.</p>
DISCIPLINA
Projeto em Gestão de Recursos Humanos I
DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Aplicação prática dos conteúdos abordados no curso para elaboração e diagnóstico de problema de gestão em Recursos Humanos a ser identificado em empresas da região. Prática profissional obrigatória com atuação do estudante em situação real no ambiente de trabalho</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>KEELING, Ralph. Gestão de Projetos: uma abordagem global. Tradução Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2002.</p> <p>XAVIER, Carlos Magno da Silva. Gerenciamento de Projetos – como definir e controlar o escopo do projeto. São Paulo: Saraiva, 2005.</p>

WOILER, Samsão, MATHIAS, Washington Franco. Projetos, elaboração, análise. São Paulo: Atlas, 1996.
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
BUARQUE, Cristovam. Avaliação econômica de projetos: uma apresentação didática. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1991. NOGUEIRA, Nilbo Ribeiro. Pedagogia dos projetos: uma jornada interdisciplinar rumo ao desenvolvimento das múltiplas inteligências. 6. ed. São Paulo: Érica, 2005.
DISCIPLINA
Processos e Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias
DESCRIÇÃO / EMENTA
Operacionalização de admissão, registros, apuração de frequência, pagamento de férias, recolhimento de encargos, rescisão, folha de pagamento, contribuição sindical, relatórios do CACED, DINF, RAIS. FGTS; Adicionais; Previdência social; o INSS ao alcance de todos. Previdência Social, GPS - contribuinte individual - novas regras a partir de abril/2003, requerimentos: maternidade, auxílio doença, pensão por morte. Normas regulamentadoras, Entrega CAT-cadastramento, download, EPI - fornecedores e pesquisa. Segurança e saúde.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>VIANNA, Cláudio Salles Vilela. <i>Manual Prático das Relações Trabalhistas</i>. 6ed. São Paulo: LTR, 2005.</p> <p>VIANNA, Cláudio Salles Vilela. <i>Previdência Social – Custeio e Benefícios</i>. São Paulo: LTR, 2005.</p> <p>SERSON, José. <i>Curso de Rotinas Trabalhistas</i>. 28 ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2008.</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>BRASIL. <i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>. São Paulo: Manole, 2006.</p> <p>GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. <i>Curso de Direito do Trabalho</i>. São Paulo: Companhia Forense, 2005.</p>
DISCIPLINA
Tecnologia da Informação
DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Cenário Atual. A importância da tecnologia no processo de informação. Princípios Básicos para Modelagem de Empresas. O desenvolvimento das organizações em função da tecnologia. O surgimento dos escritórios Virtuais, novas relações de trabalho, Empresas virtuais X as Empresas tradicionais suas diferenças e similaridades. Tecnologia e informação como fatores de sucesso. O Novo perfil profissional. EAD (Ensino a Distância) – Histórico e Estágios tecnológicos. <i>Frameworks</i></p>

pedagógicos para Treinamento Corporativo a Distância (TCD). Matriz de Seleção de Tecnologias. Metodologia para implantação de TCD
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>WETHERBE, James C. et al. Tecnologia da Informação para a Gestão: transformando os Negócios na Economia Digital. 3.ed. São Paulo: Bookman Companhia ED, 2004.</p> <p>FOINA, Paulo Rogerio. Tecnologia de informação : planejamento e gestao. Sao Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de. Sistemas de informações Gerenciais: estratégicas, táticas, operacionais; São Paulo: Atlas, 2007.</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>REZENDE, Denis Alcides. Sistema de Informações organizacionais: guia prático para projetos em cursos de administração, contabilidade e informática; São Paulo: Atlas,2007.</p> <p>STAIR, Ralph M. e REYNOLDS, George W. Princípios de Sistemas de Informação. São Paulo: Ed. Lengage Learning; 2001.</p>
DISCIPLINA
Relações Interpessoais
DESCRIÇÃO / EMENTA

Processos envolvidos na formação e manutenção das relações interpessoais. Percepção. Comunicação. Competência Interpessoal. Inteligência Emocional. Assertividade. Estrutura e dinâmica da personalidade. Desenvolvimento das relações interpessoais no contexto empresarial. Grupo e Equipe.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MOSCOVICI, Felá. *Desenvolvimento Interpessoal*. Treinamento em Grupo. 15 ed. São Paulo: Imago, 2003.

CRIVELARO, Rafael; TAKAMORI, Jorge Y. *Dinâmica das Relações Interpessoais*. Campinas: 2005.

BOWDITCH, James L., e BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Pioneira Thonson, 2004.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FADIMAN, James; FRAGER Robert. *Teorias da Personalidade*. São Paulo: Harbra, 1986.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento interpessoal** 4.^a ed. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio Editora S.A. , 1995.

DISCIPLINA

Gestão de Benefícios e Remuneração

DESCRIÇÃO / EMENTA
<p>Remuneração funcional: delineamento, descrições, especificações e avaliação dos cargos. Estruturação das carreiras. Estrutura de salários: pesquisa salarial e faixas. Remuneração por competências/habilidades: identificação e definição. Blocos e perfis de competências. Avaliação/certificação de competências. Carreira como trajetória de competências. Fixação de salários. Remuneração variável: análise dos principais tipos, com ênfase na participação nos lucros e resultados. Principais tipos de incentivos e benefícios</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA
<p>LACOMBE, F. et al. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.</p> <p>SOUZA, M.Z.A.S. Cargos, carreiras e remuneração. FGV, 2005.</p> <p>MILCOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2000.</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR
<p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Futura, 2009.</p> <p>WOOD JUNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração e carreira: por habilidades e por competência. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.</p>
DISCIPLINA

Optativa - Libras / Consultoria

DESCRIÇÃO / EMENTA

1. História da educação do Surdo. Abordagens Metodológicas. Introdução à Língua de Sinais. Gramática da Língua de Sinais. Legislação. Expressão corporal. Dramatização e música. Política de educação inclusiva.
2. Ética. Ética nas empresas. Cenário dos Negócios. Ser Consultor. Habilidades necessárias ao Consultor. Técnicas para tratar com as pessoas. Mudanças resistências e seus impactos. Regras e Leis da Consultoria. Consultor Interno e Externo. Tipos de Consultoria. Desenvolvimento Pessoal. Venda. Processo da Venda. Tipos de Clientes. Atributos do Consultor.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GOLDFELD, M. **A Criança Surda**: Linguagem e cognição numa perspectiva sócio-interacionista. São Paulo: Plexus, 1997.

MANTOAN, Maria Teresa Égler. **A Integração de Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Memnon Edições Científicas, 1997.

_____. *Inclusão escolar o que e? Por quê? Como fazer.* Moderna Editora, 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Uma escola para a inclusão social: coletânea de discursos e textos da II Conferencia Nacional de Educação, Cultura e Desporto*, realizada na Câmara dos Deputados, nos dias 20 e 21 de novembro de 2001. Brasília: Câmara dos Deputados, 2003

EDUCACAO

GENTILI, Pablo (Org.); FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). *Cidadania negada: as políticas de exclusão na educação e no trabalho*. 3.ed Sao Paulo; Buenos Aires: CLACSO; Cortez, 2002.

STAINBACK, Susan; STAINBACK, William. *Inclusão: um guia para educadores*. Porto Alegre: Artmed, 1999.

DISCIPLINA

Projeto em Gestão de Recursos Humanos II

DESCRIÇÃO / EMENTA

Aplicação prática dos conteúdos abordados no curso para elaboração de proposta de intervenção e resolução de problema de gestão em Recursos Humanos a ser identificado em empresas da região. Prática profissional obrigatória com atuação do estudante em situação real no ambiente de trabalho.

Seleção de essenciais

Não é necessário para perceber que dos conteúdos cursos contribuem empregabilidade são conteúdos interação com as perfil desejado. não tem o sentido meio, mas de participação, de intervenção. As presentes na vida,

apresentadas na escola acabam perdendo o seu potencial como modo teórico de relação com o mundo, reduzindo o sentido da sua aprendizagem apenas ao universo escolar.

Como comenta Bruner (1984), a escola trabalha com

(...) um conhecimento cuja relevância não está clara nem para os estudantes nem para os professores.

Apresentação de resumo do trabalho em pôster na semana de gestão de pessoas.	
BIBLIOGRAFIA BÁSICA	
LEITE, Luiz Augusto Mattana da Costa Et al. Consultoria em Gestão de Pessoas . Rio de Janeiro: FGV, 2009.	
KEELLING, Ralph. Gestão de Projetos: uma abordagem global . São Paulo: Saraiva, 2002.	
VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração . São Paulo: Atlas, 1996.	
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	
LÜCK, Heloísa. Metodologia de Projetos: uma ferramenta de planejamento e gestão . 5. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2004.	
MENEGOLLA, Maximiliano; SANT'ANNA, Ilza Martins. Por que planejar? Como planejar? 15 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1991.	

conteúdos

grande esforço no Brasil, muitos estudados nos pouco para a do egresso, pois repetidos ou sem competências e o Interação, no caso, de adaptação ao diálogo, de possibilidade de ciências, tão quando

Na concepção do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, um conhecimento significativo é aquele que se provoca instabilidade em instrumento cognitiva no aluno, ampliando tanto o conteúdo quanto a forma do seu pensamento e de suas atitudes, com ações transformadoras. Na construção do Projeto Pedagógico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a ênfase foi na qualidade e essencialidade dos conteúdos para formação do perfil profissional desejado, portanto, o currículo do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deve promover uma seleção de conteúdos a serem ensinados e exigidos, dando prioridade a conteúdos essenciais que possam ser aplicados no desenvolvimento das competências necessárias para cada campo de atuação do curso.

A construção das competências de cada área de atuação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos levou em conta a reavaliação da quantidade e da qualidade dos conteúdos trabalhados, pois só foram considerados válidos aqueles que puderam ser aplicados no desenvolvimento de uma aprendizagem significativa.

Os conteúdos conceituais do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foram divididos em dois grupos:

1. conteúdos conceituais profissionalizantes;
2. conteúdos conceituais de conhecimentos prévios.

Os conteúdos conceituais profissionalizantes somente serão essenciais se servirem de suporte para o desenvolvimento de uma competência. Os conteúdos conceituais de conhecimentos prévios serão essenciais se servirem de suporte para os conteúdos profissionalizantes. Ou seja, nenhum conteúdo será ministrado no curso se não estiverem relacionados a uma competência ou a um conteúdo significativo.

Com estas perspectivas o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos construiu dois bancos de conteúdos, primeiro, o Banco de Conteúdos Profissionalizantes Essenciais, conteúdos que devem necessariamente servir de suporte para desenvolvimento de competência e o Banco de Conteúdos de Conhecimentos Prévios Essenciais que devem dar suporte à aprendizagem dos conteúdos profissionalizantes essenciais. Colocando diante de um novo desafio com relação ao planejamento de nossas aulas no sentido de buscar forma de provocar instabilidade cognitiva.

Integração de Conteúdos

A Educação, ao longo de toda a vida, aparece como uma das chaves de acesso à empregabilidade. A literatura existente aborda diversos conceitos sobre Educação, mas neste caso, gostaríamos de citar um que se baseia na função de preparar o cidadão para sua auto-formação. Segundo Morin (2001),

O objetivo da educação não é o de somente transmitir conhecimentos, mas criar um espírito para toda vida, onde ensinar é viver em transformações consigo próprio e com os outros.

Baseando-se nessa citação, é possível afirmar que um dos fatores que garantem essa educação é fundamentado em palavras, como cooperação e autonomia. Segundo Orlick (1989),

A cooperação é uma força unificadora, que agrupa uma variedade de indivíduos com interesses separados numa unidade coletiva.

e, segundo Freire (1996),

(...) autonomia é a prática da liberdade.

Lendo essas definições, acrescentamos que o PPI FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS SOBRAL PINTO – FAIESP, além de autônomo, se desenvolve por meio de cooperação entre alunos e educadores, criando uma rede de funções com desempenhos inter-relacionados. Dessa forma, para a FAIESP atuar em educação é, antes de tudo, uma jornada ao longo de um conjunto de respostas organizadas em torno dos quatro pilares da educação, apontados pelo relatório da UNESCO (Delours, 1999):

1. *Aprender a conhecer*: significa combinar a cultura geral com as possibilidades do aumento dos saberes, num contínuo exercício do aprender a aprender para beneficiar-se das oportunidades oferecidas pela educação ao longo de toda a vida.

2. *Aprender a fazer*: a fim de poder agir, não somente sobre uma qualificação profissional, mas sim ampliando suas competências no âmbito das diversas experiências sociais, ou de trabalho.
3. *Aprender a ser*: contribuir para o desenvolvimento mental, corporal e espiritual, a fim de atingir uma realização completa com maior autonomia de cada ser.
4. *Aprender a viver juntos*: participando e cooperando na compreensão do outro e na percepção das interdependências, realizando projetos e preparando-se para gerir conflitos, buscando respeito pelos valores humanos, compreensão mútua e paz.

Sendo assim, o **Saber**, o **Fazer**, o **Ser** e o **Conviver**, constituem quatro aspectos, intimamente ligados, a uma realidade de experiência vivida e assimilada por momentos de compreensão e desenvolvimento pessoal. O PPC da **FAIESP** é projetado para desenvolver e formar profissionais/cidadãos com essas competências, que serão fundamentais para a empregabilidade pessoal e para a convivência com os outros, partindo da condição de estar cooperando para uma melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Para promover e desenvolver, tanto o ***aprender a Ser*** como o ***aprender a Conviver***, criamos disciplinas integradas institucionais que, além de trabalhar os conteúdos e conhecimentos de sua área, também tem como objetivo desenvolver o comportamento e a noção de interdependência entre as diversas profissões e áreas escolhidas pelo aluno:

Nas áreas de Ciências Humanas e Sociais (Homem, Cultura e Sociedade; Ética, Política e Sociedade; Metodologia Científica) e nos conteúdos específicos para área de saúde (Psicologia Aplicada à Saúde; Formação Integral em Saúde; Habilidades em Saúde; e Saúde Coletiva) foram construídas em uma nova formatação com o objetivo de trabalhar o comportamento e que levarão ao entendimento do que é o **Ser** e o **Conviver**. Esses conteúdos integrados pretendem contribuir para a formação humanística do profissional, pensando-o como um sujeito autônomo - profissionalmente bem qualificado e eticamente comprometido – capaz de compreender a complexidade das relações pessoais e grupais. Para tanto, estas disciplinas se propõe a auxiliá-lo no desenvolvimento de habilidades, tais como a comunicação, a tolerância e a flexibilidade aliadas a uma agudeza crítica, ao raciocínio lógico e a elaboração de

saberes fundamentados. Este perfil lhe permite aceitar a interdependência, trabalhar em equipe, exercer a profissão com excelência técnica e interagir com a sensibilidade do ser humano.

As atividades de aprendizagem são realizadas com turmas formadas por alunos de dois ou mais cursos com o intuito de incentivar a convivência e mostrar a importância da busca da interdependência pessoal e profissional. As disciplinas têm como objetivos mostrar:

- necessidade de pensar o homem não apenas como técnico, mas como um ser multidimensional;
- criar uma ambiência institucional que favoreça a convivência entre os acadêmicos, docentes e administrativos;
- buscar a construção de uma visão interdisciplinar e multiprofissional sobre os conteúdos específicos das diferentes áreas, possibilitando uma compreensão mais sistêmica tanto dos conteúdos, como da complexidade das relações pessoais e grupais;
- desenvolver um trabalho de responsabilidade com a formação do acadêmico como ser humano, na perspectiva da melhoria da vida pessoal e social.
- Analisar os desafios humanos e sociais relacionando-os com as questões da conduta humana, da dimensão ética do homem.
- Analisar a conjuntura atual numa perspectiva metodológica.
- atuar multiprofissionalmente e interdisciplinarmente na promoção da saúde, baseado na convivência, nas relações interpessoais, respeitando, valorizando a cidadania e exercitando a ética;

Buscando a formação humano-social, as disciplinas Homem, Cultura e Sociedade, Ética, Política e Sociedade e Metodologia Científica, apresentam conteúdos que abrangem o estudo do homem e de suas relações sociais, que contemplam a integração dos aspectos psico-sociais, culturais, filosóficos, antropológicos e perspectivas metodológicas. Estas são disciplinas institucionais que são inseridas na matriz curricular nos dois primeiros semestres de **todos** os cursos ofertados pela FAIESP.

Com o intuito de desenvolver a necessária habilidade para o trabalho multiprofissional e atendendo especificações das DCNs para os cursos da área de saúde, foram criadas disciplinas institucionais (Formação Integral em Saúde, Saúde Coletiva, Habilidades em Saúde e Psicologia Aplicada à Saúde) da área de conhecimento de Ciências Humanas e Sociais. Os acadêmicos serão inseridos nas atividades com a comunidade, assegurando que sua prática seja realizada de forma integrada e contínua com as demais instâncias do sistema de saúde, sendo capaz de pensar criticamente, de analisar problemas da sociedade e de procurar soluções para os mesmos, proporcionando ao profissional de saúde a capacidade de desenvolver competência, tanto em nível individual, quanto coletivo realizando um trabalho articulado com a gestão com os serviços do SUS e com a população. Estas disciplinas trabalham com conteúdos de saúde coletiva, humanização, acolhimento, processo saúde-doença, epidemiologia, bioestatística, bioética, ética, biossegurança, abordagem ao paciente e reflexão do fenômeno psico-sociais inerentes à relação profissional paciente e equipe de saúde com o propósito de desenvolver as habilidades de interdependência multiprofissional, relações interpessoais, dentre outros. Salientamos que em todas as disciplinas integradas as turmas são formadas por alunos de diferentes cursos, visando a convivência e mostrando a importância da convivência multiprofissional para o sucesso de qualquer profissão ou área de atuação.

Nas áreas de Ciências Biológicas tem-se observado que nos últimos anos, as Ciências Moleculares e Celulares tiveram extraordinárias descobertas que constituem os pilares básicos para o conhecimento das Ciências Biológicas e Médicas. O estudo da célula como unidade morfofuncional de todos os organismos vivos, ampliou-se com o estudo da organização macromolecular das estruturas celulares evidenciadas pela microscopia eletrônica.

O estudo dos organismos vivos desde o nível molecular até o sistêmico vem permitindo uma interpretação de vários fenômenos biológicos e de recentes descobertas sobre as atividades orgânicas que interessam aos estudantes da área de saúde, o que mostra e expande a interdisciplinaridade das Ciências Morfofuncionais com outros ramos do saber humano.

As disciplinas subsidiarão, dialética e interdisciplinarmente, a formação do profissional da saúde, frente ao conceito de homem bio-psíquico-social, tendo em vista suas múltiplas necessidades.

Os conteúdos essenciais foram organizados para que o acadêmico compreenda melhor os fatores físicos e químicos que são responsáveis pela origem e desenvolvimento da célula (organização e funcionamento celular), fator este essencial para que possamos compreender o funcionamento dos órgãos e demais estruturas do corpo e também a integração das funções individuais de todos os diferentes sistemas, órgãos e células do corpo em um todo funcional. Na verdade, a vida depende desse funcionamento conjunto e harmônico e não apenas de partes individuais, isoladas das demais.

As disciplinas têm como finalidade:

- conhecer, conceituar, identificar e compreender a função dos bioelementos e biocompostos, reconhecendo sua ação na estrutura e função celular;
- conhecer os fundamentos bioquímicos das principais moléculas biológicas e suas interações em nível celular, na promoção do equilíbrio orgânico;
- conhecer e compreender as bases moleculares e celulares dos processos normais e alterados da estrutura e funções de tecidos, órgãos e sistemas e os fundamentos de farmacologia, farmacocinética e farmacodinâmica;
- possibilitar a compreensão da estrutura e funções das moléculas biologicamente importantes ao organismo, bem como as transformações químicas realizadas pelas células nos seus processos metabólicos;
- disponibilizar informações no campo das Ciências Moleculares e Celulares, para habilitar o estudante na busca de soluções de problemas, visando desenvolver atitudes críticas, frente às informações científicas, capacitando-os como elementos de transformação social, com consciência comprometida com a ética profissional e a melhoria da qualidade de vida humana;
- contribuir para a formação e o aprimoramento técnico-científico de profissionais habilitados e qualificados para o exercício de suas funções, através de uma atuação interdisciplinar integrada.

Os conteúdos conceituais essenciais das disciplinas Anatomia, Neuroanatomia, Biologia, Embriologia, Fisiologia, Bioquímica, Farmacologia, Genética, Histologia, Imunologia e Patologia foram todos alojados em cinco disciplinas denominadas Ciências Celulares e Moleculares e Ciências Morfofuncionais I, II, III e IV com conteúdos teóricos e práticos de bases moleculares e celulares dos processos normais e alterados, da estrutura e função dos tecidos, órgãos, sistemas e aparelhos. Esses conteúdos são organizados e inter-relacionados a partir dos sistemas e aparelhos.

Salientamos que as turmas são formadas por alunos dos diversos cursos da área de saúde, buscando a aprendizagem, não somente dos conteúdos, mas também a convivência multiprofissional.

A integração do conteúdo foi buscada como um processo facilitador da aprendizagem, permitindo que o acadêmico perceba a importância do mesmo, favorecendo a retenção do que é aprendido.

Através deste método, estão sendo desenvolvidas no acadêmico as habilidades de solucionar problemas, permitindo, assim, a sua participação ativa na aprendizagem.

Ensino na Comunidade

A relação do curso com a comunidade é extremamente valorizada pela IES, uma vez que, vários cursos de extensão são ofertados. A IES através dos seus Conselhos disponibiliza a participação de membros da comunidade.

Vários eventos, como seminários e encontros de cursos são oferecidos com preços acessíveis para a participação da comunidade local.

Preparo Pedagógico Docente

Um programa educativo refletirá o nível de seus docentes. O trabalho coletivo impulsiona o processo de evolução. Para tanto foi desencadeado a utilização do Portal Universitário como ferramenta de ensino e aprendizagem, o Centro de Apoio às Atividades Acadêmicas – CEAP, um programa de capacitação

pedagógica dos docentes, através do sistema padronizado de avaliação (SPA IUNI), cursos de práticas pedagógicas inovadoras e a criação do departamento de Design Instrucional, que tem a função de auxiliar o docente a desenvolver as Atividades Provocadoras de Aprendizagem (APA).

Organização Didático-Pedagógica

O currículo numa perspectiva de complexidade implica na busca de formas alternativas de organização da prática escolar:

- formas de organizar os tempos e os espaços de aprendizagem na escola mais adequadas aos processos relacionados e investigativos que o pensamento complexo exige;
- estratégias mais abertas, articuladas e criativas de construção do conhecimento;
- definição de formas mais democráticas e participativas de regulação das relações de convivência na escola;
- espaços e cenários de atividades;
- registros acadêmicos adequados;
- construção de um conceito de ética, utilizando-o nas suas relações.
- A implementação de um modelo metodológico que contempla o estabelecimento de uma rotina didática baseada na experimentação, por meio de atividades docentes, buscando-se eliminar a dicotomia teoria-prática.
- A interação de relações educador-acadêmico de forma dialógica e comunicativa, permitindo um processo de decisão/execução/avaliação participativo, cooperativo, numa perspectiva de construção coletiva.

A aprendizagem é um processo a ser construído, o que requer um esforço cooperativo, envolvendo acadêmicos e educadores.

Na operacionalização do currículo, o conhecimento é entendido como construção social, produto do engajamento ativo dos homens na história e de suas tentativas de organizar relacionamentos com a natureza e com os outros homens.

Organização de Conteúdos Curriculares

Em termos genéricos, currículo é um plano pedagógico institucional para orientar a aprendizagem dos alunos de forma sistemática. É importante observar que esta ampla definição pode adotar variados matizes e as mais variadas formas de acordo com as diferentes concepções de aprendizagem que orientam o currículo, ou seja, dependendo do que se entenda por aprender e ensinar, o conceito varia como também varia a estrutura sob a qual é organizado.

O currículo formal, tradicionalmente utilizado pela maioria das IES brasileiras, constitui-se basicamente de um processo institucional de transmissão de conhecimentos, com uma metodologia genérica de ensino que se fundamenta na passagem de informação de professor para aluno e de um plano de ensino que se organiza em disciplinas isoladas e divididas simultaneamente e correlativamente.

Dentro desse marco, as disciplinas que compõem o currículo são campos de conhecimentos específicos, delimitados e estanques que, muitas vezes, não tem ligação direta com o perfil do egresso planejado e que devem ser esgotados por professores e alunos em prazo convencionalmente estabelecidos. Geralmente faz-se uma divisão do currículo com disciplinas básicas, que nada mais são do que repetição de conteúdos de segundo grau, disciplinas técnicas ou aplicadas e disciplinas complementares.

A característica principal deste currículo tradicional e formal é a transmissão de conhecimentos segmentados e isolados e uma aprendizagem por acumulação e memorização de conhecimentos obtidos em livros ou processadas por outros. Este tipo de currículo se fundamenta em uma concepção pedagógica para a qual aprender é, em grande medida, memorizar informações ou executar mecanicamente determinados procedimentos. É fácil perceber que este tipo de currículo produz escasso avanço intelectual nos alunos, formando freqüentemente profissionais amedrontados que não sabem pensar, inovar ou resolver problemas mais complexos.

Sabendo que não existem receitas padronizadas, razão pela qual a criatividade e a busca de inovação passam a ser fundamentais, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos buscou construir um currículo, no qual os conteúdos são ministrados de forma aplicada e, na medida em que se necessite, dependendo da evolução da aprendizagem ao longo do período letivo. O currículo foi elaborado obedecendo às exigências legais e da Diretriz Curricular do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Cada disciplina guarda certa autonomia com respeito às demais, porém, ao mesmo tempo, articular com as outras com vistas à totalização das áreas de atuação e do perfil profissional.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tomou como parâmetro para organização das disciplinas os conteúdos. As competências geram os conteúdos profissionalizantes e estes definem os conteúdos de conhecimentos prévios que serão necessários e o momento em que serão aplicados. Dessa forma,

não é o nome da disciplina que determina os conteúdos e sim os conteúdos é que determinam o nome da disciplina.

Para facilitar esta organização, o curso buscou na área de gestão uma ferramenta, *Balanced Scorecard*, que auxiliasse e direcionasse a construção de seu Projeto Pedagógico, denominado BSC-Acadêmico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Plano de Ensino

O plano de ensino para FAIESP é um instrumento de ação educativa, que promove a organização, o planejamento e a sistematização das ações do professor e dos alunos em vista à consecução dos objetivos de aprendizagem estabelecidos.

O processo de elaboração passa pela participação ativa de docentes e discentes e deve ser consciente, refletido e planejado, trazendo consigo a característica da flexibilidade e da adaptabilidade a situações novas e imprevistas. O plano de ensino está locado no Portal Universitário, pois trata-se de um documento de comunicação entre professor e aluno, passando a ser um instrumento de trabalho e um documento de compromisso com a aprendizagem, nele tudo está claro e combinado entre os atores deste processo, permitindo que todos possam se orientar com segurança para os objetivos perseguidos.

O plano de ensino IUNI é organizado da seguinte forma:

- Identificação da disciplina;
- Perfil Profissional;
- Ementas;
- Competências e Habilidades;
- Justificativa da disciplina;
- Objetivos
- Conteúdo Programático;
- Metodologia;
- Avaliação;
- Bibliografia;
- Atividades Práticas Supervisionadas.

Balanced Scorecard – BSC– Acadêmico

Balanced Scorecard, segundo seus criadores, Robert Kaplan e David Norton, é ao mesmo tempo um sistema de medição, um sistema de gerenciamento e uma ferramenta de comunicação. O que foi feito, na verdade, foi utilizar os conceitos e a teoria de BSC de Kaplan e Norton para a elaboração de um projeto de curso consistente, objetivo e claro, que pudesse ser monitorado através de indicadores, tanto econômico, como de desempenho.

A construção do BSC-Acadêmico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi dividida em fases:

1. Perfil profissional almejado;

2. Campo de atuação de cada curso;
3. Competências;
4. Habilidades;
5. Banco de conteúdos Profissionalizantes e de Conhecimento Prévio;
6. Integração de Conteúdos
7. Organização dos Conteúdos
8. Metodologias Didáticas e Pedagógicas
9. Atividades de aprendizagem;
10. Aulas estruturadas.
11. Matriz Curricular;

Aulas Estruturadas

Todo professor do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deve preparar e disponibilizar no Portal Universitário antecipadamente sua aula a qual denominamos “*aula estruturada*”. A aula estrutura apresenta uma seqüência sistematizada de tudo o que vai ser desenvolvido em sala de aula como: os objetivos imediatos a serem alcançados, as competências e habilidades, os conteúdos a serem trabalhados, os textos, os exercícios, as atividades a serem trabalhadas.

A aula estruturada está dividida em três momentos: antes, durante e após a aula. Significa que o tempo de ensino-aprendizagem é ampliado para 24 horas não se limitando ao tempo de duração das aulas, considerando que o aluno terá, em ambiente virtual, acesso a todo o material das aulas, que poderá ser acessado a qualquer momento por ele.

No primeiro momento, **antes da aula**, o professor coloca em prática sua habilidade de preparar as aulas. Para cada aula, ele deve elaborar um conjunto de atividades de aprendizagem que permite aos alunos o estudo antecipado, definindo os objetivos da aula, os textos que deverão ser lidos ou estudados, as ações que deverão ser realizadas, enfim, todos os materiais didáticos sugeridos que possam ajudar o aluno a aprender por si mesmo.

Com o intuito de induzir a criação de uma cultura de auto-aprendizagem, os materiais sugeridos pelo professor não devem se limitar apenas ao assunto que será abordado, devem também, permitir ao aluno o estudo aprofundado do tema, respeitando, porém, o conteúdo proposto no Banco de Conteúdos Essenciais da disciplina. Com a boa preparação e a eficiência das ações nesse primeiro momento, **antes da aula**, certamente o segundo momento **durante a aula** será mais eficaz e mais eficientemente aproveitado. Conforme comenta o Prof. Cosme Massi,

(...) o professor não gastará tempo com anotações desnecessárias no quadro ou na distribuição de material para as atividades da aula. O período da aula será utilizado para as explicações dos pontos essenciais do assunto, o diálogo, a discussão e o esclarecimento de dúvidas. Certamente as perguntas e discussões provocadas pelos alunos serão de melhor nível, enriquecendo os comentários do docente e, claro, proporcionando uma melhor aprendizagem.

Para o momento **após a aula**, o material e as atividades de aprendizagem utilizadas ficará disponível para o aluno durante todo seu tempo de formação. Assim, a qualquer momento, poderá revisar o tema estudado e, a cada semestre, terá à sua disposição não apenas os materiais e atividades de aprendizagem daquele semestre, mas também o de todos os semestres já cursados. Quando uma disciplina exigir o conhecimento dos conteúdos de um semestre anterior, o aluno poderá revisá-lo, recordando o que foi ensinado. Aquele que faltar a uma aula poderá ainda assim estudar o que foi ensinado, tendo melhor chance de recuperar o momento perdido.

Estratégias de Ensino Aprendizagem

Metodologias Ativas

Nos discursos sobre educação parece sempre haver um consenso que a educação visa fundamentalmente a preparação para o exercício da cidadania, cabendo o curso formar acadêmicos em conhecimentos, habilidades, valores, atitudes, ética, formas de pensar em atuar na sociedade através de uma aprendizagem significativa.

O IUNI Educacional possui um consenso que não há mais espaço para concepção pedagógica tradicional, o currículo está organizado por um conjunto de disciplinas interligadas onde os conteúdos apóiam numa organização flexível, num esforço de romper o caminho linear com foco em ensinar e aprender com significado que implica em interações com caminhos diversos, percepção das diferenças, na busca constante de todos os envolvidos na ação de conhecer.

O Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está refletindo sobre todas as mudanças que se fazem necessárias para que passe da intenção à ação de tornar o curso mais humano, mais justo e mais acolhedor para quem nele busca formação cidadã. Na realidade todas as ações são no sentido de romper com a perspectiva tradicional para a perspectiva construtivista, dialógica e crítica tendo conhecimento como instrumento de transformação social, onde professor e aluno se vêem em situações interativas de ensino-aprendizagem.

O principal papel na promoção de uma aprendizagem significativa é desafiar os conceitos já aprendidos, para que se reconstruam de forma mais ampliada. Colocando diante de um novo desafio com relação ao planejamento das aulas, no sentido de buscar formas de provocar instabilidade cognitiva. Planejar uma aula significativa significa em primeira análise buscar formas criativas e estimuladoras de desafiar as estruturas conceituais dos alunos. Segundo Asubel (1988)

é indispensável para que haja uma aprendizagem significativa, que os alunos se pré-disponham a aprender significativamente.

Promover a aprendizagem significativa é parte de um projeto educador libertador, o Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem a convicção que é necessária insistir em um real processo de transformação da prática. Neste sentido o curso vem buscando estratégias de ensino-aprendizagem utilizando metodologias tais como: mapas conceituais, metodologias baseadas em projetos, tecnologias interativas de ensino, visitas técnicas, aulas práticas de laboratório, estudo de caso, problematização, grupos de verbalização e grupo de observação GV.GO, metodologias de simulação, oficinas (Workshops), aulas expositivas dialogadas, tempestade cerebral, seminários, aprendizagem baseada em problema, etc.

Atividades de Aprendizagem

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, desenvolve atividades diferenciadas denominadas de Atividades Provocadoras de Aprendizagem – APAs. As atividades provocadoras de aprendizagem são atividades, digitais ou não-digitais, que podem ser usadas, reutilizadas ou referenciadas durante as atividades presenciais ou não-presenciais e que servem como suporte para o ensino-aprendizagem. As atividades de aprendizagem provocadoras são:

- um novo modo de pensar e envolver os alunos co curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na aprendizagem dos conteúdos de cada disciplina. Trata-se de atividades curtas (de 2 a 15 minutos) utilizadas durante as aulas presenciais e disponibilizadas no Portal Universitário;
- as atividades provocadoras de aprendizagem de uma disciplina específica poderão ser utilizadas por outra disciplina como suporte, se o tema estudado assim o exigir;
- flexibilidade - como as atividades provocadoras de aprendizagem são construídas de forma que possua início, meio e fim, elas já nascem flexíveis, podendo ser reutilizadas semestre a semestre sem nem um tipo de manutenção;
- indexação e procura – a padronização das atividades de aprendizagem em uma biblioteca específica e única do Portal Universitário virá também facilitar a idéia de se procurar uma atividade necessária, quando um professor ou aluno necessitar de determinada atividade para completar seu conteúdo programático ou seus estudos.

Todas essas características mostram que o modelo de atividades provocadoras de aprendizagem facilita e melhora a qualidade do ensino-aprendizagem do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, proporcionando aos professores melhor qualidade de suas atividades presenciais ou não-presenciais, aos alunos a efetiva auto-aprendizagem e ao coordenador do curso facilidade no controle e avaliação de desempenho dos diversos educadores ligados ao processo de ensino-aprendizagem.

Estágio Supervisionado

No caso dos Cursos Superiores de Tecnologia, oferecidos pela IES, não se aplica a obrigatoriedade do estágio profissional supervisionado e de trabalho de conclusão de curso.

Trabalho de Conclusão de Curso

No caso dos Cursos Superiores de Tecnologia, oferecidos pela IES, não se aplica a obrigatoriedade do estágio profissional supervisionado e de trabalho de conclusão de curso.

Meios de divulgação de trabalhos e produção dos estudantes

O Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, utiliza de diferentes meios de divulgação de trabalhos e produções dos estudantes tais como:

- Site da IES,
- Murais,
- Rádios,
- Canais de TV's locais;

- Imprensa escrita.
- Eventos:

Atividades Complementares

Estudo Dirigido

A Diretriz Curricular Nacional do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, coloca como componente curricular obrigatório as atividades complementares. O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, utiliza parte da carga horária deste componente curricular para fomentar uma cultura de auto-aprendizagem utilizando o que dominamos de Estudos Dirigidos – EDs.

Para desenvolvimento dos EDs, o grupo IUNI Educacional criou um Núcleo de Estudos Dirigidos – (NED), formado por professores especialistas e que desenvolvem atividades que são realizadas pelos alunos de forma virtual utilizando o Portal Universitário. **O objetivo do NED não é desenvolver conteúdos conceituais e sim desenvolver habilidades** que vêm sendo requeridas pela dinâmica existente em todas as áreas de conhecimento.

Salientamos que os EDs utilizam os conteúdos gerais do ENADE como meio para desenvolvimento das habilidades propostas, dessa forma, os EDs cumprem um papel importante na preparação dos alunos que irão participar do ENADE.

Com uma carga horária complementar de 40 h, para o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos as atividades dos EDs apresentam-se como uma eficaz modalidade de ensino-aprendizagem, por possibilitar ao aluno o desenvolvimento da capacidade de refletir, analisar, buscar novas informações e construir novos conhecimentos de maneira autônoma levando-o a assumir uma postura ativa no processo de aprendizagem.

Para nortear as atividades de aprendizagem, o NED elaborou uma matriz pedagógica, definindo-se três grandes eixos de habilidades, a saber:

- compreender e expressar;

- raciocinar de forma crítica e analítica;
- lidar com as pessoas.

A partir dessas habilidades, identificou-se um conjunto de habilidades operatórias, conceituando-se cada uma delas e apresentando-se, em seguida, algumas diretrizes para elaboração de atividades que envolvam diversas áreas de conhecimento. Nessa perspectiva, essa matriz configura o delineamento do trabalho a ser desenvolvido ao longo do período acadêmico, conforme se pode vislumbrar a seguir.

Compreender e Expressar (Estudos Dirigidos I e II)

O Núcleo de Estudos Dirigidos concebe que para se desenvolver a capacidade de interpretação de textos e domínio de suas informações, permitindo sua transferência para outras situações, o ensino/aprendizagem pode partir dos estudos dos gêneros do discurso, detendo-se o olhar naqueles cujas práticas sociais são correntes na sociedade e na academia e cuja consciência é fundamental para favorecer os processos de compreensão e produção de textos. Diante disso, selecionou-se como objeto para nortear os estudos dirigidos I, os gêneros da esfera jornalística (notícia, reportagem e entrevista) e para os estudos dirigidos II, os da esfera acadêmica e científica (artigo, relatório, resenha etc.).

Os Estudos Dirigidos I, a partir dos gêneros da esfera jornalística apresentam grande relevância por propiciar exercícios significativos para o desenvolvimento de habilidades de linguagens importantes e por contribuírem para formação de profissionais críticos, participativos e habilidosos no manejo de tais produções, tendo em vista temas em que toda a sociedade é afetada.

As atividades dos Estudos Dirigidos II introduzirão o aluno no universo específico da linguagem acadêmica, para que possam lidar criticamente com a linguagem em sua modalidade culta dentro dos parâmetros de complexidade exigidos pelo ensino e pelas diversas atividades profissionais.

Raciocinar de forma crítica e analítica (Estudos Dirigidos III e VI)

Os Estudos Dirigidos III e VI têm como meta maior propiciar o desenvolvimento do raciocínio crítico e analítico dos alunos, a partir de atividades que contemplam as temáticas de conhecimentos gerais propostas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP), no Exame Nacional de

Desempenho dos Estudantes (ENADE), a fim de que sejam capazes de travar uma interlocução com os materiais escritos, chegando a um posicionamento crítico diante dos mesmos e combatendo a simplificação ou a superficialização da realidade via discursos que a representam.

Lidar com Pessoas (Estudos Dirigidos VII e X)

Por conceber a educação como forma de propiciar a aquisição do conhecimento e como forma de ajudar na formação para a cidadania, é que o NED desenvolveu esse terceiro eixo de habilidades.

As atividades dos EDs VII a X possibilitarão o desenvolvimento de princípios éticos e morais que orientarão não só o comportamento dos futuros profissionais, como também os princípios das relações interpessoais, a partir de análises de atitudes e comportamentos sociais e da aplicação desses princípios nas simulações de relações de trabalho.

Neste sentido, este eixo tem por meta oportunizar a reflexão, a análise e a discussão de questões referentes à moral, à ética, à liberdade, à responsabilidade, tão necessárias na formação de profissionais de todas as áreas, propiciando aos estudantes tomadas de posições, decisões e ações diante de situações morais/éticas controversas na vida cotidiana e futuramente profissional.

As atividades dos Estudos Dirigidos privilegiarão o desenvolvimento de habilidades, utilizando-se da seqüência **imagem, som e texto** e das seguintes estratégias:

- Estudo de textos teóricos, gráficos, vídeos, desenhos e imagens;
- Sistematização e esquematização de informações;
- Resolução de questões discursivas e de múltipla escolha, com abordagens de situações-problema, estudos de casos, simulações e interpretação de textos, imagens, gráficos e tabelas;
- Discussão em fóruns.

Como requisito obrigatório, no final do semestre, é aplicada aos alunos uma avaliação presencial estruturada baseada nas atividades trabalhadas. Para essa avaliação não há exame final. A aprovação do aluno estará condicionada à frequência igual ou acima de 75% e nota igual ou acima de 6,0 na avaliação presencial. Em caso de reprovação, o aluno acumulará o respectivo ED para o próximo semestre.

Participação dos discentes nas atividades acadêmicas.

- Participação dos discentes em programas/projetos de iniciação científica ou em prática de investigação.
- Participação dos acadêmicos em atividades de extensão.
- Monitoria

Sistema de Avaliação

Sistema Integrado de Avaliação Educacional - SPA

Compreender a Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no seu estágio atual exigiu escolhas que acolhessem sua complexidade. Essas escolhas contemplaram a intenção de um processo avaliativo calcado na construção coletiva, pelos sujeitos institucionais, numa perspectiva de revisão partilhada de rumos, em busca do aperfeiçoamento das ações. No que diz respeito à abrangência das dimensões a serem avaliadas, todos os aspectos institucionais são considerados, dando ênfase ao projeto do curso e a missão institucional, considerados orientadores para outras dimensões e fundamental para a construção coletiva do sentido de qualidade e perenidade pretendido para a Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

O processo de avaliação institucional da Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos apresenta três níveis:

- avaliação do processo por meio de indicadores de performance de todos os atores envolvidos e tendo a auto-avaliação institucional como principal instrumento;
- avaliação do ensino-aprendizagem, por meio de uma reorganização de todo o sistema, buscando melhoria e padronização entre todos os cursos e todas as unidades;
- avaliação atitudinal e comportamental, utilizando testes psicopedagógicos anuais, junto a todos os alunos para avaliar o nível de habilidades atitudinais essenciais de cada curso, bem como, elaborar atividades de aprendizagem integradas para melhoria dessas habilidades.

Orientados pelos pressupostos e diretrizes supracitados, o processo avaliativo desenvolvido na FAIESP tem como finalidade subsidiar a construção e consolidação de um sentido comum de academia, contemplando os aspectos sociais, políticos, filosóficos e éticos da ação e gestão educativa. Contempla os seguintes objetivos:

- realizar um processo partilhado de produção de conhecimento na instituição que torne possível a revisão e o aperfeiçoamento de práticas, tendo como referências o PDI e o PPI;
- instalar um sistema de informação e divulgação de dados ágil e preciso com a participação dos diferentes segmentos da instituição garantindo a democratização das ações;
- efetivar análise contínua da práxis educacional buscando vê-la com clareza, profundidade e abrangência;
- implantar uma cultura de avaliação orientada por um processo reflexivo, sistemático e contínuo sobre a realidade institucional.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, participa diretamente do processo de avaliação institucional tanto da operacionalização quanto da utilização dos resultados em seu planejamento e orientações de melhorias. Nesta perspectiva os processos de auto-avaliação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, têm por objetivo promover a participação da comunidade acadêmica no processo avaliativo no sentido de:

- fortalecer a disseminação de resultados e as relações com os processos decisórios, agilizando os resultados e as práticas por eles recomendadas;
- repensar periodicamente o projeto pedagógico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, frente à evolução e exigências do mercado;
- integrar a avaliação interna e externa, para buscar melhores indicadores de melhoria dos serviços prestados e adequação de objetivos específicos na formação profissional;
- orientar suas ações conforme a lei Nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), para o processo de auto-avaliação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Essencialmente formativa e concebida como problematização, questionamento e reflexão sobre a ação, a auto-avaliação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, vai ainda além da coleta de informações, procurando envolver aspectos humanos, políticos, sociais, culturais e contextuais, com uma conotação não de punir, mas de promover melhorias. Como avaliação formativa, os benefícios não estarão nos resultados finais, mas em seus processos de ação e em suas construções coletivas, ao longo da ação educativa, tendo a participação da comunidade acadêmica lugar de destaque.

A auto-avaliação implica pensar o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, como um organismo que se consolida na oferta das atividades de ensino e extensão. Tomando por base a sua missão, as normas legais o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, realiza a Avaliação Institucional pretendendo:

- avaliar o ensino com um todo;

- demonstrar e subsidiar a qualidade do que produz;
- propiciar a credibilidade do que faz no contexto interno e externo;
- utilizar os resultados da auto-avaliação no (re)planejamento e tomada de decisão.

São critérios gerais estabelecidos para a auto-avaliação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos:

- mérito ao analisar a qualidade e excelência das atividades dos processos/produtos;
- relevância ao verificar o impacto do trabalho realizado frente à ciência, à educação e à sociedade em geral;
- impacto social e avanços ao gerar novas descobertas e mudanças significativas.

Os pressupostos metodológicos da auto-avaliação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são:

- respeito à identidade institucional;
- participação;
- negociação;
- conjugação da avaliação interna e externa;
- flexibilidade;
- construção coletiva;
- restituição sistemática e ágil.

Neste contexto os resultados da auto-avaliação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, procuram identificar os aspectos que dificultam e/ou facilitam a ação acadêmica do curso, assim como sugerem estratégias de intervenção para corrigir rumos, consolidar sua ação pedagógica e alcançar efetivamente maior qualidade no ensino-aprendizagem. Assim, as coordenações do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, de posse dos relatórios estatísticos emitidos pela Comissão de Pesquisa e Avaliação Institucional do IUNI Educacional (CPA-IUNI) e informações próprias (reuniões, formulários próprios, pesquisa-ação, ...) redige anualmente seu Planejamento Estratégico Acadêmico (PEAC), no qual busca estabelecer e cumprir compromissos relacionados às diversas melhorias e incrementos necessários às condições de oferta das diversas atividades acadêmicas do curso.

Para tanto, as principais iniciativas são:

- **Relatórios** – uso dos relatórios de avaliação produzidos com dados sobre corpo docente e resultados dos alunos, para relacionar com o desempenho dos professores na gestão da sala de aula. Da análise do desempenho docente são então discutidos e definidos o quadro de indicadores e a construção de instrumentos para obtenção das informações;
- **Análise dos dados** – tanto nos seus aspectos quantitativos (estatísticas, orçamentos, etc.), quanto nos qualitativos;
- Articulação entre os instrumentos de avaliação externa e de auto-avaliação.

Assim o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, entende que não se trata apenas de levantar dados, elaborar questionários, aplicá-los, analisá-los, utilizando técnicas sofisticadas, produzir relatórios, publicá-los, considerando os diversos ângulos da vida acadêmica. Esses aspectos são relevantes, mas o importante é ter clareza do que deve ser feito com os resultados levantados, com todos esses dados e informações colhidas. O importante é saber de que modo o processo de Avaliação Institucional e de auto-avaliação pode ser um efetivo e eficiente instrumento de mudança e melhoria de todos os processos acadêmicos e de gestão do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

A CPA - Comissão Própria de Avaliação da instituição é constituída dos seguintes membros: Coordenadora – Coordenadora – Silvânia Oliveira da Silva; Representante Docente – Gládis Denise Melchior; Técnico Administrativo – Márcia Elisa Rehbeien Ferrão; Representante Discente – Luiz Milano Nascimento (9º semestre de Direito); Representante Civil – Fernando Bertoni. A Auto-avaliação Institucional como avaliação processual, tem foco quantitativo com a aplicação de questionário via internet. Esse processo acontece da seguinte forma: uma vez por ano é disponibilizado, via internet, um questionário para alunos, professores, coordenadores, funcionários e gerentes. Os respondentes acessam o questionário, específico para cada tipo de respondente, através de senhas individuais. Os questionários são compostos por questões referentes à auto-avaliação do respondente, avaliação docente, avaliação dos cursos e das coordenações e avaliação da instituição. A CPA desenvolve a avaliação com base nas dez dimensões recomendadas pelo SINAES. Com base nos resultados obtidos, é realizada uma análise que visa à elaboração de um diagnóstico compartilhado. Os resultados referentes aos setores administrativos, infraestrutura da instituição e estrutura do curso são analisados e discutidos com os gestores responsáveis por cada área. A partir disso, são planejadas as ações de modificação ou manutenção a curto, médio e longo prazo. Os resultados obtidos pelos professores de cada curso, em cada disciplina, são utilizados como subsídios para reuniões de curso, especificamente, com o corpo docente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Dessas reuniões, são geradas propostas para o(s) próximo(s) semestre(s). Os principais resultados também são divulgados através do *site* da instituição, salas de aulas. É realizada a sensibilização da comunidade acadêmica para participação no processo de avaliação, através de campanha visual, divulgação no *site* da faculdade e reuniões específicas com alunos, professores, coordenadores, funcionários.

Avaliação do processo ensino-aprendizagem

Pensar na avaliação, implica pensar em planejamento didático, métodos de ensino, contrato pedagógico estabelecido entre discentes e docente e questões curriculares. O planejamento pedagógico é indissociável da prática de avaliação. Buscar uma explicitação dos objetivos da prática docente em termos de competência, habilidades e atitudes a se desenvolver e construir

A avaliação é parte integrante do processo educativo uma vez que possibilita diagnosticar questões relevantes, aferir os resultados alcançados considerando os objetivos e competências propostos e identificar mudanças no percurso que sejam eventualmente necessárias.

No encaminhamento da avaliação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, é considerado o processo de raciocínio, do pensamento da análise em oposição à memorização pura e simples. Para isso serão encaminhadas metodologias de ensino que permitam aos alunos produzir, criar, superando ao máximo a pura reprodução, já que se quer a formação de um homem que tenha capacidade de intervir na sociedade de forma criativa, reflexiva e transformadora.

A avaliação, como parte integrante do processo ensino-aprendizagem do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, tem caráter formativo, devendo ser concebida como diagnóstica, contínua, inclusiva e processual; deverá ainda priorizar os aspectos qualitativos sobre os quantitativos, considerando a verificação de competências, habilidades e atitudes. Será desenvolvida através de métodos e instrumentos diversificados, tais como: execução de projetos, relatórios, trabalhos individuais e em grupo, resolução de problemas, fichas de observação, provas escritas, simulação, auto-avaliação, seminários e outros em que possam ser observadas as atitudes e os conhecimentos construídos/adquiridos pelo aluno.

O acompanhamento e a observação do professor e dos resultados dos instrumentos de avaliação e auto-avaliação aplicados explicitarão a aquisição das competências, habilidades e atitudes, bem como os estudos posteriores necessários para atingi-las.

O processo avaliativo do rendimento acadêmico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, é regido pelas disposições gerais fixadas pelo Regimento Interno da IES.

A avaliação escolar do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, é feita por disciplinas e incide sobre a frequência e o rendimento escolar, mediante acompanhamento contínuo do acadêmico e dos resultados por ele obtidos nas avaliações. O processo de avaliação se traduz em um conjunto de procedimentos aplicados de forma progressiva e somativa, objetivando a aferição da apreensão, pelo acadêmico, dos conhecimentos e habilidades previstas no plano de ensino de cada disciplina.

Compete ao professor elaborar a avaliação sob a forma de prova, bem como determinar trabalhos e julgar-lhes os resultados, entregando-os à Sala Integrada de Coordenadores e Professores no prazo fixado no calendário escolar.

Para a aferição das notas, pode o professor, além de provas escritas, aplicar formas diversas e continuadas de verificação do rendimento escolar, tais como projetos, relatórios, painéis, seminários, pesquisas bibliográficas e de campo, fichamento de leituras, estudos de casos, monografias e outras formas de avaliação, cujo resultado deve culminar com a atribuição de uma nota.

A avaliação é parte integrante do processo de formação, uma vez que permite diagnosticar lacunas a serem superadas, aferir os resultados alcançados, considerando as competências a serem constituídas e identificadas as mudanças de percursos eventualmente necessárias. Neste processo, os principais instrumentos utilizados são: desenvolvimento de projetos, provas, resolução de problemas, estudos de caso, trabalhos em grupo, visitas técnicas, entre outros. Os alunos também devem ser avaliados pelo grau de comprometimento com o processo ensino e aprendizagem. A pesquisa bibliográfica e de campo é constantemente estimulada, levando o aluno a apropriar-se do conhecimento e a agir sobre ele. Destaca-se aqui a importância de o professor exercer um papel atuante, lendo, pesquisando e elaborando o conhecimento com os alunos. Estimular o professor para que realize tão logo a devolutiva, é uma ação sistematizada pela IES, pois o aluno deve estar consciente da importância de apropriar-se do conhecimento e as apreciações realizadas pelo professor deverão permitir que os alunos revejam, complementem e corrijam os rumos de sua aprendizagem. Estimular o aluno para que organize seu portfólio é outra ação adotada no processo de ensino aprendizagem, pois é a totalidade da aprendizagem que precisa ser destacada. Essas ações, em conjunto, permitem a alunos e professores vivenciar plenamente a organização de uma matriz curricular por competências ou por ementa, livrando-se do paradigma da avaliação pontual, somativa, mnemônica.

O aluno pode recuperar notas, quando não atingir o patamar mínimo necessário na competência ou no bimestre, antes do encerramento do semestre. Portanto, se o aluno, somando-se as notas das Avaliações Oficiais (70%) e as Avaliações Parciais (30%), não obtiver Média 7,0, antes de finalizar o semestre, deverá realizar a Prova Final, caso sua média oscile entre 4,0 e 6,9. Se sua média ficar abaixo de 4,0, ou se mesmo após a Prova Final o aluno não obtiver média 5,0 estará reprovado na disciplina.

A freqüência às aulas e demais atividades escolares, permitida apenas aos matriculados, é obrigatória, vedado o abono de faltas.

Independentemente dos demais resultados obtidos, é considerado reprovado na disciplina o aluno que não obtenha freqüência a, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades programadas.

Exame Nacional de Cursos

O Curso participou do ENADE em 2009, o resultado ainda não saiu.

Corpo Docente

Perfil do corpo docente

O perfil do corpo docente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está dividido em dois grupos complementares. O primeiro grupo é constituído de professores que possuem experiência e exercem atividade profissional no mercado de trabalho na área para a qual curso é direcionado, ou seja, na área de gestão de marketing.

Neste grupo estão incluídos professores com formação em Comunicação Social – publicidade e propaganda e Administração.

O segundo grupo comporta professores que atuam preferencialmente na IES, os quais se encontram envolvidos com atividades docentes, de iniciação científica e desenvolvimento científico e tecnológico em áreas correlatas às disciplinas de formação profissional do curso.

O perfil desejado é de profissionais em gestão de marketing com experiência profissional nas respectivas áreas de conhecimento, relacionadas estas com as disciplinas que ministram. Se dá preferência aos profissionais, com titulação de mestre ou doutor. A experiência docente é também levada em

consideração, junto com a vontade de transmitir o conhecimento, utilizando-se de práticas didático-pedagógica inovadoras, e incentivando aos alunos ao estudo, aplicação e desenvolvimento da tecnologia.

Corpo docente

DISCIPLINA	PROFESSOR
Comunicação Empresarial	Adriana Jásia da Silva Garcia
Gestão de Processos de Trabalho	Emanuelle Angeline
- Gestão de Empresas; - Administração de RH; - Consultoria e Mercado de Trabalho	Janaina Poletto Ribas
- Gestão por Competência do Conhecimento; - Comportamento Organizacional II; - Qualidade de Vida no Trabalho; - Planejamento e Análise Estr. de RH	Anita Romilda Toaldo
Saúde e Segurança no Trabalho	Thiago de Andrade
Remuneração Estratégica	Osmar Antônio Magnabosco
Processos, Rotinas Trabalhistas e Previdenciários II	Reinaldo Ferreira dos Anjos
Projetos em RH	Reinaldo Mesquita Cassiano
- Gestão de Processos de Trabalho; - Treinamento e Desenvolvimento	Cleide Aparecida da Silva
Metodologia da Pesquisa e Elab. De Proj	Gilbert Anderson Brandão
Gestão Estratégica de RH	Teresinha Afonso Bueno
Gerencia, Motivação e Liderança	Jamille Oliveira Carvalho
Recrutamento e Seleção	Maria de Fátima Getner
Legislação Previdenciária	Rafael Nepomuceno de Assis
- Legislação Trabalhista; - Direito Trabalhista	Anderson Rocha de Souza

Infra-estrutura Física e sua utilização

Planejar estrategicamente a organização espacial e logística da Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e dotá-la de uma estrutura administrativa coerente com as características da organização e de seu ambiente, pautando pela competência e valorização das pessoas no cumprimento de suas atividades fins. O modelo proposto está organizado em ações que busquem profissionalização, descentralização, desburocratização dos procedimentos administrativos e implantação de sistema de informação como apoio à tomada de decisão nos diversos níveis organizacionais e na avaliação institucional permanente.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possui instalações adequadas para atender às necessidades especiais dos portadores de deficiência física.

Os serviços de conservação e manutenção das instalações físicas e de equipamentos são mantidos por equipe de profissionais em quantidade e qualidade para o bom andamento das atividades em ensino.

Salas de aula e Laboratórios

Salas de aula e Laboratórios

Total de salas 31. Sendo:

- 02 salas com capacidade para 80 alunos;
- 10 salas com capacidade para 70 alunos;
- 10 salas com capacidade para 60 alunos;
- 09 salas com capacidade para 50 alunos;

- Auditório - Capacidade para 400 lugares;
- Biblioteca - 350m²;
- 02 Laboratórios de Informática.

Com o conceito de que a convivência é a melhor forma de pôr em prática os valores que regem a vida em comunidade é que foi criada a Sala Integrada de Coordenadores e Professores – SICP.

A convivência e a cooperação são condições importantes do cotidiano dos educadores, relações estas que, na medida em que se busca a melhoria da qualidade interpessoal e intrapessoal, pode-se desenvolver e aperfeiçoar competências na perspectiva de viver juntos e, conseqüentemente, ter um desempenho melhor no ensino/aprendizagem.

Com relação à cooperação, em um primeiro momento, é preciso identificar o quanto os comportamentos e atitudes estão condicionados a situações que favoreçam uma posição de constante competição, gerando confronto e, assim, ser vistos como vitoriosos e considerados os melhores por tal resultado.

Neste processo, o objetivo com a SICP é resgatar e valorizar atitudes e comportamentos mais humanos, por meio de uma visão um pouco diferenciada da qual se está acostumado a ver quando da rotina de educadores, de maneira que é possível buscar novas alternativas e novos caminhos, que possam ser incorporados de maneira espontânea favorecendo a convivência. Para que, a partir da cooperação surjam inovações e atividades de aprendizagem conjuntas entre os diversos cursos.

É mister salientar que não aglutinou apenas as instalações físicas, existe um conceito, ou seja, foi criado processos e disponibilizado estruturas tanto físicas como de informatização e de recursos humanos, para que haja, verdadeiramente, uma convivência e cooperação entre educadores (professores, coordenadores e técnicos) e que essa convivência possa resultar na melhoria e na busca de atividades de aprendizagem conjuntas que visem a busca do diálogo e da convivência entre alunos dos diversos cursos.

Na SICP está localizado o **Centro de Apoio Pedagógico – CEAP** formado profissionais da área pedagógica e de tecnologia de informação, que tem como objetivo auxiliar e assessorar os professores na utilização de novas metodologias e de tecnologia de informação, bem como no uso do Portal Universitário.

Salas dos Setores Administrativos

Setor de Desenvolvimento Humano

O Departamento de Desenvolvimento Humano, é responsável por controlar todos os documentos relativos a contratos de trabalho, fazendo cumprir todas as legislações

trabalhistas. Sua missão é desenvolver e executar com excelência, políticas de recursos humanos, oferecendo soluções para o desenvolvimento e a satisfação dos educadores do Grupo.

O Departamento de Desenvolvimento Humano conta com quatro setores, conforme disposto abaixo:

- Setor de Administração de Pessoal
- Setor de Seleção e Recrutamento
- Setor de Desenvolvimento Humano
- Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do trabalho – SESMT

O **SESMT** é composto pelo Engenheiro de Segurança, Médico do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Técnico de Enfermagem do Trabalho.

A equipe do SESMT é responsável pelo cumprimento das Normas Regulamentadoras, através da elaboração e coordenação dos seguintes programas:

- PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
- PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho;
- CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Biossegurança – Visa difundir orientar, divulgar, elaborar, gerenciar, supervisionar as ações que envolvem a utilização de medidas de biossegurança, voltadas para a prevenção, minimização ou eliminação de riscos inerentes às atividades que manipulam agentes biológicos, microbiológicos, químicos, genéticos, capacitando assim atores sociais para atuarem nas mais diversas áreas de atendimento à saúde de modo comprometido e seguro.

Setor de Registro Acadêmico - SRA

Tem por objetivo fazer o registro de todas as atividades acadêmicas do corpo discente, como:

- Lançamentos acadêmicos, controle e acompanhamento da vida acadêmica de cada acadêmico
- Emissão de documentos solicitados por alunos
- Receber e enviar documentos devidamente protocolados

- Arquivamento de documentos e organização de arquivos
- Conferência de calendário de provas e cadastramento, de acordo com o Calendário da Universidade
- Receber, montar e encaminhar Processo de Análise de Currículo, e após o parecer do Diretor do Curso, quando deferidos, emitir Atestado de Vaga
- Montar Processo de Dispensa de Disciplina, encaminhar para o Diretor do Curso, depois da análise, dar informação do resultado ao aluno
- Participar ativamente do Cerimonial de Colação de Grau de cada curso
- Fornecer todas as informações para a Divisão de Avaliação Semestral
- Fornecer informações, quando solicitadas, ao NPD e Tesouraria
- Expedição de Diplomas

Setor de Atendimento ao Aluno – SAA

Criado para ser o setor de apoio ao estudante para atendimento de todas as suas solicitações e encaminhamentos (ou tratamento) de quaisquer dificuldades ao longo da sua vida acadêmica. Esse setor retrata a filosofia Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na qual o acadêmico é um ser em formação, tanto pessoal como profissional, e por isso precisa ter condições favoráveis para o seu desenvolvimento.

O SAA é denominado como setor de apoio, pois abrange atendimentos tanto na área acadêmica como na administrativa; é um espaço destinado às reclamações, críticas e sugestões dos estudantes, que expressam seus problemas pedagógicos, administrativos ou de espaço físico. O setor foi criado com o intuito de dar voz aos alunos e proporcionar comodidade, resolvendo todos os problemas acadêmicos e financeiros em um único local.

O SAA tem a finalidade de proporcionar acompanhamento individualizado ao aluno e atendimento adequado às famílias, e conta com os seguintes serviços: solicitação de documentos (Atestado de Frequência, Boletim, Extrato Financeiro, Planilha Escolar, Solicitação de Revisão de Prova, Solicitação de Histórico Escolar).

Os educadores do setor estão preparados para prestar atendimento financeiro, de registro acadêmico e outros serviços aos alunos, pais, empresas, futuros alunos e comunidade em geral com agilidade, comodidade, credibilidade, efetividade e cordialidade no atendimento. Para

casos que o serviço solicitado pelo aluno dependa de outros setores e não tem solução imediata, será emitido o protocolo com data prevista de conclusão da entrega do serviço.

No SAA fica instalada a ouvidora onde os alunos manifestam suas ansiedades, dificuldades, reclamações e sugestões para todos os processos que os afetam

- Fornecer documentação técnica atualizada sobre os sistemas;

Coordenação de Avaliação Institucional – CAI

A CPA-IUNI é responsável pela a gestão da pesquisa científica, programas *stricto sensu* e processos de auto-avaliação institucional. Estas responsabilidades podem ser assim detalhadas:

- Gestão da pesquisa científica.
- Cadastro dos líderes de grupos de pesquisa no CNPq, assim como a avaliação da produção científica dos mesmos e dos seus projetos de médio e longo prazo.
- Avaliação periódica da produção científica dos grupos de pesquisa.
- Avaliação regimental periódica da produção científica dos pesquisadores orientada.
- Orçamento das contrapartidas em projetos patrocinados por instituições de fomento a pesquisa e de cargas horárias de pesquisadores.
- Gestão revistas científicas do tipo *open journal*.
- Programas *stricto sensu*
- Gestão dos projetos dos grupos de pesquisa direcionada a promoção de programas.
- Acompanhamento do processo de construção dos projetos de programa e seu protocolo na CAPES.
- Orçamento dos programas.
- Auto-avaliação institucional
- Programação e aplicação de formulários avaliativos via Portal Universitário.
- Desenvolvimento de modelos estatísticos e de sistemas dinâmicos para dados institucionais.

- Redação e atualização do Projeto de Auto-Avaliação Institucional do IUNI Educacional.
- Administração do Sistema de Gerenciamento e Aplicação de Provas (Plt).
- Estratificação e modelagem com estatística coesitiva dos resultados do ENADE por curso.
- Suporte técnico na análise e delineamento de experimentos educacionais.
- Suporte técnico para os seguintes procedimentos: estatística descritiva, regressão simples, análise de variância, análise de componentes principais, análise de agrupamentos, classificação CHAID, estatística coesitiva e implicativa, tabelas de contingência, intervalos de confiança por bootstrap e krigeagem.
- Delineamento de formulários avaliativos, assim como de indicadores de desempenho e do procedimento de pós-processamento estatístico.

Biblioteca

A principal função de uma IES é a construção e ampliação do conhecimento. Portanto, a Biblioteca é a concretização mais imediata desta característica da universidade, que é a atualização permanente do conhecimento. Uma das preocupações da FAIESP é com a atualização, expansão e automação de sua biblioteca, principalmente, no setor de periódicos científicos e revistas especializadas e implantação de uma infra-estrutura adequada para busca e reprodução de informações, como Internet, Comut, base de dados, multimídia etc.

A Biblioteca Central ocupa um espaço físico de 213 m², e abriga acervos e serviços destinados a dar suporte de informação para todas as atividades acadêmicas e administrativas da Instituição, aberta, também, à comunidade em geral.

O acervo do Sistema SIBUC oferece hoje 6985 títulos, em 14.416 exemplares de livros em diversas áreas do conhecimento, subdivididas em: coleção de consulta local, coleção de obras de referência, acervo geral de empréstimo, coleções especiais, 39 títulos de periódicos nacionais e estrangeiros e Bases de Dados. A coleção de referência é formada por dicionários, enciclopédias, atlas, diretórios etc. As coleções especiais são formadas pelas coleções: Livros raros ou artísticos, Separatas, Dissertações, Teses, Monografias de especialização e graduação, periódicos nacionais e estrangeiros, 73 fitas de vídeo e CDs, Fitas K7, Mapas, etc..

A Biblioteca Central gerencia os serviços de COMUT, levantamentos Bibliográficos, treinamento de usuários e os serviços on-line oferecidos pelo SIBUC.

As Bibliotecas do SIBUC funcionam nos seguintes dias e horários: _____

Espaço Físico

O espaço físico da Biblioteca Central é assim distribuído:

Descrição	Área em m2
Acervo	161
Leitura	100
Secretaria – Portaria	35
Internet – Videoteca	40
Circulação	50
Outras áreas	20

Acervo Geral

Especificação	Quantidade
Livros – Títulos	6.985
Livros – Exemplares	14.416
Vídeos – Títulos	285
CD-ROM + CD Áudio– Títulos	73
Periódicos correntes assinados - Nº de títulos	39
Periódicos que recebe por permuta - Nº de títulos	
Periódicos que recebe por doação - Nº de títulos	
Monografias de graduação, Dissertações e Teses - Nº de títulos	813
Separatas - Nº de títulos	

Fonte: Biblioteca março/2010

Política de Desenvolvimento das Coleções:

A Política de Aquisição estabelece critérios básicos para ampliação do acervo através de aumento de número de exemplares dos títulos existentes, conforme o número de alunos em cada disciplina, indicados pelos professores como bibliografia básica, numa proporção de um exemplar para cada 10 alunos, quando indicado como livro básico e um exemplar para cada 06 alunos, quando indicado como livro complementar.

Da mesma forma o desenvolvimento das coleções mantém atualização de edições e aquisição de novos títulos de livros e multimeios.

O acervo de periódicos é atualizado com a manutenção de assinaturas correntes de títulos nacionais e estrangeiros, acréscimos anuais de novos títulos adquiridos por compra, doação ou permuta, de forma a tornar a Hemeroteca apta a apoiar os cursos de graduação e pós-graduação.

Serviços de Acesso aos Recursos de Informação

Catálogo Coletivo SIBUC

Nas Bibliotecas do Sistema são disponibilizados terminais de consulta locais para alunos e professores pesquisarem o Catálogo coletivo do SIBuC.

Bases de Dados

A Base de dados do acervo geral do SIBuC inclui livros e multimeios e permite consulta por qualquer palavra-chave da descrição física (catalogação) da obra, uma vez que todo acervo é tratado tecnicamente utilizando as Normas de Catalogação da AACR2, o sistema de classificação CDU e indexação por vocabulário controlado e termos livres.

A tecnologia utilizada na formulação da Base de dados permite facilmente a construção de ferramentas que possibilitam conversão para o formato MARC, de importação e exportação de registros bibliográficos em padrão de intercâmbio.

Internet

Pela Internet é possibilitado ao usuário o acesso à Base de Dados do Catálogo Geral do SIBuC, consulta a Sumários Correntes de periódicos pelo serviço **Web Periódicos**, incluindo títulos de periódicos de acesso gratuito on-line a textos integrais de artigos, o contato com a Biblioteca

através de mensagens de e-mail (Fale com a Biblioteca) e a leitura do regulamento e normas do Sistema.

COMUT e Pesquisa bibliográfica

O Sistema SIBuC integra-se aos Serviços COMUT-BIREME e COMUT-IBICT na localização e obtenção de cópias de artigos, teses e dissertações, no País e no exterior, utilizando-se, também, de recursos de empréstimos entre bibliotecas, de permuta de duplicatas, de consulta a Bases de Dados do Sistema, por acesso remoto a recursos de outras instituições.

Os Serviços COMUT e INTERNET e as Bases de dados em CD-ROM e on-line, auxiliam nas Pesquisas Bibliográficas especializadas e acesso aos textos integrais.

Serviços aos usuários

Atendimento a Portadores de Necessidades Especiais

A Biblioteca da FAIESP regulamentou o uso do serviço de empréstimos da Biblioteca pelo usuário desta categoria, permitindo a indicação de outra pessoa para retirar livros, em seu nome, com sua Identidade UNIC.

O atendimento a portadores de necessidades especiais é feito pelos atendentes, com atenção especial na busca, localização e recuperação de materiais que necessitam, assim como no acesso aos serviços oferecidos pela Biblioteca (Internet, Empréstimo, videoteca, etc.).

Serviços de Empréstimo, Devolução e Reservas:

O Sistema BuC-EMP, através do qual se operacionalizam as transações de empréstimos, devoluções e reservas de acervos das Bibliotecas do SIBuC, possibilita a emissão de Relatórios Estatísticos por quaisquer das formas acima especificadas, fornecendo, a qualquer tempo, o histórico de empréstimos efetuado por períodos ou geral, o histórico de empréstimos de um determinado aluno ou de determinado livro, com o registro completo de cada transação efetuada, das pendências e ocorrências acontecidas com relação a cada transação feita através do Sistema BuC-EMP, inclusive de uso do Serviço de Internet e do serviço COMUT, pelo usuário.

O Sistema BuC-EMP controla, automaticamente todas as operações destes Serviços, vinculando-os de forma a oferecer uma visão global das transações efetuadas pelos usuários e pelos atendentes em cada operação em que se utilizou o sistema. Para os usuários, facilita a utilização dos serviços incluindo a reserva de livros emprestados, através da Internet, pelo Portal Aluno e o acompanhamento do atendimento desta reserva.

A Biblioteca promove Campanhas de compensação de multas devidas por doações de livros à biblioteca, premiações aos alunos que mais emprestam e outras campanhas de conscientização como de Respeito ao livro.

Serviços de Treinamento de usuários e Visitas orientadas

A Biblioteca Central participa dos programas de recepção de calouros e de integração de novos professores, a cada semestre, levando informações sobre seus serviços e acervos e regulamento para uso destes recursos e das instalações.

São registradas, durante todo o ano, visitas Orientadas para alunos calouros da FAIESP e para pessoal externo de escolas de segundo grau, além das visitas programadas pelo Departamento de Comunicação.

Participa mensalmente de reunião dos Coordenadores dos cursos da FAIESP, canal aberto para levar informações sobre os acervos e serviços da Biblioteca e trazer sugestões e pedidos para melhoria do atendimento à área acadêmica.

Periódicos, Serviços e Coleções Especiais

A Divisão de Periódicos, encarregada pelos serviços da Hemeroteca, coordena, também, as atividades relativas aos serviços de Coleções e Serviços Especiais tais como a Internet, a Videoteca, o COMUT, as Bases de Dados de Periódicos internacionais.

Programa de Bolsa de Estudos

O Programa de concessão de bolsas de estudo faz parte das atividades sociais da **FAIESP**, e tem como objetivo facilitar o acesso da comunidade de baixa renda e vulnerável socialmente ao Ensino Superior, como preconiza a Lei que Institui o Programa Universidade para Todos, Lei Nº. 11.096/2005 Art.1º § 1º, 2º e 3º e a Lei nº. 8742/93 no Art. 3º Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS. Bolsas concedidas pela **FAIESP**:

PROUNI

A **FAIESP** aderiu desde cedo ao PROUNI — Programa Universidade para Todos, e se orgulha de participar do maior programa de bolsas de estudo da história da educação

brasileira. Criado pelo Governo Federal em 2004, e institucionalizado pela Lei nº. 11.096, de 13 de janeiro de 2005, tem como finalidade a concessão de bolsas de estudo integrais e parciais.

Bolsa Atleta

A Bolsa Atleta foi criada em 2007 com a finalidade de promover o desporto entre os acadêmicos dos cursos de graduação da FAIESP, bem como patrocinar o ensino de alunos com alto rendimento escolar . Para pleitear a bolsa, o acadêmico deve estar devidamente matriculado em qualquer curso superior da FAIESP e ser atleta de algumas das modalidades oferecidas pela Instituição.

Bolsa Educadores

A UNIC tem por ideal base dar a progressão dos seus funcionários favorecendo os que em virtude da renda associada a sua categoria funcional é insuficiente para arcar com os custos de um curso superior. Isso posto, instituiu uma modalidade de benefício direcionada aos mais carentes denominadas “bolsa educador”, aos quais viabiliza o acesso do seu corpo técnico aos cursos oferecidos pela própria instituição. Em linhas gerais esta bolsa se orienta a partir dos seguintes parâmetros.

Bolsa de Incentivo a Formação Profissional

O Estado de Mato Grosso é extremamente carente de profissionais com a capacitação adequada. Dessa forma, ciente de sua responsabilidade social, a **FAIESP** desenvolve nesta modalidade de bolsa com duplo fim: facilitar à comunidade carente o acesso à formação nas áreas específica de acordo com sua atuação.

Programas em parceria com instituições externas

A Educacional — Associação de Desenvolvimento Educacional e Cultural — é uma associação sem fins lucrativos que trabalha em prol do desenvolvimento da educação superior. Objetivando oferecer soluções para o ensino superior ou a estudantes que já estejam cursando, e que comprovem renda familiar que suporte o pagamento de até 50% da mensalidade escolar.

Financiamento Estudantil- FIES

O Programa de Financiamento Estudantil - FIES é destinado a financiar a graduação no Ensino Superior de estudantes que não têm condições de arcar com os custos de sua formação e estejam regularmente matriculados em instituições não gratuitas, cadastradas no Programa e com avaliação positiva nos processos conduzidos pelo MEC. Nesse contexto a **FAIESP** tem conseguido bons resultados nas suas avaliações externa e por meio deles disponibilizado aos seus estudantes o acesso ao FIES.

Instituto Educar

É um programa de crédito educativo que ajuda a custear as mensalidades das pessoas que não têm condições de arcar com os custos da formação do ensino superior, e financia 40% do valor da mensalidade do curso. O beneficiado pagará o crédito após a formatura. As parcelas serão proporcionais ao número de mensalidades utilizadas com o crédito.

Crédito PRAVALER

O Crédito Universitário PRAVALER é o mais novo programa privado de financiamento de graduação, implantado em parceria com instituições de ensino de todo Brasil.

Uma vez firmado o contrato, o aluno pagará mensalmente a parcela PRAVALER igual a 50% da mensalidade integral + encargo correspondente, em até o dobro do tempo financiado.

Crédito Unibanco

O estudante deverá ter conta no Unibanco. O Banco estabelece um limite de crédito para cada cliente de acordo com análise de seu cadastro. Não há limite de vagas e a contratação depende apenas de análise de cadastro do interessado por parte da instituição.