



**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO SUPERIOR DE
TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS
PRESENCIAL**

ÁGUAS CLARAS (DF), 2022

UNIPROCESSUS – CAMPUS II - AGUAS CLARAS

CLAUDINE FERNANDES DE ARAÚJO

Presidente da Mantenedora

CLAUDINE FERNANDES DE ARAÚJO

Reitor

FERNANDO FERNANDES DE ARAÚJO

Pró-reitor Financeiro

GUSTAVO JAVIER CASTRO

Pró-reitor Acadêmico

MARIA APARECIDA DE ASSUNÇÃO

Coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos

APRESENTAÇÃO

O presente documento foi concebido com base nas diretrizes traçadas no PDI 2018 - 2022 da UNIPROCESSUS. Além disso, o projeto teve por base os aspectos mais recentes em relação ao perfil do profissional em Tecnologia em Recursos Humanos. A concepção do curso encontra-se adequada aos aspectos regionais. Por outro lado, cumpre mencionar que a estrutura didática e pedagógica mostra-se apropriada à proposta curso. A visão do Colegiado endossa os aspectos mencionados e por conta disso o órgão entende que o projeto ora proposto atende à demanda regional dos futuros profissionais de Áreas administrativas profissionalizados em Recursos Humanos e seus elementos correlatos.

O UNIPROCESSUS, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, em todos os níveis de ensino, seu preparo para o exercício da cidadania e sua formação profissional, proporcionando condições para formação de pessoas que se autorealizem, sejam felizes e participem construtivamente da sociedade, exercendo a cidadania com justiça social, a partir de uma convivência harmônica e do respeito mútuo.

Desta forma, o UNIPROCESSUS, mantida pela ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL DOS TRABALHADORES DE BRASÍLIA – AETB, ambos com sede no Distrito Federal, assume seu papel social, consciente de que a educação é um meio de instrumentalização de mudanças sociais, constituindo-se, assim, como principal agente social de construção da cidadania.

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	3
1.UNIPROCESSUS	7
1.1.Projeto Pedagógico do curso -PPC	8
1.2.Breve histórico e contextualização regional.....	8
1.3.Breve histórico do UNIPROCESSUS	12
1.4.Visão, Missão e Valores Visão	15
2.DIMENSÃO – ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	16
2.1.Breve histórico do curso e contextualização.....	16
2.2.Concepção do curso.....	21
221Justificativa.....	21
222Articulação do PPC com o projeto pedagógico institucional –PPI.....	29
223Aderência com o desenvolvimento sustentável.....	31
224.Quanto a responsabilidade social da instituição, enfatizando a contribuição à inclusão social e ao desenvolvimento econômico e social da região	32
225.Políticas para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino da história e cultura afro-brasileira, indígena, educação para os direitos humanos e educação ambiental.....	33
2.3.Objetivos do Curso Geral	34
231.Coerência da justificativa/objetivos do curso com a realidade socioeconômica local e regional.....	35
232Perfil do Egresso	36
233.Coerência dos postos de trabalhos a serem ocupados com o perfil profissional de conclusão.....	37
3. ESTRUTURA CURRICULAR	38
3.1.Organização Curricular.....	38
311.MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE RECURSOS HUMANOS	38
3.1.2. Flexibilidade curricular.....	39
313.Acessibilidade Pedagógica e Atitudinal	39
314.Interdisciplinaridade e Transversalidade.....	42
3.2.CONTEÚDOS CURRICULARES	44
3.2.1 Núcleo Comum do UNIPROCESSUS.....	44
322Eixos Interdisciplinares e Transdisciplinares	47
3.3.EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS	49
3.5.Articulação das disciplinas / unidades curriculares com as competências estabelecidas nas diretrizes nacionais curriculares	69
3.6.Articulação entre dimensionamento da Carga Horária das disciplinas/unidades Curriculares e concepção do currículo.....	70

3.7.Coerência do currículo face às diretrizes curriculares nacionais e/ou à legislação vigente.....	71
3.8. Coerência do currículo com os objetivos do curso	72
3.8.Coerência do currículo com o perfil desejado do egresso	72
3.9.Adequação da metodologia de ensino à concepção do curso.....	73
3.10.Sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem	75
3.10.1.Coerência da metodologia de avaliação do processo de aprendizagem com a concepção do curso	76
3.11.Regime Domiciliar e Atendimento Especial	80
3.12Atividades articuladas ao Ensino, Pesquisa e Extensão	81
3.13Programas de Desenvolvimento Acadêmico	81
3.13.1.ESTÁGIO SUPERVISIONADO.....	82
3.13.2.MONITORIA	82
3.13.3.INICIAÇÃO CIENTÍFICA	83
3.13.4.ATIVIDADES COMPLEMENTARES	83
3.13.5.NIVELAMENTO.....	87
3.13.6.ATIVIDADES DE EXTENSÃO	88
3.14Ações de acolhimento e permanência.....	88
3.14.1.Atendimento ao Acadêmico	89
3.14.2.Formas de Acesso	90
3.14.3.Programa de Apoio ao Financiamento de Estudos	91
3.14.4.Acompanhamento de Egressos.....	91
3.14.5.Atendimento aos Acadêmicos com Necessidades Especiais	92
3.15. Administração Acadêmica do Curso.....	93
3.15.1. Atribuições do Coordenador.....	94
3.16Existência de Comissão para Auto Avaliação do curso (CPA).....	95
3.17.Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no Processo de Ensino Aprendizagem	99
4.DIMENSÃO – CORPO DOCENTE / TÉCNICO e CIENTÍFICO.....	100
4.1.Corpo docente.....	100
4.1.1.Perfil docente.....	100
4.1.2Atuação nas atividades acadêmicas	101
4.1.3Produção docente do curso	101
4.2.Núcleo Docente Estruturante do Curso	101
4.3.Colegiado de Curso	102
4.3.1.Participação do coordenador, dos docentes e discentes em colegiado de curso ou equivalente.....	103
4.3.4.Atuação do colegiado de curso	103
4.4.Corpo Técnico-Administrativo.....	104

4.4.1. Atuação no âmbito do curso.....	104
4.4.2. Adequação da Formação Profissional	104
4.4.3. Adequação da Experiência Profissional	104
4.4.4. Adequação da Quantidade de Profissionais às necessidades do Curso	105
5. DIMENSÃO INFRA-ESTRUTURA ESPECÍFICA	105
5.1. Biblioteca.....	105
5.1.1. Adequação do acervo à proposta do curso.....	108
5.1.2. Livros.....	108
5.1.3. Mecanismo e Periodicidade de Atualização do Acervo	108
5.1.4. Periódicos, Jornais e Revistas	109
5.2. Cenários/Ambientes/Laboratórios	110
5.2.1. Cenários / ambientes / laboratórios (formação geral/básica, profissional/específica e prática profissional e prestação de serviços à comunidade).....	110
5.2.2. Cenários/ambientes/laboratórios de acordo com a proposta do curso	112
5.2.3. Equipamentos e suas condições de uso	112
5.2.4. Apoio Acadêmico e Administrativo.....	113
5.2.5. Materiais.....	115
5.2.6. Normas e procedimentos de segurança	115
5.2.7. Equipamentos de segurança	115
5.2.8. Atividades de ensino (planejamento, abrangência ou áreas de ensino atendidas, qualidade, etc).....	116
5.2.9. Serviços prestados (planejamento, abrangência ou áreas de ensino atendidas, qualidade, etc).....	116
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116

1. UNIPROCESSUS

DADOS CADASTRAIS DO CURSO		
Mantenedora	AETB – Associação Educacional dos trabalhadores de Brasília.	
Mantida	UNIPROCESSUS	
Vagas	200 anuais, sendo 100 para o turno matutino e 100 para o turno noturno, com duas entradas anuais.	
Denominação:	Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos	
Área:	Ciências Sociais Aplicadas	
Modalidade:	Tecnólogo / Presencial	
Titulação:	Tecnólogo em Recursos Humanos	
Regime acadêmico:	Regime Semestral Seriado	
Duração:	Tempo mínimo de integralização	4 semestres
	Tempo máximo de integralização	6 semestres
Turnos de oferta	Matutino e Noturno	
Carga horária	1.680	
Campus	Av. das Araucárias 4.400,ÁguasClaras	CEP.71936-2500
	Não é oferecido em outro campus.	
Portaria de Autorização	Portaria 241 de 30/03/2017. E-MEC: 201607810	
Portaria de Reconhecimento	Em andamento	
Coordenação	Maria Aparecida de Assunção	
Contato	profaparecidas@institutoprocessus.com.br	

1.1. Projeto Pedagógico do curso -PPC

O UNIPROCESSUS, ao implantar o curso superior de Tecnologia em Recursos Humanos, visa a contribuir na formação de profissionais conscientes de sua responsabilidade ética e social, qualificados, empreendedores, competentes, proporcionando aos alunos o contato com novas metodologias existentes no campo das atividades relacionadas à gestão e ao funcionamento empresarial, com forte conhecimento da área da atividade de Recursos Humanos, no que diz respeito ao funcionamento interno e externo de organizações da administração pública e privada e demais setores da economia.

O projeto pedagógico do curso superior de Tecnologia em Recursos Humanos do UNIPROCESSUS possui como foco a formação do futuro profissional, centrado na necessidade de ter um conhecimento mais aprofundado sobre o processo no qual atuará, para que tenha uma postura mais analítica e crítica resultando em intervenções rápidas e apropriadas no dia-a-dia das suas atividades.

O curso superior de Tecnologia em Recursos Humanos implantado pela UNIPROCESSUS tem por objetivo formar profissionais qualificados para essa atividade, preenchendo uma lacuna existente no cenário mercadológico da região, atendendo assim os anseios da comunidade do Distrito Federal e entorno.

Vale ressaltar que a UNIPROCESSUS, levou em consideração as necessidades da região, bem como os últimos dados do censo educacional do ensino superior, disponíveis no INEP.

A UNIPROCESSUS ao estimular o desenvolvimento da pesquisa aplicada, indissociável do ensino e extensão, e propiciando uma formação de profissionais altamente capacitados para atuarem no mercado de trabalho, demonstra, ao oferecer este curso, o interesse constante de expandir sua atuação neste campo de conhecimento humano, a fim desenvolver seu projeto institucional e pedagógico e cumprir os objetivos sociais, visando ao desenvolvimento regional por ela propostos.

1.2. Breve histórico e contextualização regional

O desenvolvimento do Distrito Federal deu-lhe características econômicas e populacionais únicas: a elevada renda média da população; a predominância

econômica das atividades terciárias e, ainda, uma grande dependência financeira e do volume de atividades vinculadas às organizações públicas.

O fato de ser a sede do Governo Federal e de ter parte significativa de sua economia voltada para a prestação de serviços e receber repasses orçamentários da União aumentou a exigência por maior nível de qualificação da mão-de-obra. Essa maior exigência reflete-se nos dados relacionados à escolaridade da população.

Alguns dados socioeconômicos de Brasília demonstram seu crescimento e sua posição cada vez mais relevante no contexto geral do país. Segundo dados do último censo demográfico, o Distrito Federal tinha uma população total, até agosto de 2000, de 2.051.146 habitantes, sendo 981.356 homens e 1.069.790 mulheres. A população total projetada para o ano de 2004 era de 2.233.613. Essa população está distribuída em uma área de 5.789,16 km², o que resulta numa densidade demográfica de 354,31 habitantes por km².

A população do Distrito Federal é jovem, com uma média de 26,55 anos e com uma taxa de crescimento populacional de 2,88%, sendo que no grupo etário de 15 a 64 anos essa taxa aumenta para 3,48%.

A renda familiar em salários mínimos é de 11,4 e a renda per capita, também em salários mínimos, é de 3,03. Cabe destacar que na região administrativa de Brasília a renda domiciliar em salários mínimos aumenta para 23,53 e a renda per capita para 7,55, região administrativa onde está localizado o curso de direito da UNIPROCESSUS. Em reis o PIB do Distrito Federal é, de longe, o maior do país com R\$ 14.405, seguido por São Paulo com R\$ 9.995, e Rio de Janeiro com um PIB de R\$ 9.571.

O IDH do Distrito Federal é o mais alto de todos os estados da Federação, 0,844, seguido por São Paulo, com um IDH de 0,814, Rio Grande do Sul com um IDH de 0,809, Santa Catarina, 0,806 e Rio de Janeiro com um índice de 0,802. A taxa de analfabetismo é de 4,35%.

Em relação à economia do DF, existem atualmente 1.135.000 pessoas ocupando postos de trabalho de maneira formal. A arrecadação do ICMS alcança o montante de R\$ 1.804.582,00 e a participação no PIB brasileiro é de 3,8% (R\$ 89,6 bilhões).

A administração pública é responsável por 54,8% do PIB do Distrito Federal, seguida pela área de serviços, com 28,7%, comércio com 6,1%, indústria 10,2% e, finalmente, agropecuária com 0,2%

Em relação à educação, desde o final da década de 90 têm-se caracterizado, no Distrito Federal, pela acelerada ampliação das oportunidades de acesso ao ensino superior privado. O aumento da demanda por ensino superior levou à ampliação, nos últimos anos, do número de estabelecimentos: em 1995 eram 13 instituições (2 Universidades, 2 Centros de Ensino e Faculdade Integrada e 9 estabelecimentos isolados), em 2017¹, o Distrito Federal já tinha 64 estabelecimentos de ensino superior, sendo que este crescimento pode ser creditado praticamente aos estabelecimentos isolados que passaram a ser 54. Contudo manteve-se o mesmo número de Universidades e um aumento para 7 Faculdades Integradas. Vale destacar que, no Distrito Federal, o processo de crescimento recente do número de estabelecimentos de ensino superior apresenta diversos desequilíbrios. Essa conclusão é fundamentada na evolução de alguns indicadores de desempenho do ensino de terceiro grau, explicitados a seguir.

A expansão acima mencionada pode ser compreendida pelos seguintes fatores:

- a) a demanda existente e que não vinha sendo atendida pela única instituição pública e dos estabelecimentos privados criados no período entre 1968 e 1993;
- b) o estímulo apresentado pela política educacional definida, na década passada, para esse nível de ensino;
- c) a rentabilidade atribuída ao segmento privado da educação superior;
- d) o interesse de alguns proprietários de escolas de educação básica em aproveitar a estrutura que seus estabelecimentos já possuíam;
- e) o nível de renda da população local, considerado elevado em relação ao de outras unidades federativas.

Os dados do Distrito Federal, Censo 2017, referentes ao número de instituições de ensino superior, segundo o tipo de organização acadêmica e administrativa, mostra uma grande defasagem entre instituições públicas e privadas: do total de 64 IES, 93,75% são privadas e somente 6,25% públicas. Ainda, 81,25% do total de instituições são Faculdades Isoladas, Escolas ou Institutos.

Com relação à oferta de oportunidades de acesso a cursos superiores no Distrito Federal, verificou-se, em 1998, a predominância das duas universidades existentes tanto na absorção dos alunos matriculados quanto no percentual de alunos formados, em 2017 permanece o número de Universidades, tendo diminuído

¹ Conforme Censo 2017.

o número de instituições dos demais modelos administrativos. Observa-se, ainda, que o crescimento recente dos estabelecimentos isolados tem-se apoiado, fundamentalmente, na oferta de cursos nas áreas de Ciências Humanas, Letras e Artes e Ciências Sociais Aplicadas.

A abertura de novos estabelecimentos esteve associada a maiores exigências federais para a ampliação da qualidade do ensino no que se refere à ampliação da titulação do corpo docente. Tais exigências conduziram à elevação dos níveis de remuneração de docentes praticados pelas instituições privadas, que atraíram, com esse incentivo, professores aposentados ex-integrantes do quadro da UnB.

No Distrito Federal, o Índice de Qualificação do Corpo Docente apresenta, em linhas gerais, o mesmo perfil daquele encontrado para o Brasil como um todo: mais elevado nas universidades, principalmente nas federais, e inferior em Centros Universitários, faculdades integradas e estabelecimentos isolados.

Do total de 9.252 professores lecionando no ensino superior do Distrito federal, 11% são graduados, 27,6% são especialistas, 38,4% são mestres e 22,8% são doutores. Desses profissionais, 45,5% exercem suas funções em Faculdades Isoladas, Escolas ou Institutos. Dos 2.112 doutores, 70,9% estão alocados na Universidade de Brasília (UnB) e na Universidade Católica (UCB), sendo 1.227 docentes na UnB e 271 naUCB.

Ainda em relação aos docentes existentes nas instituições públicas e privadas, observa-se que 79% estão concentrados nas instituições privadas. Em relação à formação acadêmica desse total de professores ministrando aulas em IESP, observa-se que 13% são graduados, 31% são especialistas, 44% são mestres e 12% são doutores. Na IES pública os números mostram maior qualificação acadêmica: 7% é o total de professores cuja titulação máxima é a graduação, 6% são especialistas, 27% são mestres e 59% possuem doutorado.

É importante observar que as IES privadas localizadas no DF estão seguindo uma tendência nacional, concebendo suas propostas, em grande parte, segundo a lógica da concorrência do mercado. Sob esse ângulo, disputam alunos-clientes que possuam perfis diferenciados e uma demanda igualmente diversificada. Essa clientela mostra-se distinta em função de diferentes fatores, como, por exemplo, as carreiras que buscam, os cursos ofertados, a localização geográfica e as identidades perseguidas pelas instituições no segmento pesquisado.

No DF e nas demais unidades da Federação, estima-se uma redução drástica na autorização de novos cursos de graduação (bacharelados e licenciaturas), em virtude da política restritiva da expansão do ensino superior, sinalizada pelas recentes normas do MEC, que passaram a exigir a comprovação de necessidade social para a autorização de novos cursos. Essas normas, todavia, não atingem as universidades, que têm autonomia para criar e implementar cursos e programas de educação superior sem prévia autorização do MEC (UNIP, UNIVERSO e UCB), além dos centros universitários (ESTACIO, IESB, UNIEURO, UNICEUB, UNIUDF, UNIPLAN), também com autonomia para implantar cursos previstos em seus Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI), aprovados pelo MEC.

1.3. Breve histórico do UNIPROCESSUS

A mantenedora iniciou suas atividades com cursos preparatórios para concursos jurídicos especialmente para os cargos de Juiz de Direito e Promotor. Em nove de setembro de 1991, o Professor Jaci Fernandes de Araújo ministrou a primeira aula do Instituto Processus. O evento teve lugar em uma loja térrea do velho Edifício Brasília Rádio Center, no SRTN, localizado na Asa Norte, tendo como participantes três alunos matriculados e alguns colegas do professor, convidados para compor a plateia.

Apesar de sua simplicidade, a nova instituição estava “criando” um conceito de qualidade de ensino, conceito este que a acompanha até hoje. Na busca incansável pela qualidade do ensino o Instituto Processus de Cultura e Aperfeiçoamento Jurídico não poupou esforços na procura do melhor corpo docente, constituído, entre outros, por Promotores, Juizes e Desembargadores, que com sua excelência em educação ajudaram jovens advogados a trilhar, brilhantemente, caminhos árduos do nosso universo jurídico.

Com o passar dos anos, o Instituto Processus de Cultura e Aperfeiçoamento Jurídico assumiu o papel de Centro de referência e Excelência em estudos jurídicos da Capital Federal e do país.

Assim, desde 1991 o Instituto Processus tem ministrado cursos de formação para a carreira jurídica sendo o primeiro deles o da Magistratura e Ministério Público. Cento e sessenta e três (163) juizes e cento e trinta e quatro promotores de justiça

(134), todos ex-alunos da instituição, comprovam na prática a excelência e qualidade do ensino do Processus.

O Curso de Delegado da Polícia Civil Federal tem sido ministrado interruptamente desde 1993, apresentando uma média de aprovação nos concursos públicos de 70%. Desde 1999 o Instituto Processus ministra o curso preparatório para o exame da OAB que apresenta um índice de aprovação de 90%. Cabe destacar que este curso é frequentado por muitos alunos de outras faculdades de direito do Distrito Federal, tornando-se um referencial para aqueles que procuram a obtenção da tão almejada carteirinha.

Por último, a partir de 2001 estão sendo lecionados cursos de Formação de Procuradores. Os alunos que passaram por estes cursos representam 70% daqueles aprovados em concursos para procurador. Cabe destacar que no ano de 2005 foram aprovados 100% dos alunos no concurso para Procurador do DF.

No concurso de 2001 para Juiz de Direito do Distrito Federal, dos 21 aprovados, 15 foram alunos do Instituto; no de 2002, para o mesmo concurso dos 21 aprovados, treze também foram alunos da instituição.

Esses profissionais, que um dia passaram pelos bancos da instituição, estão em exercício no Distrito Federal (em sua grande maioria) e em outras unidades da Federação. Com o passar do tempo, e com a experiência acumulada, as marcas melhoram dia a dia, ano após ano.

Mas foi, justamente, pela experiência acumulada, em todos esses anos, de dedicação total à formação de profissionais para a carreira jurídica que o Instituto Processus decidiu pela criação de um curso de graduação nesta área. O objetivo foi criar um curso que não apresentasse as mesmas deficiências e problemas de formação encontrados nos alunos que chegavam às nossas salas de aula. Mas, também, um curso construído na base de uma grade curricular diferenciada, orientada especificamente para a formação dos operadores de direito para a carreira pública.

Assim, em 2005 foi protocolizada, junto ao MEC, a solicitação para o credenciamento da UNIPROCESSUS de Direito, a qual teve seu efetivo início no dia 13 de março de 2006, segundo a portaria nº 148 de janeiro de 2006. O Curso de Direito funciona no prédio da Asa Sul, nos turnos matutino e noturno, esgotando semestralmente todas as vagas ofertadas.

Em 2005 a UNIPROCESSUS iniciou construção de um prédio no bairro de Águas Claras, setor nobre e em franca expansão da cidade. O objetivo foi continuar com a inserção no ensino de graduação e pós-graduação. No primeiro semestre de 2009 começaram a funcionar nesse prédio dois cursos tecnólogos, também voltados para a área de direito. O primeiro deles foi o curso de Secretariado, o qual foi autorizado pela portaria nº 394 de 28 de agosto de 2008. O curso de Gestão Financeira foi autorizado pela portaria nº 495 de 06 de novembro de 2008.

A Faculdade foi credenciada em 16 de janeiro de 2006, pela Portaria MEC nº 148/2006 e o credenciamento foi sancionado pela Portaria MEC nº após a instalação de seus órgãos colegiados e executivos, foi identificada a necessidade de alteração deste PDI, com a reformulação de ações e metas, uma vez que o documento original foi elaborado em 2001 (Processo nº 23000.010703/2002-11, de 2002).

A Faculdade tem por objetivo:

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

II - formar recursos humanos nas áreas de conhecimento que atuar, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, promovendo ações para sua formação continuada;

III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura e o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

Em 2012, também no prédio de Águas Claras, dentro do planejado pelo PDI anterior, foram autorizados o Bacharelado em Administração Pública (Portaria nº 107, de 22 de junho de 2012) e o Bacharelado em Ciências Contábeis (Portaria nº 197, de 04 de outubro de 2012). A partir das necessidades mercadológicas, o Instituto Processus avaliou que seria importante para o mercado do Distrito Federal cursos voltados tanto para áreas da Gestão Pública, como tem verificado uma expressiva expansão dos negócios privados, sendo assim instalou no ano de 2016 o Curso de Recursos Humanos, Portaria 97 de 01/04/2016. MEC, que inseria os egressos com características que atendessem não somente a iniciativa pública, mas que contribuísse com a iniciativa privada, melhorando os processos existentes e facilitando a gestão das empresas. O curso voltado a preparação de profissionais que estão diretamente vinculados a gestão das organizações, visa capacitar os egressos a uma gestão responsável e altamente especializada na área de Recursos Humanos.

No UNIPROCESSUS existe uma efetiva valorização do professor, diferentemente do que ocorre no ensino universitário do Brasil, considerando o magistério não apenas a partir de uma visão social do sacerdócio, mas de um sacerdócio devidamente valorizado pelo empregador pela respectiva remuneração.

1.4. Visão, Missão e Valores

Em 2022, ser um centro universitário de excelência reconhecida no cenário nacional pelo alto padrão de qualidade do ensino, pesquisa e programas de extensão.

Missão

Transmitir e promover conhecimento com excelência, instigando sobretudo a capacidade resolutiva de problemas, sempre pautada em princípios éticos por meio da educação continuada visando, fundamentalmente, a formação para as carreiras públicas, no âmbito jurídico e de negócios, priorizando o ensino a pesquisa e a extensão.

Princípios e Valores

O UNIPROCESSUS destina-se à produção, à acumulação e à transmissão de conhecimentos. Não é neutra quanto aos valores indiscutíveis da civilização, como a paz, a justiça, a democracia, a

solidariedade e os direitos humanos. Independentemente, portanto, de partidos, governos, crenças religiosas, estando comprometida com a qualidade da formação intelectual de seus alunos, com a produção científica, artística, filosófica e tecnológica e, principalmente, com o atendimento às necessidades, aos anseios e às expectativas da sociedade, formando profissionais técnicos e politicamente competentes, buscando soluções para os problemas locais, regionais e nacionais.

Os princípios desta IES devem garantir a primazia dos valores sócio acadêmicos, de forma a possibilitar, no país, a superação das desigualdades sociais, mediante ações claras, de modo que toda comunidade acompanhe, avalie e cobre o seu cumprimento.

2. DIMENSÃO – ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

2.1. Breve histórico do curso e contextualização

Brasília é classificada pelo IBGE como uma das metrópoles nacionais, na região de influência de cidades (REGIC 2007/2008). Esta região de influência abrange uma área de 1.760.734 Km² e uma população total de 9.680.621, num total de 298 municípios. O Distrito Federal caracteriza-se pela renda de sua população, que é considerada elevada, o PIB per capita do DF é quase três vezes a média nacional, de acordo com dados das Contas Regionais do Brasil (IBGE/CODEPLAN), na média, uma família na cidade gasta 1,6 vezes mais do que a média nacional, segundo a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF 2008/2009). Este nível de renda per capita e capacidade de consumo esconde, entretanto, uma profunda desigualdade pessoal e espacial da renda, por exemplo, os 10% mais ricos no Distrito Federal ganham quase 20 vezes mais que 40% mais pobres (PNAD, 2013).

O desenvolvimento do Distrito Federal permitiu que este adquirisse características econômicas e populacionais únicas: a elevada renda média da população; a predominância econômica das atividades terciárias e, uma relativa dependência financeira e do volume de atividades vinculadas às organizações públicas. O fato de ser a sede do Governo Federal e de ter parte significativa de sua economia voltada para a prestação de serviços e receber repasses orçamentários da União aumentou a exigência por maior nível de qualificação da mão-de-obra. Essa maior exigência reflete-se nos dados relacionados à escolaridade da população. O Distrito Federal tinha uma população total, até agosto de 2000, de 2.051.146 habitantes, sendo 981.356 homens e 1.069.790 mulheres. A população total projetada para o ano de 2004 era de 2.233.613. Essa população está distribuída em uma área de 5.789,16 km², o que resulta numa densidade demográfica de 354,31 habitantes por km². Enquanto em 2016 o contingente populacional era de 2,973 milhões de habitantes, em 2017 o número de moradores passou da linha dos 3 milhões, ficando em 3,036 milhões de pessoas. O aumento de 2,1% foi o maior do país, comparado aos estados. Com isso, Brasília acaba listada pelo IBGE como a quarta maior cidade do país, atrás de São Paulo, Rio de

Janeiro e Salvador. A população do Distrito Federal é jovem, com uma média de 26,55 anos e com uma taxa de crescimento populacional de 2,88%, sendo que no grupo etário de 15 a 64 anos essa taxa aumenta para 3,48%.

O setor de Serviços é o maior responsável pela dinâmica da atividade econômica do Distrito Federal, representando 94,3% da economia. De abril a junho de 2018, o setor cresceu 0,7% em relação a igual período de 2017. Nos seis primeiros meses do ano, o avanço foi de 0,9% em relação ao mesmo semestre do ano anterior. No país, os dados do IBGE indicaram que o setor cresceu 1,0% na mesma base de comparação trimestral e 1,1% na semestral. As atividades econômicas do setor que apresentaram variação positiva no confronto dos segundos trimestres de 2018 e 2017, conforme o Idecon-DF, foram Atividades Financeiras, Seguros e Previdência Complementar, 1,3%; Comércio, 1,0%; e Serviços de Informação, 0,7%. A atividade Administração, Saúde e Educação Públicas, recuou 0,4%.

As atividades que mais empregaram foram serviços (21.558) e administração pública (14.364), representando juntas 63,7% das novas ocupações. A construção civil com 17,8%, e indústria de transformação, 15,3% tiveram os melhores desempenhos relativos. Como cada novo trabalhador empregado representa um consumidor a mais, esse é um fator significativo para o aumento da demanda.

A administração pública é responsável por 54,8% do PIB do Distrito Federal, seguida pela área de serviços, com 28,7%, comércio com 6,1%, indústria 10,2% e, finalmente, agropecuária com 0,2%. Em relação à educação, os últimos anos da década de 90 do século passado têm-se caracterizado, no Distrito Federal, pela acelerada ampliação das oportunidades de acesso ao ensino superior privado. O aumento da demanda por ensino superior levou à ampliação, nos últimos anos, do número de estabelecimentos: em 1995 eram 13 instituições (2 Universidades, 2 Centros de Ensino e Faculdade Integrada e 9 estabelecimentos isolados), em 2013², o Distrito Federal já tinha 41 estabelecimentos de ensino superior, sendo que este crescimento pode ser creditado praticamente aos estabelecimentos isolados que passaram a ser 32. Contudo manteve-se o mesmo número de Universidades, Faculdades Integradas.

Vale destacar que, no Distrito Federal, o processo de crescimento recente do número de estabelecimentos de ensino superior apresenta diversos desequilíbrios. Essa conclusão é fundamentada na evolução de alguns indicadores de desempenho

² Conforme censo de 2013.

do ensino de terceiro grau, explicitados a seguir. O número médio de alunos por estabelecimento foi reduzido, pois os novos estabelecimentos são de menor porte e o leque de cursos oferecidos também. A expansão acima mencionada pode ser compreendida pelos seguintes fatores:

- a) a demanda existente e que não vinha sendo atendida pela única instituição pública e dos estabelecimentos privados criados no período entre 1968 e 1993;
- b) o estímulo apresentado pela política educacional definida, na década passada, para esse nível de ensino;
- c) a rentabilidade atribuída ao segmento privado da educação superior;
- d) o interesse de alguns proprietários de escolas de educação básica em aproveitar a estrutura que seus estabelecimentos já possuíam;
- e) o nível de renda da população local, considerado elevado em relação ao de outras unidades federativas.

Os dados do Censo 2017 referentes ao número de instituições de ensino superior no DF, segundo o tipo de organização acadêmica e administrativa, mostra uma diferença entre quantidades de instituições públicas e privadas: do total de 76 IES, 97,3% são privadas e somente 2,7% públicas. Ainda, o 80,2% do total de instituições são Faculdades Isoladas, Escolas ou Institutos.

Observa-se, ainda, que o crescimento recente dos estabelecimentos isolados tem-se apoiado, fundamentalmente, na oferta de cursos nas áreas de Ciências Humanas, Letras e Artes e Ciências Sociais Aplicadas. Em 2017, 92,09 % das vagas para o ensino superior eram oferecidas por IES privadas, sendo que a única Universidade privada - UCB ofertava 21,3% do total de 94.178 vagas.

A abertura de novos estabelecimentos esteve associada a maiores exigências federais para a ampliação da qualidade do ensino no que se refere à ampliação da titulação do corpo docente. Tais exigências conduziram à elevação dos níveis de remuneração de docentes praticados pelas instituições privadas, que atraíram, com esse incentivo, professores aposentados ex-integrantes do quadro da UnB. No Distrito Federal, o Índice de Qualificação do Corpo Docente apresenta, em linhas gerais, o mesmo perfil daquele encontrado para o Brasil como um todo: mais elevado nas universidades, principalmente nas federais, e inferior em Centros Universitários, faculdades integradas e estabelecimentos isolados.

A região Administrativa de Águas Claras foi criada pela necessidade de novos espaços urbanos para comportar a crescente procura por habitação. Em 1984,

englobava as quadras QS 01 a QS 09 ímpares e o antigo Setor de Áreas Complementares. Em 1989, foi regularizada a invasão denominada Vila Areal, configurando as quadras pares do Bairro (QS 06 a QS 10). Em 16 de dezembro de 1992 foi editada a Lei nº 385, autorizando a implantação do Bairro Águas Claras e aprovando o Plano de Ocupação, motivo pelo qual é considerada a data de sua criação. A Região administrativa tem vocação de ocupar a área de expansão urbana prevista no Plano Diretor de Ordenamento Territorial (PDOT), com limitações devido às restrições ambientais. Seu projeto partiu da linha do Metrô como elemento estruturador. Ao longo do eixo da via foram localizadas as principais atividades de comércio e serviço, escolas, postos de saúde e hospitais. Partindo-se da via, foram projetadas as zonas de uso urbano: Área Central (parques urbanos, comércio e serviços), Centros Secundários (residências e atividades típicas de bairros), Áreas de Uso Misto (residências e comércio local), Quadras Residenciais (residências multifamiliares, a exemplo das Super Quadras de Brasília), Área de Comércio, Serviços de Abastecimento (para armazéns e atividades industriais), Áreas de Centros Comerciais e Empresariais ("Shopping Centers", hipermercados). O Setor Habitacional Arniqueiras, o núcleo rural Vereda da Cruz, a Colônia Agrícola Samambaia e a Colônia Vicente Pires, ou seja, todo o polígono entre a BR-60 e a BR-70 (Estrutural) e o Pistão Sul e Norte de Taguatinga com os limites de Guará e SAI. A RA é entrecortada pelos trilhos do Metrô do Distrito Federal, que atravessam a cidade de um extremo ao outro, dividindo-a nas porções territoriais sul e norte. Ao longo do trajeto, foram construídas quatro estações denominadas de Arniqueiras, Águas Claras, Concessionárias e Estrada Parque, em vias de ativação da estação.

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos foi concebido para atender às necessidades da educação profissional na área de Gestão em níveis nacional e regional. As transformações no cenário econômico brasileiro e mundial nos últimos anos vêm causando grandes e profundas mudanças no ambiente organizacional. Há a necessidade de reformular conceitos e agregar valor ao produto para que se tenham condições de competir e satisfazer as necessidades dos clientes. Os métodos, processos e técnicas de gestão traduzem-se em outra realidade para as organizações. Para que a organização sobreviva e tenha condições de superar a concorrência, é fundamental o uso de estratégias diferenciadas.

Salientamos que é enorme a mortalidade das empresas locais. Muitas são as causas, mas provavelmente a deficiência da qualificação da mão-de-obra seja uma das mais visíveis, notadamente daqueles profissionais voltados para a gestão das organizações e dos seus órgãos internos.

A relevância da Gestão de Recursos Humanos, apresenta-se como necessário ao desenvolvimento da sociedade e das empresas em geral, como um instrumento de fundamental importância, essencialmente nos setores de recursos humanos, tornando-as mais competitivas e ajustadas a um mercado que busca por melhores maneiras de atuação e uma mão de obra adequada. O papel do gestor de Recursos Humanos, passa a ser uma condição essencial em empresas do primeiro, segundo e terceiro setores; contribuindo para que a atividade econômica passasse a ter, profissionais habilitados em lidar com as questões relacionadas com o material humano nas organizações, tanto no escopo legislativo quanto na prática, sabendo atuar de maneira decisiva para garantir o crescimento econômico regional, porém dentro de princípios éticos da profissão. Tendo isto em vista e na ideia que este projeto está alicerçado nos princípios básicos da educação profissional brasileira que atualmente passa por um momento de singularidade em sua trajetória, em especial no tocante a possibilidade de propiciar o fim da dicotomia entre o saber e o fazer e, por conseguinte, do fim dos estigmas que acompanham essa modalidade de ensino desde a sua criação.

Diante do exposto, a organização do curso foi elaborada a fim de favorecer o campo da Administração de Empresas, no que diz respeito ao funcionamento de seus Processos e atividades em organizações Públicas ou Privadas e demais setores, proporcionando aos futuros profissionais o contato com novas metodologias que permitirão realizar de forma objetiva e competente as atividades relacionadas a organização e funcionamento das empresas. Acentuando uma postura analítica e crítica das atividades ligadas aos Recursos Humanos e suas interfaces com as demais áreas de Gestão.

O curso proposto é oferecido em quatro módulos, sendo que cada um conta com 20 semanas letivas. Para obtenção do título de Tecnólogo em Recursos Humanos, o discente deverá cursar os quatro módulos sequencialmente e integralizar a carga horária de 1.760 horas, já computadas as horas de Projeto Integrador e Atividades Complementares, para obter a diplomação.

A coordenação gestora do curso apresenta o perfil adequado e aderente ao curso. Salientando ainda que, a dedicação à administração e condução do curso é efetiva, com o regime de trabalho de tempo integral.

2.2. Concepção do curso

2.2.1. Justificativa

O catálogo Nacional dos Cursos Superiores de tecnologia, no eixo tecnológico de GESTÃO E NEGÓCIOS compreende às seguintes questões: “tecnologias associadas a instrumentos, técnicas, estratégias e mecanismos de gestão. Abrange planejamento, avaliação e gestão de pessoas e de processos referentes a negócios e serviços presentes em organizações e instituições públicas ou privadas, de todos os portes e ramos de atuação; busca da qualidade, produtividade e competitividade; utilização de tecnologias organizacionais; comercialização de produtos; e estratégias de marketing, logística e finanças”.

As constantes mudanças no mundo corporativo, assim como as demais áreas do conhecimento científico e profissional, geram a necessidade de profissionais cada vez mais qualificados e adaptados aos avanços tecnológicos. E neste escopo está incluindo o curso Tecnológico de Recursos Humanos, que buscam capacitar profissionais com as mais inovadoras técnicas de gestão empresarial.

Segundo dados da Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2016, os resultados para o Distrito Federal foram de R\$ 235,497 bilhões, resultado que manteve o Distrito Federal na oitava posição entre as maiores economias estaduais do Brasil desde o início da nova série, em 2010. Em 2015 totalizou R\$ 215,613 bilhões.

Não obstante o cenário de crise econômica que se instalou em 2015 e permaneceu no decorrer de 2016, a economia brasileira manteve-se estável na comparação dos dois anos, ao registrar variação nula (0,0%) para o volume (variação real) do PIB.

Em 2016, o PIB-DF conquistou a segunda melhor taxa real entre as 27 unidades federativas, abaixo apenas de Roraima, que cresceu 0,2%. Todas as demais apresentaram variações negativas. A média nacional foi de - 3,3% e a da Região Centro-Oeste de 2,6%.

Composto por R\$ 206,352 bilhões referentes ao valor adicionado bruto (VAB) e R\$ 29,146 bilhões aos impostos sobre produtos líquidos de subsídios, o PIB-DF apresentou estabilidade em volume, 0,0%, resultado do crescimento real de 0,3% do primeiro componente do PIB citado acima e da queda de 1,9% dos impostos.

Além disso, os dados mostram que o setor de Serviços foi que segurou a desaceleração econômica do Distrito Federal, representando 94,9% da estrutura produtiva. Ele cresceu 0,6% em volume em relação ao ano anterior.

A Agropecuária caiu 3,0%, mas pouco influenciou o indicador geral. O setor industrial manteve a trajetória de contração, 4,7%, após queda de 7,5% em 2015. Já o PIB per capita do Distrito Federal manteve a liderança entre as Unidades da Federação em 2016.

UNIPROCESSUS
ÁGUAS CLARAS - DF

Considerando a população do Distrito Federal, estimada para o referido ano, em 2,977 milhões de habitantes, o PIB-DF per capita foi calculado em R\$ 79.099,77, correspondendo a 2,6 vezes o indicador brasileiro (R\$ 30.411,30). O segundo maior foi registrado para São Paulo (R\$ 45.542,32), 1,5 vezes o nacional e o menor para o Maranhão (R\$ 12.264,28), 0,4 vezes.

No Distrito Federal, segundo a CODEPLAN, estimativas do número de pessoas de 14 anos e mais, segundo condição de atividade, e taxas de participação e de desemprego apresenta que houve crescimento entre Outubro de 2017 a outubro de 2018, passando a população economicamente ativa de 1.330 pessoas para 1.375 (em milhões), este ocupados e com o número de 308 mil em 2017 e 299 mil em 2018, demonstrando uma redução no número de desocupados noDF.

Por posição na ocupação, ficou relativamente estável o contingente de assalariados do setor privado (0,3%, ou 2 mil) e reduziu o do setor público (5,4%, ou 17 mil). No setor privado, diminuiu o assalariamento com carteira de trabalho assinada (- 0,5%, ou - 3 mil) e aumentou o sem carteira (4,7%, ou 5 mil). Verificou-se, ainda, relativa estabilidade entre os empregados domésticos (-1,1%, ou -1 mil), acréscimo entre os ocupados nas demais posições (3,6%, ou 4 mil) e estabilidade entre os autônomos

No Distrito Federal, os setores de comércio e serviços vêm se destacando como ocupação predominante da população, apresentando um percentual de 87,85 % em relação aos demais setores de atividade e essa tendência se repete nas regiões contempladas pela Processus Águas Claras.

O Distrito Federal foi a unidade da Federação com maior crescimento populacional entre 2012 a 2017. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de habitantes nas regiões administrativas de Brasília aumentou 11,4% nos últimos cinco anos. Logo atrás no ranking, aparecem Amapá (com 11,1% de crescimento), Roraima (9,3%) e Acre(9%).

De acordo com o levantamento, o Distrito Federal se destaca também no crescimento populacional anual. Enquanto em 2016 o contingente populacional era de 2,973 milhões de habitantes.

O bairro de Águas Claras teve sua autorização de implementação através da Lei n.º 385 de 16 de dezembro de 1992, publicada no Diário Oficial do Distrito Federal em 17/12/1992. Sua criação deu-se pela necessidade de viabilizar o metrô como uma proposta racional de ocupação do solo e expansão ordenada de Brasília. Quando a cidade foi planejada pelo arquiteto e urbanista Paulo Zimbres buscou-se a mesma qualidade de vida do Plano Piloto, embora em outros moldes urbanísticos. O projeto seguiu os princípios arquitetônicos contemporâneos de funcionalidade, conforto e harmonia visual.

Com 26 anos de existência e apenas 15 de emancipação, continua sendo o maior canteiro de obras do Brasil, contando com 722 edifícios já construídos com habite-se, 143 em construção e 277 lotes vazios, totalizando aproximadamente 1.142 lotes, constantes do projeto original da cidade.

Mais de 60 construtoras atuam diretamente no desenvolvimento da cidade que se tornou referência em debates e conferências sobre urbanismo em todo o país.

Dos seus 808 hectares, foram reservados 403 para área verde. As Avenidas e alamedas possuem nomes inspirados em plantas, como: Araucárias, Castanheiras, Flamboyant, Ipê Amarelo, etc. As praças receberam nomes inspirados em pássaros como: Pardal, Beija-Flor, Tiziu, etc.

Os quatro viadutos nos principais pontos da cidade viabilizaram, em janeiro de 2009, o novo sistema viário da área vertical. Cada viaduto liga uma avenida à outra, ou seja, as Avenidas Castanheiras e Araucárias estão operando em sentido inverso de mão única e com mais uma faixa de derrota.

No Sistema de Transporte Público, o metrô tem papel fundamental no desenvolvimento local. Seus trilhos atravessam a cidade de um extremo ao outro, dividindo-a em bairros Sul e Norte. Com previsão de quatro estações, atualmente funcionando três: Arniqueira, Águas Claras e Concessionárias, interligando a cidade ao Plano Piloto, Guará, Samambaia e Ceilândia. O Sistema apresenta também, linhas regulares de ônibus e microônibus.

O Setor Educacional da área vertical possui uma creche pública em funcionamento. Atualmente várias escolas oferecem educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e superior. Atualmente existem cinco universidades particulares em funcionamento na cidade.

Já é possível vislumbrar Águas Claras completa, tornando-se uma das melhores cidades do Distrito Federal para se viver, oferecendo aos seus moradores um vasto ambiente de beleza com praças, jardins, galerias comerciais, shoppings e outros.

Um dos mecanismos para avaliar a Economia, seja de País, de Estado ou de Município, é o cálculo do Produto Interno Bruto - PIB.

No tocante à ocupação dos moradores de Águas Claras, observa-se que, entre os que estão acima de 10 anos de idade, 55,32 % têm atividades remuneradas, 15,04 % são estudantes e 12,62 % são aposentados. Observa-se que, em Areal, 55,75% têm atividade remunerada, percentual superior ao de Arniqueiras, 52,30 %. No que diz respeito à ocupação remunerada, o setor que mais se destacou na cidade foi a Administração Pública, com 36,36%, seguido pelo Comércio, 19,61%, e Serviços Gerais, 8,66%. Já nos setores Areal e Arniqueiras, o que mais se destacou foi o Comércio com 30,05% e 27,25%, respectivamente, inversamente a Águas Claras Vertical que tem seu destaque na Administração Pública, com 45,27%

Do contingente de trabalhadores, segundo a posição na ocupação, predominam os empregados, 44,55 %. Destes, 41,02 % têm carteira de trabalho assinada. Em seguida, encontra-se a categoria de Serviço Público e Militar que representa 30,95%. Os autônomos representam 15,41%. Em Águas Claras Vertical, a predominância é na categoria de Serviço Público e Militar, 40,09%. No Setor Areal, entre os entrevistados, 58,72% são assalariados e 19,42%, autônomos, e em Arniqueiras, 23,98% são autônomos.

Estimativas do número de ocupados, segundo setores de atividade Distrito Federal
Outubro/2017-Outubro/2018

Setores de atividade	Estimativas			Variações			
	Out-17	Set-18	Out-18	Absoluta		Relativa	
				(em mil pessoas)		(%)	
				Out-18/ Set-18	Out-18/ Set-17	Out-18/ Set-18	Out-18/ Set-17
Total (1)	1.330	1.375	1.363	-12	33	-0,9	2,5
Indústria de transformação (2)	47	43	44	1	-3	2,3	-6,4
Construção (3)	61	63	61	-2	0	-3,2	0,0
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas (4)	237	240	242	2	5	0,8	2,1
Serviços (5)	964	1007	995	-12	31	-1,2	3,2
Administração pública, defesa e seguridade social (6)	186	196	185	-11	-1	-5,6	-0,5

Fonte: PED-DF. Convênio: SEDESTMIDH-GDF, CODEPLAN, SEADE-SP e DIEESE.

(1) Inclui agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (Seção A); indústrias extrativas (Seção B); eletricidade e gás (Seção D); água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação (Seção E); organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (Seção U); Atividades mal definidas (Seção V). As seções mencionadas referem-se à CNAE 2.0 domiciliar. (2) Seção C da CNAE 2.0 domiciliar. (3) Seção F da CNAE 2.0 domiciliar. (4) Seção G da CNAE 2.0 domiciliar. (5) Seções H a T da CNAE 2.0 domiciliar (6) Seção O da CNAE 2.0 domiciliar.

Ainda segundo a CODEPLAN, em 2014 haviam 317.817 empresas ativas, aumentando este número para 319.817 em 2015, com crescimento de 0,63%, que apesar de modesto apresenta um acréscimo de postos de trabalho.

No Distrito Federal as IES que fornecem o curso Tecnológico em Recursos Humanos, tais instituições se encontram a uma distância média de 15 km de distância da UNIPROCESSUS, segundo o sistema emec, está como segue:

UNIPROCESSUS
ÁGUAS CLARAS - DF

Código	Instituição (IES)	Sigla	Grau	Modalidade	E	C	EN	B	Vagas
									Autorizadas
322	UNIVERSIDADE PAULISTA	UNIP	Tecnológico	Presencial	-	3	3	4	690
403	UNIVERSIDADE CATÓLICA DE BRASÍLIA	UCB	Tecnológico	Presencial	-	-	-	-	80
518	CENTRO UNIVERSITÁRIO DO DISTRITO FEDERAL	UDF	Tecnológico	Presencial	4	-	4	-	240
1060	CENTRO UNIVERSITÁRIO DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE BRASÍLIA – IESB	IESB	Tecnológico	Presencial	3	5	5	-	240
1113	CENTRO UNIVERSITÁRIO EURO-AMERICANO	UNIEURO	Tecnológico	Presencial	4	3	3	-	100
1173	FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA	-	Tecnológico	Presencial	4	-	-	-	180
1309	Faculdade de Projeção de Taguanga Norte	FAPRO	Tecnológico	Presencial	4	-	3	-	200
1446	CENTRO UNIVERSITÁRIO PLANALTO DO DISTRITO FEDERAL - UNIPLAN	UNIPLAN	Tecnológico	Presencial	3	3	3	4	800
1507	FACULDADE PROJEÇÃO DE CEILÂNDIA	FAPRO	Tecnológico	Presencial	4	3	2	-	120
1538	CENTRO UNIVERSITÁRIO PROJEÇÃO	UNIPROJEÇÃO	Tecnológico	Presencial	4	-	3	-	120
1660	Centro Universitário Estácio de Brasília - Estácio de Brasília	ESTÁCIO DE BRASÍLIA	Tecnológico	Presencial	4	3	3	-	160
2484	UNIPROCESSUS	PFD	Tecnológico	Presencial	-	-	-	-	200
2904	FACULDADE JK - GUARÁ	ESAMC BRASÍLIA	Tecnológico	Presencial	4	-	-	-	100

UNIPROCESSUS
ÁGUAS CLARAS - DF

29 64	FACULDADE PROJEÇÃO DO GUARÁ	-	Tecnol ógico	Presen cial	4 - 3 -	-	100
36 10	Centro Universitário ICESP	Unicesp	Tecnol ógico	Presen cial	4 4 4 -	-	200
38 54	FACULDADE IDEAL DE BRASÍLIA	IDEAL	Tecnol ógico	Presen cial	- - - -	-	100
40 68	FACULDADE ICESP	ICESP	Tecnol ógico	Presen cial	3 - - -	-	150
45 88	FACULDADE APOGEU	APOGEU	Tecnol ógico	Presen cial	- - - -	-	80
47 32	FACULDADE DE TECNOLOGIA SENAC DF	FAC SENAC DF	Tecnol ógico	Presen cial	4 3 3 -	-	250
11 89 5	FACULDADE FORTIUM DE TAGUATINGA	-	Tecnol ógico	Presen cial	4 - - -	-	200
16 21 8	FACULDADE CLARETIANA DE BRASILIA	FCB	Tecnol ógico	Presen cial	3 - - -	-	120
19 21 9	FACULDADE DO DISTRITO FEDERAL	FACDF	Tecnol ógico	Presen cial	4 - - -	-	200
19 28 1	FACULDADE ATAME	ATAME	Tecnol ógico	Presen cial	3 - - -	-	100
19 34 8	Faculdade de Tecnologia Ícone	FACTI	Tecnol ógico	Presen cial	3 - - -	-	40

UNIPROCESSUS
ÁGUAS CLARAS - DF

O Distrito Federal e suas regiões com a malha viária e o fornecimento de transporte público, permite que todas regiões e seu entorno sejam beneficiadas pelo oferta do curso, visto a facilidade no acesso a IES.



Assim sendo, a escolha do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos visa não apenas oferecer oferta de ensino a população da região, mas também, atender ao mercado de trabalho gerado pela demanda das empresas localizadas na área geoeconômica de atuação/influência local/regional/nacional.

Dentro desse contexto, o Distrito Federal encontra-se cada vez mais inserido nas novas tendências do mercado, onde emergem oportunidades e obstáculos que representam grandes desafios. Um deles é encontrar formas de fomentar e consolidar o planejamento de negócios e as características dos profissionais que assumirão posições estratégicas, as estratégias de gestão de pessoas e os modelos gerenciais para negócios, para os mais diversos segmentos empresariais, a saber: marketing, finanças, empreendedora, vendas, logística, tecnologia da informação, O&M, qualidade, promoções, produção, estatística, pesquisa e desenvolvimento, entre outros.

A tabela a seguir mostra o numero de matriculas no ensino médio do distrito federal. Como se pode observar, em 2014 existiam 112.390 alunos matriculados no ensino médio, sendo estes o potencial público alvo do curso superior de tecnologia em Recursos Humanos. Também foi levado em consideração o quantitativo de alunos do ensino fundamental e que nos próximos anos terão acesso ao ensino superior.

Matrícula Inicial por etapas e modalidades de ensino, segundo a rede de ensino -Distrito Federal-2014

Rede de Ensino	Total	Matrícula inicial por etapas e modalidades de ensino					
		Etapas da Educação Básica			Modalidades de Ensino		
		Educação Infantil	Ensino		Educação		
			Fundamental	Médio	Jovens e Adultos	Especial	Profissional
TOTAL	680.841	87.174	397.550	112.390	52.797	7.088	23.842
Rede Pública	470.324	35.209	291.601	81.300	51.179	5.996	5.039
Urbana	450.355	33.526	276.247	79.554	50.014	5.975	5.039
Rural	19.969	1.683	15.354	1.746	1.165	21	-
Rede Particular	201.971	51.759	102.874	28.822	1.562	1.092	15.862
Conveniada/SEE	13.459	11.863	504	-	-	1.092	-
Urbana	13.459	11.863	504	-	-	1.092	-
Rural	-	-	-	-	-	-	-
Não Conveniada	188.512	39.896	102.370	28.822	1.562	-	15.862
Urbana	187.221	39.740	101.772	28.478	1.562	-	15.669
Rural	1.291	156	598	344	-	-	193
Rede Pública Federal	5.739	24	1.147	1.702	56	-	2.810
Vinculada à SES	131	-	-	-	-	-	131
Não Vinculada/SEE	2.676	182	1.928	566	-	-	-

Fonte: Codeplan - Sistema de Informações Estatísticas do Distrito Federal - SIEDF

Assim sendo, a escolha do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos visa não apenas oferecer, mas também, atender ao mercado de trabalho gerado pela demanda das empresas localizadas na área geoeconômica de

atuação/influência local/regional/nacional. Dentro desse contexto, o Distrito Federal encontra-se cada vez mais inserido nas novas tendências do mercado, onde emergem oportunidades e obstáculos que representam grandes desafios. Um deles é encontrar formas de fomentar e consolidar o planejamento de negócios, as estratégias de gestão e os modelos gerenciais para negócios, para os mais diversos segmentos empresariais, a saber: marketing, finanças, empreendedora, vendas, logística, tecnologia da informação, O&M, qualidade, promoções, produção, estatística, pesquisa e desenvolvimento, entre outros.

O curso se justifica pelo crescimento empresarial, em todos os segmentos inclusive na iniciativa Pública e pelo perfil dos alunos que poderão ingressar nos próximos anos, também pela carência de IES que fornece a formação específica no gerenciamento empresarial, ao qual o curso Tecnológico em Recursos Humanos se propõe.

222 **Articulação do PPC com o projeto pedagógico institucional –PPI**

O Projeto Pedagógico do Curso guarda coerência com o Projeto Pedagógico Institucional quanto ao referencial teórico-metodológico, princípios, diretrizes, abordagens, estratégias e ações.

O curso será implementado com base nas seguintes diretrizes gerais:

- defender o compromisso com a democracia, a educação e a justiça social, incrementando sua inserção social e articulando-se no espaço local e regional;
- promover a melhoria contínua da qualidade acadêmica e privilegiar a qualificação formal e social dos indivíduos, proporcionando o desenvolvimento de ações político- acadêmicas e administrativas pertinentes à sua missão;
- adotar uma sistemática de avaliação da aprendizagem e de acompanhamento contínuos das ações que configuram o trabalho institucional, realçando parâmetros e critérios compatíveis com o cumprimento de sua missão;
- assegurar a contemporaneidade dos processos de trabalho e adequando a estrutura organizacional de pessoas e recursos físicos, gerenciais e tecnológicos às exigências de sua missão acadêmica, técnica e administrativa.

O Curso mantém coerência com os objetivos da Faculdade que pretende:

- a) QUALIDADE DE ENSINO - Assegurar a melhoria contínua da qualidade do ensino, através do domínio e do incremento do estudo das áreas de conhecimento

relacionadas, da tecnologia educacional, bem como de formas participativas de avaliação e de reformulação do processo de ensino e aprendizagem.

- b) ORGANIZAÇÃO - Manter um sistema organizacional eficiente (mínimo e suficiente), flexível e adequado às necessidades da sua área de atuação.
- c) AUTONOMIA - Garantir a autonomia institucional e auto-sustentação dos seus empreendimentos.
- d) RECURSOS HUMANOS - Preparar e formar um quadro docente e não-docente qualificado, comprometido, em nível pessoal e grupal com a missão, disposto ao aprendizado contínuo e dedicado seriamente ao aluno, razão de ser do Projeto Educativo da Instituição.
- e) EXCELÊNCIA ACADÊMICA - Distinguir-se na área do conhecimento estabelecida como meta prioritária, em sintonia com a missão e as necessidades do contexto em que esta inserida.

Tem, ainda, o objetivo de:

- capacitar profissionais, em cursos e programas de pós-graduação, para a realização de atividades específicas;
- desenvolver programas de iniciação científica e de extensão e estimular a pesquisa;
- participar dos processos de preservação da memória cultural de Águas Claras - Patrimônio Histórico da Humanidade;
- apoiar e estimular a produção intelectual e científica do corpo docente;
- manter intercâmbio com instituições congêneres, nacionais e estrangeiras;
- oferecer serviços de qualidade, em todas as áreas em que atuar.

O Curso guarda congruência com a política de responsabilidade social da Faculdade, especialmente, no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural de Brasília e do Distrito Federal.

O Curso está comprometido com as metas institucionais do UNIPROCESSUS, expressas em seu PPI e PDI, quais sejam:

- os cursos de bacharelado em Direito, Administração Pública e Ciências Contábeis;
- os cursos superiores de tecnologia em, Gestão Financeira, Recursos Humanos e Recursos Humanos e Secretariado;

- cursos de pós-graduação lato sensu nas áreas em que atuar;
- cursos e serviços de extensão abertos à comunidade de Águas Claras e adjacências; e
- programa de avaliação institucional, por meio da Comissão Própria de Avaliação, como integrante do SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior.

O projeto do curso cumpre as diretrizes pedagógicas da Faculdade, contemplando:

- a superação da fragmentação que envolve os componentes curriculares;
- a prioridade de uma racionalidade ética sobre a racionalidade cognitiva instrumental;
- o reconhecimento de outras formas do saber, o que implica a abertura ao outro;
- a rejeição do caráter único e exclusivo do conhecimento científico;
- a valorização do saber científico e técnico, bem como a revalorização dos saberes não científicos.

O projeto pedagógico do Curso atende às diretrizes curriculares gerais estabelecidas pelo Ministério da Educação para os cursos superiores de tecnologia. Os princípios metodológicos, delineados nas diretrizes pedagógicas, são consignados no projeto pedagógico do Curso, com o objetivo de conduzir o educando a aprender a ser, a fazer, a viver em sociedade e a conhecer, para a formação de um perfil profissional universalista, mas centrado em especificidades indispensáveis à empregabilidade, tais como:

- comportamento humano ético,
- criatividade e inovação,
- aprendizagem continuada,
- trabalho em equipes multidisciplinares,
- domínio de comunicação e expressão,
- domínio de procedimentos básicos no uso de microcomputadores e navegação nas redes da tecnologia da informação.

223. Aderência com o desenvolvimento sustentável

A UNIPROCESSUS entende a necessidade freqüente de aderência de seus projetos de ensino superior com o desenvolvimento integrado e sustentável da

região onde se encontra inserida. Sendo assim, o projeto de curso superior de tecnologia em Recursos Humanos está baseado nos pilares básicos de desenvolvimento integrado e sustentável, que são: ecológico, econômico, social, cultural e político; presentes no PDI do UNIPROCESSUS.

Diante do exposto, o curso superior de tecnologia em Recursos Humanos contribui para a formação de profissionais que atendam as necessidades do mercado, além de cumprir o seu papel social com a comunidade local e seus objetivos institucionais.

Um outro aspecto relevante que comprova a aderência com o desenvolvimento sustentável é que o curso superior de tecnologia em Recursos Humanos surge como uma nova modalidade de curso de graduação que visa justamente a formação integrada entre a teoria e prática, sociedade e trabalho. Portanto, a ampliação e a melhoria contínua da qualidade dos cursos de educação profissional são fundamentais para que os trabalhadores brasileiros possam aumentar a sua empregabilidade e disputar as novas oportunidades que o mercado globalizado oferece.

Em suma, o curso superior de tecnologia em Recursos Humanos está totalmente aderente ao processo de desenvolvimento integrado e sustentável da região, partindo do pressuposto básico de que para alcançar de forma sistêmica e holística os pilares básicos do desenvolvimento sustentável, a educação profissional e o saber fazer consistem em instrumentos válidos de desenvolvimento integrado e sustentável.

224. Quanto a responsabilidade social da instituição, enfatizando a contribuição à inclusão social e ao desenvolvimento econômico e social da região

O UNIPROCESSUS tem na sua concepção forte apelo de instituição voltada para o desenvolvimento econômico e social de Brasília. Dentre as finalidades é possível destacar as ações desenvolvidas junto à Casa Azul, com campanhas para arrecadação de materiais (alimentos e outros), além da concessão de bolsas de estudos a jovens atendidos pela referida instituição.

Ademais, menciona-se que a vocação formadora de uma instituição de ensino só poderá ser exercida se, ao propor-se a essa missão, avaliar o contexto de escolhas

diversas para um aluno que almeja a formação de nível superior. É preciso, pois, saber observar os movimentos de campos significativos – como o da Tecnologia – estão realizando na sociedade e perceber as novas demandas e as necessidades de formação atualizada. Isso significa que, em nível de graduação, formação e investigação caminham juntas na busca de uma qualificação adequada ao profissional do novomilênio.

Os estudos investigativos têm sua origem numa curiosidade saudável, instigada por atitude investigativa que, ao procurar caminhos, os encontrará na iniciação científica. Gradativamente, o impulso para construir espaços de aprendizagem consentâneos com o tempo presente e futuro exige pesquisa e experimentação, muito embora seja necessário, junto à iniciação à pesquisa, ir em busca de novas informações, certamente não disponíveis no âmbito restrito da instituição. Nesse sentido, os aspectos norteadores devem contemplar, prioritariamente:

- Espaços que desenvolvam uma atitude investigativa, ou seja, experimentação, curiosidade para indagação.
- Iniciação científica, com ênfase para projetos de pesquisa aplicada, dada a natureza da instituição.
- Realização de pesquisa aplicada, estimulando o desenvolvimento de soluções tecnológicas, de forma criativa, e estendendo seus benefícios à comunidade.
- Estímulo a parcerias internas e externas à instituição, com o curso de Recursos Humanos, para pesquisas de cunho teórico e experimental.
- Trabalhos de alunos – seminários, iniciação à científica – deverão alinhar-se aos interesses e necessidades locais e regionais, claramente identificadas.
- Atividades educacionais de pesquisa, ensino e extensão deverão obedecer a princípios inovadores, éticos e solidários.
- Os resultados de pesquisa institucional deverão ultrapassar o âmbito de grupos de pesquisa adstritos a determinadas áreas de estudo para estender-se a todos os níveis da graduação e da extensão.

225. Políticas para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino da história e cultura afro-brasileira, indígena, educação para os direitos humanos e educação ambiental

A UNIPROCESSUS entende a necessidade frequente de aderência de seus projetos de curso de ensino superior com a educação das relações étnico- raciais e para o ensino da história e cultura afro-brasileira, indígena, educação para os direitos humanos e educação ambiental da região onde se encontra inserida. De maneira complementar e sinérgica, o projeto de curso está baseado nesses pilares básicos de desenvolvimento integrado, que são: ecológico, econômico, social, cultural e político – presentes no PDI da faculdade.

A discussão sobre temática que promovam o debate acerca de temáticas dos eixos transversais de extrapolar as fronteiras dos conteúdos ministrados nas disciplinas, claramente, sem desconsiderar a sua importância.

2.3. Objetivos do Curso

Geral

Formar gestores que atuem tanto na área pública quanto privada, conhecedor de modelos de planejamento, gestão estratégica, recursos humanos, auditoria em RH e consultoria em RH, articulador em negociações que dominem e utilizem os diferentes recursos, métodos e técnicas administrativas, jurídicas, linguísticas e das novas tecnologias da informação e da comunicação, no contexto de uma organização, tornando-o competente para atuar nos diversos subsistemas que integram a área de Recursos Humanos das empresas públicas e privadas.

Específicos

Os objetivos específicos do curso de Recursos Humanos é proporcionar estudos que concorrerão para desenvolver no discente a capacidade para:

1. Assumir o papel de agente de mudança nas distintas organizações, facilitando a modernização e a transformação do mercado profissional e na sociedade, capazes de se adequar às mudanças do ambiente externo;
2. Atuar com pensamento crítico e empreendedor em empresas industriais, comerciais e de prestação de serviços, em organizações públicas e privadas, num contexto criativo ético;
3. Buscar constantemente a atualização de informações;
4. Aprofundar conhecimentos acadêmicos, contribuindo para o aprimoramento das atividades de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas;

5. Otimizar o tempo e ser hábil para com novos modelos de gestão e instrumentos tecnológicos;
6. Exercer funções gerenciais, com domínios sobre formas de planejamento, gerenciamento e controle de direção voltados à área de Recursos Humanos;
7. Ter uma visão generalista da organização e de suas hierarquias intersetoriais;
8. Redigir textos técnicos, entre outros, com correção, usando a língua portuguesa;
9. Internalizar valores e responsabilidade social, justiça e ética profissional;
10. Utilizar técnicas administrativas com competência, transmitindo segurança, credibilidade e confiabilidade no fluxo de informações;
11. Desenvolver a autonomia na construção de uma identidade profissional empreendedora, a partir da participação em atividades complementares e transdisciplinares.

23.1. Coerência da justificativa/objetivos do curso com a realidade socioeconômica local e regional

Os cursos de tecnologia foram criados justamente para flexibilizar a possibilidade da oferta de cursos superiores capazes de atender às demandas surgidas com a velocidade do desenvolvimento da sociedade globalizada, muitas vezes voltadas para uma necessidade específica de uma determinada região ou atividade econômica.

A elaboração de regramentos rígidos para a sua criação acabará por engessar de tal modo a evolução dos cursos superiores de tecnologia que os tornará ineficazes em curtíssimo espaço de tempo, porquanto os impedirá de cumprir sua finalidade precípua, que é promover a formação em nível superior de profissionais capazes de atender a uma demanda em constante evolução e alteração.

O Distrito Federal com suas características de capital administrativa do País, conta com um número considerável de empresas públicas ou que a estas prestam serviços, mas tem se mostrado ao longo dos anos um parque de desenvolvimento industrial e comercial, além das empresas de serviços.

Desse modo, há muito o Distrito Federal e entorno se ressentem da falta de profissionais capacitados, ou seja, o mercado de trabalho da região sofre com a falta de mão-de-obra qualificada.

E é justamente este o fundamento que norteia o presente projeto, formar profissionais capacitados para atender não apenas ao setor público, grande contratador de mão-de-obra no Distrito Federal e entorno, mas também ao grande número de empresas do setor privado que atuam na prestação de serviços direta e indiretamente às entidades da Administração Pública.

Assim, além de estar perfeitamente enquadrado na concepção fundamental que norteou a criação dos cursos de Tecnologia, o presente projeto se destaca também por ser absolutamente pioneiro em buscar a formação de profissionais efetivamente qualificados para o mercado de trabalho do Distrito Federal e entorno, numa área do conhecimento que sofre com a carência de profissionais habilitados.

232 Perfil do Egresso

Os egressos do UNIPROCESSUS possuem perfil cultural e profissional constituído a partir de 3 linhas de convergência, igualmente importantes e que se integram nesse projeto pedagógico, que são o ensino, a pesquisa e a extensão.

A identidade do egresso, nesse sentido, é delineada como um conjunto de competências, habilidades e atitudes que se traduzem numa visão que ultrapassa atender somente as necessidades do mundo do trabalho público e privado, permitindo ao futuro profissional por meio de um conjunto de conceitos e práticas didáticas pedagógicas uma sólida formação de conhecimentos gerais e específicos, formação crítica acerca da adversidade sociocultural, econômica e política da sociedade, ética, responsabilidade social e sustentabilidade.

Dessa forma, a UNIPROCESSUS oferece ao estudante de graduação uma estrutura de ensino flexível de cursos e carreiras que promovem a integração entre a graduação e a pós-graduação para que este se sinta motivado e impulsionado a estar permanentemente em processo de formação.

Nessa estrutura de ensino flexível estão: a aprendizagem que coloca o estudante no universo das novas tecnologias com as quais se encontrará no mundo do trabalho, por meio de disciplinas que são oferecidas com a colaboração em ambiente virtual, uso de softwares em disciplinas específicas, e aplicativos de acordo com a habilitação; as práticas e as atividades complementares que integram o saber acadêmico à prática profissional e que reconhecem habilidades e competências adquiridas fora do ambiente da sala de aula que lhe assegure autonomia intelectual.

O UNIPROCESSUS busca formar profissionais em Recursos Humanos com as seguintes competências e habilidades:

- Desenvolver capacidades que permitam uma visão atualizada do mundo para nele atuar preventivamente ou apresentar soluções em seus conflitos individuais ou coletivos;
- Ter uma base de formação humanística, conforme o modelo educacional da instituição;
- Desenvolver uma formação crítica, em seu mais amplo significado e atitudes éticas, reflexivas e

democráticas;

- Atender a diferentes manifestações da cultura presentes na sociedade, considerando as características regionais e os diferentes interesses identificados com o campo de atuação profissional;
- Ter a pesquisa como referência e instrumento de formação e atuação profissional, articulando teoria e prática e utilizando métodos apropriados de coleta de dados em seu campo específico;
- Desenvolver as habilidades e competências necessárias ao exercício da profissão.
- Observar no desempenho de suas atividades constantemente a noção de compromisso público inerente ao exercício da atividade ligada aos Recursos Humanos;
- Atuar como gestor em organizações públicas ou privadas, empresas nacionais e multinacionais, indústrias, fundações, instituições financeiras, associações e escritórios de profissionais liberais;
- Contribuir com ética e competência para a melhoria das atividades empresariais no atual mercado de trabalho;
- Planejar e executar processos de recrutamento e seleção;
- Planejar e executar processos de remuneração, benefícios;
- Desenvolver, operacionalizar e aferir os processos de treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho;
- Compreender a legislação e gerenciar rotinas de pessoal;
- Promover ações para a gestão de carreiras;
- Identificar e propor políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho;
- Compreender a cultura e gerenciar o clima organizacional;
- Ser capaz de negociar e mediar conflitos;
- Ser capaz de liderar pessoas e grupos e compreender as relações de poder;
- Agir dentro dos princípios éticos e de responsabilidade socioambiental;
- Capacidade de solucionar problemas de forma criativa e inovadora.
- Desempenhar com retidão e senso de compromisso social as atividades relativas aos Recursos Humanos de caráter interno e externo nas organizações;

23.3. Coerência dos postos de trabalhos a serem ocupados com o perfil profissional de conclusão

Como apontado anteriormente, o mercado de trabalho no Distrito Federal, em face de sua característica única em detrimento às demais unidades da federação necessita que profissionais que entendam o processo tanto público quanto privado para o atendimento pleno das necessidades empresariais, públicas ou privadas. Desse modo, evidencia-se a premissa de que os postos de trabalho a que se destinam os profissionais formados pelo curso ora proposto se encontram inseridos nestes nichos do mercado de trabalho, ou seja, de forma resumida, os egressos do curso proposto deverão ocupar postos de trabalho no setor privado e/ou no setor público. Atendendo às expectativas dos empregadores, colaboradores e outros que os tenham como referência na solução

de problemas institucionais no âmbito do gerenciamento de pessoas.

3. ESTRUTURACURRICULAR

3.1. Organização Curricular.

Na Matriz Curricular Nacional do curso de Recursos Humanos no UNIPROCESSUS a Competência é entendida como a capacidade de mobilizar saberes para agir em diferentes situações da prática profissional, em que as reflexões antes, durante e após a ação estimulem a autonomia intelectual. Sendo assim, consideramos três conjuntos de competências: conceituais, procedimentais e atitudinais. As primeiras requerem o desenvolvimento do pensamento por meio da aprendizagem do pensar de forma analítica e inventiva, sempre com consciência de seus resultados. As competências procedimentais que exigem a aplicação do conhecimento teórico em uma prática coesa e coerente. E por fim: as competências atitudinais que visam à conscientização pessoal e da interação com o grupo; gerando capacidade de conviver em diferentes ambientes: familiar, profissional e social.

Uma das questões que se deve observar quando da adoção do modelo por competências é de que os saberes disciplinares ou técnico-profissionais adquiridos, não são mais importantes, que a capacidade de mobilizá-los para solucionar problemas e enfrentar os imprevistos em situação complexas e rotineiras de trabalho. (DELUIZ.2001).

3.1.1. MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE RECURSOS HUMANOS

SEMESTRE	DISCIPLINAS	CH TOTAL
1º	Língua Portuguesa	80
	Noções de Direito Constitucional	80
	Raciocínio Lógico e Informática (Optativa)	80
	Fundamentos de Administração	80
	Fundamentos de Contabilidade	80
	Linguagem Brasileira dos Sinais (Optativa)	(-80)
	TOTAL ⇒	400
Certificação: Auxiliar de Administração CBO 4110-10		
2º	Noções de Direito Administrativo	80
	Atividade de Extensão: Prática de Gestão I (Administração de Recursos Humanos)	80
	Administração de Materiais e Logística	80
	Administração Financeira e Orçamentária	80
	Psicologia Aplicada às Organizações	80
	TOTAL ⇒	400
Certificação: Auxiliar de Pessoal CBO 4110-30		
3º	Atividade de Extensão: Prática de Gestão II (Gestão de Políticas, Programas e Projetos)	80
	Tópicos Especiais em Gestão de Pessoas I	80
	Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho	80
	Fundamentos de Economia	80
	Atividade de Extensão: Prática de Gestão III (Empreendedorismo e Inovação)	80
	TOTAL ⇒	400
Certificação: 4110-05 Assistente de Departamento Pessoal		

4º	Gestão Estratégica e Mercadológica	80
	Tópicos Especiais em Gestão de Pessoas II	80
	Legislação Trabalhista e Previdenciária	80
	Gestão de Desempenho, Remuneração e Recompensa	80
	Atividade de Extensão: Prática de Gestão IV (Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável)	80
	TOTAL ⇒	400
Certificação:2521-05 Administrador de Recursos Humanos		

<i>CARGA HORARIA DE SALA DE AULA</i>	1280
<i>CARGA HORARIA DE PRÁTICA DE EXTENSÃO</i>	320
<i>SUBTOTAL</i>	1600
<i>ATIVIDADES COMPLEMENTARES</i>	80
<i>TOTAL DA CARGA HORÁRIA DO CURSO</i>	1680
<i>DIPLOMAÇÃO:TECNOLOGO EM RECURSOS HUMANOS</i>	

3.1.2 Flexibilidade Curricular

O curso tem sua integralização distribuída em 4 semestres. Atendendo a requisitos de flexibilização, foi reduzida a obrigatoriedade formal dos co-requisitos e dos pré-requisitos na estrutura curricular, o que não significa desobedecer a precedências de certos conteúdos sobre outros no desenvolvimento do processo formativo. A flexibilidade e a interdisciplinaridade do curso também são promovidas por meio das disciplinas optativas, tais como Libras (80h) e Informática e Sistemas de Informação (80h) Os conteúdos são trabalhados aliando teoria e prática, bem como de forma interdisciplinar e transdisciplinar.

3.1.3 Acessibilidade Pedagógica e Atitudinal

UNIPROCESSUS conta com um documento norteador que define as diretrizes e procedimentos relacionados à acessibilidade da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida e da pessoa com transtorno do espectro autista. O referido documento tem sido revisado regularmente no intuito de atender as orientações legais acerca do tema, mas, sobretudo, com a finalidade de atender, incluir e assegurar o acesso de todos à formação acadêmica e profissional, por meio da aprendizagem e da inclusão no ambiente acadêmico.

Deste modo, o referido manual institucionaliza a política de acessibilidade da pessoa com deficiência à Educação Superior na UNIPROCESSUS, assegurando o direito fundamentado nos princípios e diretrizes contidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU 2006) e nos Decretos nº. 186/2008, 6.949/2009, 5.296/2004, 5.626/2005 e 7.611/2011.

A educação na UNIPROCESSUS tem como princípios norteadores a colaboração entre Docentes, Corpo Técnico-Administrativo e Comunidade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. O ensino, na UNIPROCESSUS assim como nos moldes do Artigo 206 da Constituição da República Federativa do

Brasil, ocorre com base nos seguintes princípios:

- a) igualdade de condições para o acesso e permanência na instituição;
- b) liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- c) pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;

Para a garantia da igualdade o UNIPROCESSUS se compromete em oferecer atendimento educacional especializado à pessoa com deficiência. O UNIPROCESSUS reconhece, nos termos da Lei, Pessoa com Deficiência aquelas que têm impedimento de natureza física, sensorial e intelectual, que em interação com as barreiras atitudinais e ambientais poderão ter obstruída sua participação em condições de igualdade com as demais pessoas. Assim, a deficiência não se constitui como doença ou invalidez e as políticas sociais, destinadas a este grupo populacional, não se restringem às ações de caráter clínico e assistencial.

A inclusão das pessoas com deficiência na Educação Superior deve assegurar-lhes o direito à participação na comunidade com as demais pessoas, as oportunidades de desenvolvimento pessoal, social e profissional, bem como não restringir sua participação em determinados ambientes e atividades com base na deficiência. Igualmente, a condição de deficiência não deve definir a área de seu interesse profissional.

Para a efetivação deste direito e garantir a plena participação dos estudantes, foi idealizado, planejado e desenhado os procedimentos necessários para assistir a pessoa com deficiência e a proteção dos direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

A acessibilidade da pessoa com deficiência nos Cursos Superiores da UNIPROCESSUS é executada por meio da parceria entre o NAE – Núcleo de Apoio Psicopedagógico ao Estudante, Coordenações de Curso, professores, pessoal do corpo técnico administrativo e comunidade, as quais respondem pela organização de ações institucionais que garantem a inclusão de pessoas com deficiência à vida acadêmica, eliminando barreiras pedagógicas, arquitetônicas e na comunicação e informação, promovendo o cumprimento dos requisitos legais de acessibilidade.

No período de 2012 a 2018, o NAE – Núcleo de Apoio ao Estudante e a Diretoria Acadêmica, idealizaram e implementaram as primeiras ações direcionadas a acessibilidade da pessoa com deficiência. A partir de 2012 com a consolidação da instituição e com o aumento da demanda de alunos, notou-se a urgência em padronizar e institucionalizar o atendimento e suporte a esta clientela, resultando desta forma neste documento que orienta todos os envolvidos no processo, controla a execução das ações e monitora os indicadores e a qualidade do serviço prestado.

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico ao Estudante – NAE funciona como local de apoio e coordenação para atendimento e acompanhamento de alunos, para auxiliá-los no que for necessário. Destaca-se, portanto, que é preciso eliminar, constantemente, as barreiras que impedem a participação social da pessoa, bem como o gozo, a função, o exercício de seus direitos de acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, a comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, a circulação

com segurança, de acordo com a lei 10.098/00 (Redação dada pela Lei nº 13.146/15- Vigência), para que o aluno obtenha uma vida acadêmica de excelência, possibilitando e condicionando o alcance de seus anseios, pois se houver acessibilidade haverá êxito.

Deste modo, afirma-se no presente Projeto Pedagógico de Curso que os procedimentos constantes no referido Manual são práticas recorrentes na Instituição, pois o Curso de Recursos Humanos acredita e viabiliza a acessibilidade atitudinal, por meio do rompimento das barreiras do preconceito e da discriminação em relação às pessoas em geral e, ainda, compreende que todos os demais tipos de acessibilidade estão relacionados a essa, pois é a atitude da pessoa que impulsiona a remoção de barreiras; como, também, viabiliza a acessibilidade pedagógica, pois garante a ausência de barreiras nas metodologias do processo de ensino e aprendizagem e das técnicas de estudo por meio da atuação docente.

Para tanto, a UNIPROCESSUS, por meio do Núcleo de Apoio Psicopedagógico ao Professor-NAP e do Programa de Formação Continuada e Prática Docente proporciona ao desenvolvimento e formação dos professores para que eles compreendam as especificidades envolvidas e atuem conforme os preceitos da educação inclusiva, providenciando as adaptações razoáveis para assegurar as necessidades individuais de cada aluno, para garantir o desempenho e inclusão de todos, por meio da adequação da linguagem e das técnicas de estudo, com o intuito de facilitar o aprendizado de acordo com a deficiência.

O Curso de Recursos Humanos do UNIPROCESSUS promove, portanto, a inclusão de alunos com deficiência e compreende que isso expande os horizontes tanto dos alunos deficientes quanto dos sem deficiência. A convivência com a diferença oportuniza aos discentes a observação de novas formas e possibilidades, bem como se traduz em aprendizado para todos. O UNIPROCESSUS, deste modo, executa com rigor os procedimentos indicados no Manual de acessibilidade da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida e da pessoa com transtorno do espectro autista, pois compreende que a educação inclusiva está diretamente relacionada à necessidade da Instituição de Educação Superior de se adaptar às necessidades dos alunos e não o contrário.

O UNIPROCESSUS compreende que todos os alunos merecerem receber equidade de condições a fim de minimizar suas dificuldades e conflitos ao longo do curso, facilitando o processo de aquisição do conhecimento e seu desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional. Deste modo, promover a integração deste aluno à comunidade acadêmica é o compromisso do UNIPROCESSUS.

O Planejamento Curricular idealizado para os cursos superiores de tecnologia em Recursos Humanos, aqui proposto é resultante, fundamentalmente, da reflexão sobre seus objetivos e perfil profissional desejado, bem como, os Pareceres CES/CNEn^os 436/2001 e 277/2006; a Resolução CP/CNEn^o 3/2002, que tratadas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para os Cursos Superiores de Tecnologia, e a Portaria^o 10/2006 que aprova o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia. Além disso, a Instituição também utilizou a Portaria^o 10/2006, no que tange a duração da carga horária dos cursos superiores de tecnologia para a formatação de sua estrutura curricular.

Assim, o currículo foi elaborado de forma concisa, porém totalmente inter-relacionado de forma sistêmica e hierarquicamente condicionada ao processo de ensino-aprendizagem exigido pela LDB vigente, para a educação profissional.

3.1.4. Interdisciplinaridade e Transversalidade

Os temas transversais percorrem toda a matriz curricular, são considerados de relevante interesse para o aluno e, normalmente, são oriundos de problemas empíricos ou teóricos emergentes.

A possibilidade de adoção de temas transversais se explica pela necessidade da existência de um espaço para o trato de assuntos importantes na formação acadêmica e profissional que interessam a mais de uma disciplina ou a mais de um semestre, numa perspectiva de interdisciplinaridade.

A interdisciplinaridade consiste em trabalho conjunto, tendo em vista a interação das disciplinas e de seus procedimentos, a complementaridade dos métodos, dos conceitos, das estruturas e dos axiomas sobre os quais se fundam as diversas áreas do conhecimento que formam a matriz curricular de um curso, com base na organização cooperativa e coordenada do ensino. Para tanto são utilizados mecanismos de relacionamento das disciplinas ofertadas no curso com disciplinas ofertadas pelos demais cursos oferecidos pela UNIPROCESSUS, interligando as formas de aprendizado e conhecimento dos egressos.

Deste modo, para se atingir esse objetivo, procurar-se-á, na medida do possível e com o respeito à estrutura epistemológica de cada disciplina, a operacionalização integrada dos planos de ensino, de forma a possibilitar que as

diferentes áreas do conhecimento se interpenetrem e se relacionem, dentro de um processo de intensa cooperação.

Com esse propósito, e além disso, diversos trabalhos têm sido realizados em conjunto pelos cursos que compõem a UNIPROCESSUS, promovendo eventos, visitas técnicas, viagens acadêmicas, projetos de intervenção, soluções inovadoras, e, sobretudo, a oferta compartilhada das componentes curriculares que contemplam o Núcleo Comum da Faculdade, Escritório Escola, dentre outras atividades.

Ainda acerca dos temas transversais, ao longo de todo o percurso acadêmico especial atenção é dedicada aos temas relacionados à ética; pluralidade étnico- racial, ao reconhecimento e valorização da identidade, história e cultura dos afro- brasileiros, bem como às atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, essenciais à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade, de modo a assegurar que o saber técnico seja acompanhado da reflexão humanista.

Destaca-se, portanto, que o Curso de Recursos Humanos do UNIPROCESSUS, no âmbito dos seus componentes curriculares, das práticas interdisciplinares e por meio das demais atividades acadêmicas de pesquisa e extensão promove a interdisciplinaridade e a transversalidade de diversos temas importantes à sociedade brasileira, especialmente acerca das **Relações Étnico- Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira, Africana e Indígena**, nos termos da Lei Nº 9.394/96, com a redação dada pelas Leis Nº 10.639/2003 e Nº 11.645/2008, e da Resolução CNE/CP Nº 1/2004, fundamentada no Parecer CNE/CP Nº 3/2004; dos **Direitos Humanos**, conforme disposto no Parecer CNE/CP Nº 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP Nº 1, de 0/05/2012; da **Libras**, conforme o Dec. Nº 5.626/2005; e das **Políticas de educação ambiental**, conforme Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002.

Os referidos temas são desenvolvidos por meio de conteúdos, competências, atitudes e valores, de modo transversal e interdisciplinar, ao longo do curso, mas especialmente por meio das disciplinas Direito Constitucional, Língua Portuguesa, Administração de Recursos Humanos, Ética e Libras,

3.2. CONTEÚDOS CURRICULARES

3.2.1. Núcleo Comum doUNIPROCESSUS

O currículo dos Cursos doUNIPROCESSUS está organizado por eixos estruturantes e/ou integradores denominados de Núcleo Comum daInstituição, denominado de Núcleo Formação Básica e Núcleos específicos de formação. A organização por Núcleo ou Eixo oportuniza ao discente o diálogo entre as diferentes áreas do saber que permeiam a sua formação acadêmica e profissional e, sobretudo, definem uma identidade de formação.

De acordo com Silva (2015)³, o eixo estruturante ou integrador é o elemento norteador e nuclear da proposta curricular que costuma ser escolhido e debatido anteriormente às disciplinas. As disciplinas, temas, áreas e projetos gravitam, portanto, ao redor dele que promove o diálogo destas diferentes esferas do saber.

As disciplinas e temas transversais compreendem os Núcleos e definem, portanto, a matriz curricular do Curso Superior de Recursos Humanos doUNIPROCESSUS que atendem aos pressupostos das teorias do currículo tradicional, como o ensino, a aprendizagem, a avaliação, o planejamento, a didática, a metodologia e a eficiência; das teorias críticas, como a reprodução cultural e social, o poder, o capitalismo, a emancipação e libertação, o poder e a conscientização; e, ainda, das teorias pós-críticas como gênero, raça, etnia, sexualidade, cultura, subjetividade, representação, saber-poder e identidade (SILVA,2011)⁴.

O Núcleo Comum, doUNIPROCESSUS, busca alcançar a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade, sendo a primeira de forma intencional, que promove a interdependência entre as disciplinas a partir do eixo estruturante e a segunda por meio de um sistema de cooperação total entre as disciplinas, sendo o nível mais elevado da interdisciplinaridade.

³ SILVA, Francisco Thiago. ***Currículo Integrado, Eixo Estruturante e Unidades Didáticas Integradas no Cotidiano Escolar***. Anais do VII Colóquio Internacional de Políticas e Práticas Curriculares Políticas de Currículo e Formação: desafios contemporâneos. GT 11: Políticas de Currículo e Formação no Ensino Fundamental. UFPB, João Pessoa, PB,2015.

⁴ SILVA, Tomaz Tadeu da. ***Documentos de identidade: uma introdução às teorias do currículo***. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.

O Curso de Recursos Humanos da UNIPROCESSUS atento às diretrizes curriculares nacionais, estruturou a sua matriz curricular tendo por norte os seguintes Núcleos:

a) Núcleo de formação básica

As disciplinas têm por finalidade proporcionar ao aluno uma formação e um conhecimento sistematizado geral que lhe permita dispor de maiores condições para confrontar a teoria com a prática, como forma de adquirir uma visão crítica do seu ambiente e, em especial, do universo em que se situa a sua profissão. Compreende as disciplinas relacionadas com estudos *relacionados com estudos da língua portuguesa e libras, da tecnologia e de saberes das ciências jurídicas.*

Formação Básica	Disciplinas	C.H.
<i>Conteúdos relacionados com estudos da língua portuguesa e libras, da tecnologia e de saberes das ciências jurídicas.</i>	LÍNGUA PORTUGUESA	80
	NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL	80
	NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO	80
	SERVIDORES PÚBLICOSE LEGISLAÇÃO CORRELATA	80
	RACIOCÍNIO LÓGICO E INFORMÁTICA (OPTATIVA)	80
	LIBRAS (OPTATIVA)	-(80)
Carga Horária		400h

b) Núcleo de formação profissional I

As disciplinas têm por objetivo capacitar o aluno a dominar todo instrumental necessário para intervir na dinâmica organizacional, através do aprofundamento de conhecimento nas áreas específicas, que envolvem as disciplinas com técnicas Gerenciais, e disciplinas que permitam ao aluno entender o processo de gerenciamento das organizações Públicas e Privadas.

Formação Profissional I	Disciplinas	C.H.
<i>Estudos de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando. Com competências e habilidade humanas, além dos fundamentos no gerenciamento de organizações.</i>	FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO	80
	ADMINISTRAÇÃO DE MATERIAIS E LOGÍSTICA	80
	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	80
	ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA	80
	FUNDAMENTOS DE CONTABILIDADE	80
Carga Horária		400

C) Núcleo de formação Profissional III

As disciplinas têm por objetivo capacitar o aluno a dominar todo instrumental necessário para intervir na dinâmica organizacional, através do aprofundamento de conhecimento nas áreas específicas, que envolvem as disciplinas voltadas a melhoria e ao aperfeiçoamento das habilidades gerenciais de Recursos humanos, por meio de disciplinas que visam ampliar os conhecimentos técnicos e conceituais que permeia a gestão empresarial dentro da especificidade do curso.

Formação Profissional II	Disciplinas	C.H.
<i>Conteúdos relacionados com as áreas específicas, envolvendo Técnicas gerenciais, e outras relacionadas a áreas da Gestão de Recursos Humanos.</i>	PSICOLOGIA, APLICADA ÀS ORGANIZAÇÕES	80
	LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	80
	GESTÃO E MODELAGEM DE PROCESSOS DE NEGÓCIO	80
	TÓPICOS ESPECIAIS EM GESTÃO DE PESSOAS I e II	80
	TÓPICOS ESPECIAIS EM GESTÃO DE PESSOAS II	80
Carga Horária		400h

d) Núcleo de Formação Profissional III

As disciplinas oferecidas neste núcleo busca ampliar os conhecimentos dos discente sobre o funcionamento e gestão de Recursos Humanos, buscando desenvolver habilidades específicas para o desenvolvimento e gerenciamento

empresarial de maneira eficiente, visando um melhor aproveitamento das capacidades dos colaboradores e do desempenho empresarial.

Formação Profissional III	Disciplinas	C.H.
<i>Conteúdos relacionados com as áreas específicas, envolvendo disciplinas que visam ampliar os conhecimentos</i>		80
	GESTÃO DE DESEMPENHO, REMUNERAÇÃO E RECOMPENSAS	80
		80
		80
	SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	80
Carga Horária		400h

322 Eixos Interdisciplinares e Transdisciplinares

O currículo dos Cursos Superiores da UNIPROCESSUS está organizado por eixos interdisciplinares e transdisciplinares:

a) Fundamentos Jurídicos: estão relacionados às disciplinas que abrangem conhecimentos gerais voltados para formação básica, inserção / preparação para carreiras públicas, cidadania e desenvolvimento de pensamento crítico. Assim sendo, estão diretamente relacionadas aos conteúdos referentes aos módulos de formação básica.

b) Fundamentos Administrativos: disciplinas voltadas para capacitação do aluno a dominar todo instrumental necessário para intervir na dinâmica organizacional, através do aprofundamento de conhecimento nas áreas específicas. Estão diretamente relacionadas aos conteúdos referentes aos módulos de formação profissional I, II e III.

c) Fundamentos e Práticas: conteúdos que objetivam aprofundar o conhecimento em áreas específicas buscando integrar teoria e prática. Estão diretamente relacionados às disciplinas referentes ao módulo de formação profissional II e III.

A organização por Eixo oportuniza ao discente o diálogo entre as diferentes áreas do saber

que permeiam a sua formação acadêmica e profissional e, sobretudo, definem uma identidade de formação.

De acordo com Silva (2015)⁵, o eixo interdisciplinar e transdisciplinar é o elemento norteador e nuclear da proposta curricular que costuma ser escolhido e debatido anteriormente às disciplinas. As disciplinas, temas, áreas e projetos gravitam, portanto, ao redor dele que promove o diálogo destas diferentes esferas do saber.

As disciplinas e temas transversais compreendem os Núcleos e definem, portanto, a matriz curricular dos Cursos Superiores da UNIPROCESSUS que atendem aos pressupostos das teorias do currículo tradicional, como o ensino, a aprendizagem, a avaliação, o planejamento, a didática, a metodologia e a eficiência; das teorias críticas, como a reprodução cultural e social, o poder, o capitalismo, a emancipação e libertação, o poder e a conscientização; e, ainda, das teorias pós-críticas como gênero, raça, etnia, sexualidade, cultura, subjetividade, representação, saber-poder e identidade (SILVA, 2011)⁶.

Os Núcleos Comuns e os eixos interdisciplinares, da UNIPROCESSUS, buscam alcançar a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade, sendo a primeira de forma intencional, que promove a interdependência entre as disciplinas a partir do eixo estruturante e a segunda por meio de um sistema de cooperação total entre as disciplinas, sendo o nível mais elevado da interdisciplinaridade⁷. As disciplinas e o tema central foram definidos por meio de ampla e coletiva discussão, liderada pelos membros do NDE (Núcleo Docente Estruturante) do curso e, em seguida, foram validados pela Direção Acadêmica e aprovados pelo Conselho Superior de Professores/CONSUP da UNIPROCESSUS.

5 SILVA, Francisco Thiago. **Currículo Integrado, Eixo Estruturante e Unidades Didáticas Integradas no Cotidiano Escolar**. Anais do VII Colóquio Internacional de Políticas e Práticas Curriculares Políticas de Currículo e Formação: desafios contemporâneos. GT 11: Políticas de Currículo e Formação no Ensino Fundamental. UFPB, João Pessoa, PB, 2015.

6 SILVA, Tomaz Tadeu da. **Documentos de identidade: uma introdução às teorias do currículo**. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.

⁷ Adaptado do material apresentado pelo Prof. Francisco Thiago Silva na **palestra ministrada no UniProjeção acerca da reestruturação curricular em março de 2016**.

3.3. EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS

LÍNGUA PORTUGUESA

EMENTA

Revisão de gramática. Análise lógica e gramatical. Interpretação de textos (a partir de literatura brasileira). Leitura e produção de textos. Aspectos gerais da construção textual. Características do texto acadêmico-científico. Modalidades discursivas: narração, descrição, dissertação. Argumentação. Coesão e coerência textuais. Análise e produção de textos específicos. Panorama geral das manifestações da literatura portuguesa e brasileira. Redação. Exercícios práticos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ALVES, Adriano. *Língua portuguesa: compreensão e interpretação de textos*. São Paulo: Método, 2014.
E-book: 2014

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. *Gramática didática e interpretação de textos: teoria e exercícios* (com o novo acordo ortográfico). 17. ed. Brasília: JRG, 2015.
3 ex. / 17. ed. / 2015

MARTINS, D. S. *Português Instrumental: de acordo com as atuais normas da ABNT*. 29. ed. São Paulo Atlas, 2019.
27 ex. / 29. ed. / 2010
E-book: 30. ed. / 2019

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ALMEIDA, Antonio Fernando de. ALMEIDA, Valéria Silva Rosa de. *Português básico: gramática, redação, texto*. 5 ed. São Paulo : Atlas, 2008.
6 ex. / 5. ed. / 2004
E-book: 5. ed. / 2008

GONÇALVES Jonas Rodrigo. *Metodologia científica e redação acadêmica*. 7. ed. Brasília: JRG, 2015.
2 ex. / 7. ed. / 2015

BEZERRA, Rodrigo. *Nova gramática da língua portuguesa para concursos*. 8. ed. São Paulo: Método, 2017.
E-book: 8. ed. / 2017

ANDRADE, Maria Margarida de. HENRIQUES, Antonio. *Língua portuguesa: noções básicas para cursos superiores*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010
38 ex. / 9. ed. / 2010
E-book: 9. ed. / 2010

DIDIO, Lucie. *Leitura e produção de textos*. São Paulo: Atlas, 2013.
3 ex. / 2013

RACIOCÍNIO LÓGICO E INFORMÁTICA

EMENTA

Teoria dos conjuntos; Geometria Plana; Estruturas Lógicas; Lógica Formal; Lógica de Argumentação; Lógica Quantitativa; Diagramas Lógicos; Sequências e Séries; Proporção; Introdução a Probabilidade e Análise combinatória (arranjo, permutação, combinação). Software: categorias, sistemas operacionais, linguagens de aplicação. Pacote Office e Broffice. Planilhas. Banco de dados. Hipertexto, multimídia. Computação gráfica. Ferramentas para pesquisa na internet. Conceitos básicos e organização de Sistemas de Informação. Infra-estrutura de Tecnologia de Informação (hardware, software, SGBDs, redes, Internet); Gerência de Conhecimento (Sistemas de Apoio à Tomada de Decisão, técnicas de Inteligência Artificial, Mineração de Dados e Descoberta de Conhecimento em Banco de Dados); Aspectos de segurança, éticos e sociais; Gerenciamento de Sistemas de Informação. projeto lógico de bancos de dados, relacionais: entidades, relacionamentos, normalização.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CORNACHIONE, JR Edgard B. *Informática: aplicada às áreas de contabilidade, administração e economia*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

E-book: 4. ed. / 2012

TELLES, Reinaldo. *Descomplicando a informática para concursos*. 5. ed. São Paulo: Campus, 2015.

3 ex. / 5. ed. / 2015

MARIANO, Fabricio. *Raciocínio Lógico para Concursos: série provas e Concursos*. 4.ed. São Paulo: Campus, 2011.

3 ex. / 4. ed. / 2011

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ABDALA, Samuel Liló. *Raciocínio lógico para concurso*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

4. E-book: 2. ed. / 2018

5. ANDRADE, Nonato de. *Raciocínio Lógico: teoria e questões comentadas*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

3 ex. / 2. ed. / 2013

6. IDANKAS, Rodney. *Informática para concursos*. 5. ed. São Paulo: Método, 2013.

7. 3 ex. / 2009

8. E-book: 2. ed. / 2013

9.

10. GUILHEN, Bruno; NASCIMENTO, Rafael. *Informática: nível médio e superior*. São Paulo: Saraiva, 2013.

11. 3 ex. / 2013

12.

13. REZENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. *Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

14. 2 ex. / 8. ed. / 2011

15. E-book: 9. ed. / 2013

16. NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

17. EMENTA

Princípios Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Direitos e Garantias Fundamentais. Sistema de cotas raciais nas universidades e nos concursos públicos, proteção ao meio ambiente e desenvolvimento sustentável no domínio dos direitos fundamentais. Organização do Estado. Organização dos Poderes. Defesa do Estado e das Instituições Democráticas. Tributação e Orçamento. Ordem Econômica e Financeira. Ordem Social. Disposições Constitucionais Gerais. Disposições Constitucionais Transitórias. Emendas Constitucionais.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

10 ex. / 39 ed. / 2013

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

23 ex. / 15. ed. / 2011

E-book: 11. ed. / 2021

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

10 ex. / 30. ed. / 2014

E-book: 36. ed. / 2020

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2011.

4 ex. / 26. ed. / 2011

BONAVIDES, Paulo - *Teoria constitucional da democracia participativa: por um direito constitucional de luta e resistência, por uma nova hermenêutica, por uma repolitização da legitimidade*. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

5 ex. / 3. ed. / 2011

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

4 ex. / 7. ed. / 2011

E-book: 7. ed. / 2009

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. *Curso de direito constitucional (versão compacta)*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

3 ex. / 9. ed. / 2014

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2011.

3 ex. / 35. ed. / 2012

FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO

EMENTA

Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização. 2 Processo

organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação. 3 Organização administrativa: centralização, descentralização, concentração e desconcentração; organização administrativa da União; administração direta e indireta; agências executivas e reguladoras. 4. Planejamento Estratégico. 7. A evolução da administração pública e modelos de gestão pública (patrimonialista, burocrático e gerencial). A administração pública no Brasil: reformas administrativas e redefinição do papel do Estado. Excelência no serviço público. Novas tecnologias de gestão no serviço público e privado.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2021.

59 ex. / 9. ed. / 2014

E-book: 5.ed. / 2021

FERREIRA, Ademir Antônio; REIS, Ana Carla Fonseca; PEREIRA, Maria Isabel. *Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias*. São Paulo: Pioneira, 2011.

52 ex. / 2011

SILVA, Adelphino Teixeira da. *Administração básica*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

39 ex. / 6. ed. / 2011

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GIL, Antonio Carlos. *Teoria geral da administração: dos clássicos à pós-modernidade*. São Paulo: Atlas, 2016

E-book: 2016

DRUCKER, Peter Ferdinand. *Administrando em tempos de grandes mudanças*. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

3 ex. / 2011

KWASNICKA, Eunice Lacava. *Introdução à administração*. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

E-book: 6. ed. / 2012

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. *Introdução a administração*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

2 ex. / 8. ed./ 2011

E-book: 8. ed. / 2011

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Fundamentos da administração: introdução à teoria geral e aos processos da administração*. 3. ed. Rio de Janeiro : LTC, 2015.

E-book: 3. ed. / 2015

FUNDAMENTOS DE CONTABILIDADE

EMENTA

Conceitos básicos contabilidade. Registros e sistemas contábeis. Análise de questões contábeis. Relatórios contábeis. Aplicação dos conhecimentos da ciência e da técnica contábil voltado à estruturação de balanços e do conjunto dos demonstrativos contábeis. Uso da informação contábil pela administração. Estrutura das demonstrações financeiras. Instrumental básico de análise. Análise e interpretação econômico-financeira.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHAGAS, Gilson. *Contabilidade geral simplificada: demonstrações financeiras após alterações na lei das S. AS. e as sociedades empresárias à luz do novo Código Civil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

35 ex. / 3. ed. / 2013

E-book: 3. ed. / 2013

IUDÍCIBUS, Sérgio de (et al). *Contabilidade introdutória: atualizada de acordo com as Leis nº 11638/07 e nº 11941/09*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

37 ex./ 11. ed. / 2010

MARION, José Carlos. *Contabilidade básica*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

47 ex. / 10. ed. / 2009

E-book: 12. ed. / 2018

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. *Curso de contabilidade introdutória em ifrs e cpc:atende a programação de 1º ano dos cursos ciências contábeis, administração de empresas*. São Paulo: Atlas, 2014.

3 ex. / 2014

BAPTISTA, Antônio Eustáquio; GONÇALVES, Eugênio Celso. *Contabilidade geral*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

5 ex. / 7. ed. / 2011

FERRARI, Ed. Lui. *Contabilidade geral: teoria e mais de 1.000 questões*. 13. ed. Niterói: Impetus, 2013.

2 ex. / 13. ed. /2013

PADOVEZE, Clóvis Luiz. *Manual de contabilidade básica: contabilidade introdutória e intermediária*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

1 ex. / 9. ed. / 2014

E-book: 10. ed. / 2018

VELLANE, Cássio Luiz. *Introdução à contabilidade: uma visão integrada e conectada*. São Paulo: Atlas, 2014.

3 ex. / 2014

E-book: 2014

2º Semestre

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

EMENTA

Conceito, Fontes e Princípios Gerais de Direito Administrativo. Regime Jurídico Administrativo. Atividade Administrativa do Estado. Administração Pública Direta e Indireta. Autarquias, Fundações e Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Entidades Paraestatais. Concessão, Permissão e Autorização de Serviços Públicos. Poderes Administrativos. Ato Administrativo. Contrato Administrativo. Licitação. Responsabilidade Civil do Estado. Processo Administrativo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*.34. ed. São Paulo:

Atlas, 2020.

5 ex. / 31. ed. / 2017

E-book: 34. ed. / 2020

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

5 ex. / 30. ed. / 2017

E-book: 33. ed. / 2020

MELLO, Celso Antônio Bandeira. *Curso de direito administrativo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros: 2014.

8 ex. / 31. ed. / 2014

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ALEXANDRINO, Marcelo e Paulo. *Direito administrativo descomplicado*. 26. ed. São Paulo. Método, 2018.

15 ex. / 26. ed. / 2018

ARAÚJO, Edmir Neto de. *Curso de Direito administrativo*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

3 ex. / 6. ed. / 2014

E-book: 8. ed. / 2018

BORTOLETO, Leandro. *Direito administrativo: para os concursos de analista conforme leis 12.846/13, 12.873/13 e decreto nº 7.892/13*. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

3 ed. / 2 ex. / 2014

MARINELA, Fernanda. *Direito administrativo: licitações e contratos*. São Paulo: Saraiva 2014.

3 ex. / 2014

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 41. ed. atualizada até a emenda constitucional 90/2015. 41. ed. Malheiros: São Paulo, 2015.

17 ex. / 41. ed. / 2015

ADMINISTRAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

EMENTA

Introdução à administração financeira, função financeira e o papel do administrador financeiro. Noções de Análise de Demonstrações Financeiras. Noções de Administração do Capital de Giro. Orçamento Empresarial. Planejamento e Controle Financeiro. Conceitos e tipos de orçamento. Planejamento Orçamentário. Orçamento de Operações. Orçamento de Investimentos. Orçamento de Financiamentos. Evolução do processo de planejamento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

HOJI, Masakazu. *Administração financeira e orçamentária: matemática financeira aplicada, estratégias financeiras, orçamento empresarial*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

E-book: 12. ed. / 2017

NETO, A. A., & Lima, F. G. (2016). *Fundamentos de Administração Financeira*, 3ª edição.

Grupo GEN. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010145>

FREZATTI, F. (2015). *Orçamento Empresarial - Planejamento e Controle Gerencial*, 6ª edição.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

HOJI, M. (2017). Orçamento Empresarial. Editora Saraiva.

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788547221904>

SOBANSKI, J. J. (2010). Prática de Orçamento Empresarial: um exercício programado, 3ª edição. Grupo GEN. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522477470>

ROSS, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. et al. (2013). Fundamentos de Administração Financeira (9th edição). Grupo A.

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788580552256>

SILVA, Edson Cordeiro. Introdução à administração financeira: uma nova visão econômica e financeira para a gestão de negócios das pequenas e médias empresas. Rio de Janeiro : LTC, 2009.

E-book: 2009

MATIAS, A. B. (2017). Análise financeira de empresas. Editora Manole.

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555762143>

ATIVIDADE DE EXTENSÃO PRÁTICA DE GESTÃO I (ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS)

EMENTA

Sistemas e subsistemas de Gestão de Pessoas: Funções da administração de Recursos Humanos: Agregando Pessoas- recrutamento, seleção, Aplicando Pessoas: Orientação das Pessoas, Modelagem do Trabalho Avaliação do Desempenho; Recompensando pessoas: Remuneração, Programas de Incentivo, Benefícios e Serviços; Desenvolvendo Pessoas; Treinamento, desenvolvimento de pessoas e de organizações; Mantendo Pessoas: Relações com Empregados, segurança e higiene no trabalho. Monitorando Pessoas: Bancos de Dados e Sistemas de Informações da Gestão de Pessoas.

ATIVIDADE PRÁTICA DE EXTENSÃO: O aluno sob supervisão do professor, orientará as Instituições sobre quais e como são os processos de RH em uma Instituição.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2020.

60 ex. / 9. ed. / 2009

E-book: 11. ed. / 2020

BITTENCOURT, Claudia. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos*. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2010.

49 ex. / 2. ed. / 2010

E-book: 2. ed. / 2010

MARRAS Jean Pierre. *Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Saraiva 2011

29 ex. / 4. ed. / 2011

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DAVEL, Eduardo (Org); VERGARA, Sylvia Constant (Org.). *Gestão com pessoas e subjetividade*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

3 ex. / 6. ed. / 2013

E- book: 7. ed. / 2014

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de Pessoas*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

23 ex. / 9. ed. / 2010

E-book: 16. ed. / 2016

BOHLANDER, George; SNELL, Scott. *Administração de recursos humanos*. 14. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

13 ex. / 14. ed./ 2009

E-book: 16. ed. / 2015

CHIAVENATO, Idalberto. *Iniciação à administração de recursos humanos*. 4. ed. São Paulo: Manole, 2010.

58 ex. / 4. ed. / 2010

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

1 ex. / 4. ed. / 2014

ADMINISTRAÇÃO DE MATERIAIS E LOGÍSTICA

EMENTA:

Princípios fundamentais: conceitos, funções, objetivos, importância, operador logístico, prazos (logístico e ciclo de pedido) e indicadores de desempenho. Estrutura da Logística: Suprimento, Produção e Distribuição e Noções de Custos (armazenagem e pedido). Estrutura da Administração de Materiais: tipos, classificação (geral e específica), classificação ABC (Custeio Baseado em Atividades), demanda, compra, recebimento, armazenagem e gestão de estoque. Gestão de demanda: métodos usuais de previsão (MMA – Média Móvel Aritmética, MP – Média Ponderada e MPE – Média Ponderada Exponencial). Gestão de compras: atividades e modalidades; cadastro de fornecedor; lote econômico de compra (LEC); noções de compras no setor público e edital de licitação. Recebimento e Armazenagem: entrada (condicionamentos ambientais), conferência, critérios e técnicas. Gestão de estoque: definição; objetivo, parâmetros do nível de estoque (modelo - curva dente de serra) e avaliação do nível de estoque (Retorno de Capital (RC); Rotatividade (R) ou Giro e Tempo de Cobertura (TC) e ainda PEPS “FIFO” e UEPS “LIFO”). Processo de distribuição de materiais e transporte: (1) modalidades – extensiva, exclusiva, seletiva e intensiva; (2) Canais – Tipos (direto, curto e longo) e Estruturas (sistemas “convencional e multicanal” e integrações “vertical e horizontal”); (3) Modais de transporte: estruturas, tipos e características. Educação ambiental: Logística Reversa (nova configuração do pós-venda) e Logística Verde (sustentabilidade).

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHING, Hong Yuh. *Gestão de estoque na cadeia de logística integrada*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010. **62 ex. / 4. ed. / 2010**
E-book: 4. ed. / 2010

DIAS, M. A. P. *Administração de materiais: uma abordagem logística*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. **63 ex. / 6. ed. / 2015**
E-book: 7. ed. / 2019

POZO, Hamilton. *Administração de recursos materiais e patrimoniais*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2016. **63 ex. / 7. ed. / 2016**
E-book: 3. ed. / 2009

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BALLOU, Ronald H. *Gerenciamento da cadeia de suprimentos: logística empresarial*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
52 ex. / 5. ed. / 2010
E-book: 5. ed. / 2007

BARCELLOS, Bruno Maldonado [et al.]. *Gestão patrimonial e logística no setor público*. Porto Alegre: SAGAH, 2017.
E-book: 2017

BERTAGLIA, Paulo Roberto. *Logística e gerenciamento da cadeia de abastecimento*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2020
27 ex. / 2. ed. / 2009
E-book: 4. ed. / 2020

NOVAES, Antonio Galvão. *Logística e gerenciamento da cadeia de distribuição*. 5. ed. , rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2021.
E-book: 2021

VALLE, Rogério; SOUZA, Ricardo Gabbayde. *Logística reversa: processo a processo*. São Paulo: Atlas, 2014. **6 ex. / 2014**
E-book: 2014

PSICOLOGIA APLICADA ÀS ORGANIZAÇÕES

EMENTA

Conceituação e campo de atuação do psicólogo organizacional. Contribuições Teóricas da Psicologia; Fundamentos da Personalidade; Processos Grupais; Grupo; Equipe e trabalho em equipe; Motivação; Ética em Psicologia Relação entre psicologia e administração. O Homem e a Organização. Definição, importância e aplicações da psicologia organizacional. Comprometimento nas organizações. Comportamento humano no trabalho: análise individual e de grupos. Personalidade, papéis e valores. Relações humanas e comunicação Interpessoal. Motivação e atitudes. Satisfação no trabalho. Desenvolvimento Interpessoal e organizacional

Conceitos, competências e definições de liderança. Principais teorias sobre liderança

organizacional. Características, habilidades e o papel do líder na organização. Estilos de liderança. Tipos de Conflitos (Conflitos interindividuais, Conflitos intergrupais, Conflitos interdepartamentais; Conflitos interorganizacionais, Conflitos políticos e grupos de interesses; Técnicas de administração de conflitos; Negociação; Negociação entre organizações; Estratégias e objetivos; Negociação e Relações Interpessoais; Negociação em Reuniões de Negócios; O Processo de Mediação do conflito

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MCSHANE, Steve L.; GLINOW, Mary Ann Von. *Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global*. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

E-book: 6. ed. / 2014

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo E. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

E-book: 2. ed. / 2014

BLANCHARD, Ken. *Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

E-book: 3. ed. /2019

ERTEL, Danny; GORDON, Mark. *Negociação*. São Paulo: M.Books. 2009.

9 ex. / 2009

FIORELLI, José Osmir. *Psicologia para administradores: razão e emoção no comportamento organizacional*. 9. ed. Atlas, 2014.

6 ex. / 10. ed / 2018

E-book: 10. ed. /2018

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013.

E-book: 2013

COSTA, Silvia Generali da. *Comportamento organizacional: cultura e casos brasileiros*. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

E-book: 2014

HANASHIRO, Darcy Mitiko. *Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders*. 2. ed. São Paulo, Saraiva: 2008.

E-book: 2. ed. / 2008

MARTINELLI, Dante P. *Negociação e solução de conflitos: do impasse ao ganha-ganha com o melhor estilo*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

E-book: 2. ed. / 2020

REGATO, Vilma Cardoso. *Psicologia nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

E-book: 4. ed. / 2014

3º SEMESTRE

ATIVIDADE DE EXTENSÃO II: PRÁTICA DE GESTÃO II (GESTÃO DE POLÍTICAS, PROGRAMAS E PROJETOS)

EMENTA

Planejamento e Projetos: conceitos e métodos de identificação. Projetos: mercados, engenharia e orçamento. Gestão e financiamento. Gestão, acompanhamento e monitoramento de projetos. Planos de Projetos: desenvolvimento e controle. Formulação de indicadores de acompanhamento. Análise de Projetos: critérios de análise privada e social: análise de sensibilidade, risco e incerteza.

ATIVIDADE PRÁTICA DE EXTENSÃO: O aluno sob supervisão do professor, orientará as Instituições a elaborarem política, programas e projetos quanto a implantação, acompanhamento e avaliação.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- LIMA, Guilherme Pereira. Gestão de Projetos: como estruturar logicamente as ações futuras. Rio de Janeiro: LTC, 2009.
- TERRIBELI FILHO, Armando. Gerenciamento de Projetos em 7 Passos: uma abordagem prática. São Paulo: MAKBOOKS, 2011.
- CARVALHO JÚNIOR, Moacir Ribeiro de. Gestão de projetos: da academia a sociedade. Curitiba: Intersaberes, 2012
- CARVALHO, Marly Monteiro de; RABECHINI JR, Roque. Fundamentos em Gestão de Projetos: Construindo competências para gerenciar projetos. São Paulo: Atlas 2015.
- SABBAG, Paulo Yazigi. Gerenciamento de Projetos e Empreendedorismo. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- LUCK, Heloisa. Metodologia de Projetos: uma ferramenta de planejamento e gestão. 9ªed. Rio de Janeiro: Vozes, 2013

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

SANTOS, Carlos Fernando da Rocha. *Gerenciamento de projetos: conceitos e representações*. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

AS - 2 ex. / 9. ed. / 2002

AC - 1 ex. / 7. ed. / 2007

KERZNER, Harold. *Gerenciamento de projetos: uma abordagem sistêmica para planejamentos, programação e controle*. São Paulo: Blucher, 2011.

AC - 20 ex. / 2011

E-book: 2. ed. / 2011

RABECHINI JR, Roque. *O Gerente de Projetos Na Empresa*. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

VALLE, A. SOARES, C.A.; FINOCCHIO, J. SILVA, L. *Fundamentos do gerenciamento de projetos*. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

AS - 5 ex. / 2018

AC - 5 ex. / 2018

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LIMA, Guilherme Pereira. *Gestão de Projetos: como estruturar logicamente as ações futuras*. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

AC - 2 ex. / 2009

CARVALHO JÚNIOR, Moacir Ribeiro de. *Gestão de projetos: da academia à sociedade*. Curitiba: Intersaberes, 2012

AC - 2 ex. / 2012

CARVALHO, Marly Monteiro de; RABECHINI JR, Roque. *Fundamentos em gestão de projetos: Construindo competências para gerenciar projetos*. São Paulo: Atlas 2015.

AC - 2 ex. / 2015

E-book: 5. ed. / 2021

SABBAG, Paulo Yazigi. *Gerenciamento de projetos e empreendedorismo*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

AC - 4 ex. / 2. ed. / 2013

E-book: 2. ed. / 2013

LUCK, Heloisa. *Metodologia de projetos: uma ferramenta de planejamento e gestão*. 9. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

AC - 2 ex. / 9. ed. / 2013

TÓPICOS ESPECIAIS EM GESTÃO DE PESSOAS I

EMENTA

Os novos desafios de Gestão de pessoas - Introdução à Moderna Gestão de Pessoas. Gestão de Pessoas em um Ambiente Dinâmico e Competitivo. Planejamento Estratégico de gestão de pessoas. O futuro da Gestão de Pessoas. Tendências em Gestão de Pessoas; Temas emergentes; Gestão da diversidade nas organizações; Redução e flexibilização da jornada de trabalho; Assédio moral; Responsabilidade social nas organizações. Liderança.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas - realidade atual e desafios futuros*. São Paulo: Atlas, 2017.

E-book: 2017

BICHUETTI, Luana Bernardi; BICHUETTI, José Luiz. *Gestão de pessoas não é com o RH*. 3. ed. São Paulo: Saint Paul Publishing, 2020.

E-book: 3. ed. / 2020

BLANCHARD, Ken. *Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

E-book: 3. ed. / 2019

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. *Gestão de pessoas aplicada ao setor público*. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

E-book: 2017

BITTENCOURT, Claudia. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

AC - 49. ex. / 2. ed. / 2010

E-book: 2. ed. / 2010

ARAÚJO, Luis César G. de & GARCIA, Adriana Amadeu *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

E-book: 2. ed. / 2014

ROBBINS, Stephen P. *Lidere & Inspire: a verdade sobre a gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2015.

E-book: 2015

DINIZ, Daniela. *Grandes líderes de pessoas*. São Paulo: Benvirá, 2018.

E-book: 2018

FUNDAMENTOS DE ECONOMIA

EMENTA

Conceitos de economia. Modelos microeconômicos. Mercados e preços. Demanda. Oferta. Teoria da firma. Mercados competitivos. Estruturas de mercado. O problema da incerteza. Eficiências. Papel do Governo. Macroeconomia: fundamentos e problemas. Modelos macroeconômicos. Moeda. Juros e renda. Relações com o exterior. Equilíbrio geral. Política econômica. Evolução da economia local. Ciclos econômicos. Ocupação econômica. Políticas e estratégias de desenvolvimento estrutura do PIB. Distribuição espacial do PIB.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

PINHO, Diva Benevides. *Manual de economia*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

26 ex. / 6. ed. / 2011

E-book: 7. ed. / 2017

ROSSETTI, José Paschoal. *Introdução à economia*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

50 ex. / 20. ed. / 2011

E-book: 21 ed. / 2016

GREMAUD, Amaury Patrick; (et. al). *Economia brasileira contemporânea*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

35 ex. / 7. ed. / 2014

E-book: 8. ed. / 2017

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LANZANA, Antônio Evaristo Teixeira; LOPES, Luiz Martins. *Economia brasileira: dá estabilidade ao crescimento*. São Paulo: Atlas, 2009.

2 ex. / 2009

VASCONCELLOS, Marco Antônio Sandoval; GARCIA, Manuel Enrique. *Fundamentos de economia*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

43 ex. / 3. ed. / 2008

E-book: 6. ed. / 2019

MANKIW, Gregory N. *Introdução à economia*. 8. ed. São Paulo: Cengage, 2020.

1 ex. / 5. ed. / 2009

E-book: 8. ed. / 2020

SOUZA, Nali de Jesus de. *Economia básica*. São Paulo: Atlas, 2009.

27 ex. / 2009

VASCONCELLOS, Marco Antônio Sandoval. *Economia: micro e macro*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

33 ex. / 5. ed. / 2011

E-book: 6. ed. / 2015

ATIVIDADE DE EXTENSÃO: PRÁTICA DE GESTÃO III (Empreendedorismo e Inovação)

EMENTA

Empreendedorismo tipologia; fundamentos; histórico e definições. O empreendedor (conceito, tipos, característica e perfil); Abertura de negócio próprio: processo empreendedor; análise de oportunidades; tipos de negócios e introdução ao plano de negócios. – O processo criativo: inovação e o processo de destruição criadora; Competências Empreendedoras. Estrutura do Plano de Negócios; Estudo de Casos.

Processo Decisório. A função decisão o contexto da Administração. Decisão e Mudança.

Avaliação da decisão

ATIVIDADE PRÁTICA DE EXTENSÃO: O aluno sob supervisão do professor, orientará as Instituições a elaborarem seus planos de negócio.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

AVENI, Alessandro. *Empreendedorismo contemporâneo: teorias e tipologias*. Grupo GEN, 2014.

E-book: 2014

DORNELAS, José Carlos Assis. *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2018.

20 ex. / 5. ed. / 2015

E-book: 7. ed. / 2018

MAYER, Verônica Feder; MARIANO, Sandra. *Empreendedorismo: fundamentos e técnicas para criatividade*. 21. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

21 ex. / 2012

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DOMINGOS, Reinaldo; CAVAGNOLI, Irani. *Papo empreendedor: uma reflexão essencial para chegar ao topo e ter sustentabilidade nos negócios*. São Paulo: DSOP, 2013. GOMES, Carlos Francisco Simões; GOMES, Luiz Flavio Autran Monteiro. *Tomada de decisão Gerencial: enfoque multicritério*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

22 ex. / 5. ed. / 2014

JUGEND, Daniel; SILVA, Sérgio Luís da. *Inovação e desenvolvimento de produtos: práticas de gestão e casos brasileiros*. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

2 ex. / 2013

NASCIMENTO, Auster Moreira; REGINATO, Luciane. *Controladoria: instrumento de apoio ao processo decisório*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

9 ex. / 2. ed. / 2015

E-book: 2. ed. / 2015

PEREIRA, Maria José Lara de Breta; FONSECA, João Gabriel Marques. *Faces da decisão: abordagem sistêmica do processo decisório*. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

24 ex. / 2009

SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

EMENTA

A evolução da Segurança do Trabalho no Brasil. Aspectos econômicos, políticos e sociais. Entidades públicas e privadas. O papel e as responsabilidades do gestor de RH na Segurança do Trabalho. Acidentes: conceituação e classificação. Causas de acidentes: fator pessoal de insegurança, ato inseguro, condição ambiental de insegurança. Consequências do acidente: lesão pessoal e prejuízo material. Riscos das principais atividades laborais; ambiente de trabalho e saúde; acidentes de trabalho; Toxicologia ambiental e ocupacional; Sistema de proteção coletiva. Equipamentos de proteção individual – EPI. Área de utilidades. Higiene Do Trabalho - Agentes Físicos, Ruídos, Agentes Químicos, Ventilação, Radiações eletromagnéticas, Agentes Biológicos. Ergonomia, Conceituação. Idade, fadiga, vigilância e acidente. Dimensionamento de postos de trabalho. Limitações sensoriais. Dispositivos de controle. Dispositivos de informações. Trabalho em turno. Legislação E Normas Técnicas , Conceituação da legislação nacional: Constituição, Lei, Decreto e Portaria

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. *Segurança do trabalho e gestão ambiental*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

6 ex. / 5. ed. / 2019

E-book: 5. ed. / 2019

CREDELLA, Benedito. *Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação*

ambiental e desenvolvimento de pessoas. 2. ed. São Paulo : Atlas, 2016.

E-book: 2. ed. / 2016

SOUSA, Lucila Medeiros Minichello de. *Saúde ocupacional*. São Paulo : Érica, 2014.

6 ex. / 2014

E-book: 2014

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARSANO, Paulo Roberto. *Controle de riscos: prevenção de acidentes no ambiente ocupacional*. São Paulo: Érica, 2014.

E-book: 2014

MORAES, Marcia Vilma Gonçalves de. *Doenças ocupacionais: físico, químico, biológico, ergonômico*. 2.ed. São Paulo: Érica, 2014.

E-book: 2. ed. / 2014

PEREIRA, Alexandre Demetrius. *Segurança e saúde ocupacional: 1.100 questões de concursos públicos comentadas*. 4. ed. São Paulo : Saraiva, 2017.

E-book: 4. ed. / 2017

4º Semestre

GESTÃO ESTRATÉGICA E MERCADOLÓGICA

EMENTA:

Processo de Administração Estratégica: conceitos básicos do planejamento, metodologia de elaboração do planejamento estratégico, visão de administração estratégica versus planejamento estratégico. Modelo de Gestão Estratégica: *Balanced Scorecard*: Apresentar a ferramenta *Balanced Scorecard* como mecanismo de gestão e controle gerencial por meio dos indicadores de desempenho. Estratégias competitivas, de diversificação e de alianças e parcerias: Promover a análise do conceito de das estratégias na prática administrativa das organizações, mediante a implantação de estratégias inovadoras. Mercadologia: Conceito de marketing. Sistema de marketing. O Consumidor. Planejamento Estratégico Orientado para o Mercado. Composto de Marketing - Os 4 Ps. O Plano de Marketing. Sistema de Informação Mercadológica. A Pesquisa de Marketing. Comportamento do consumidor. Compra Organizacional. Estratégias de Segmentação, Diferenciação e Posicionamento. Novos Produtos. Ciclo de Vida do Produto. Marketing internacional - Conceito de Mercado global.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. A. *Estratégia em ação: balancedscorecard*. Rio de Janeiro, Elsevier, 1997.

25 ex. / 1997

KELLER, Kelvin Lane; KOTLER, Philip. *Administração de marketing*. 14. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2012.

20 ex. / 14. ed. / 2012

POLIZEI, Caio, STEINBERG, Herbert. *Governança corporativa na educação superior: casos*

práticos de instituições privadas (com e sem fins lucrativos). São Paulo: Saraiva, 2013.

23 ex. / 2013

E-book: 2013

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

JUGEND, Daniel; SILVA, Sérgio Luís da. *Inovação e desenvolvimento de produtos: práticas de gestão e casos brasileiros*. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

2 ex. / 2013

MALHOTRA, Narek K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

3 ex. / 4. ed. / 2008

E-book: 7. ed. /2019

MINTZBERG, Henry; LAMBEL, Joseph; AHLSTRAND, Bruce. *Safári de estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

25 ex. /2. ed. /2010

E-book: 2. ed. /2010

SANVICENTE, AntonioZorattos; SANTOS, Celso da Costa. *Orçamento na administração de empresas: planejamento e controle*. 2. ed. São Paulo: Athas, 2011.

27 ex. / 2. ed. / 2011

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Administração estratégica na prática: competitividade para administrar o futuro das empresas*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

27 ex. / 2. ed. / 2011

GESTÃO DE DESEMPENHO, REMUNERAÇÃO E RECOMPENSA

EMENTA

Conhecimento de cada função do conjunto de cargos da empresa; descrição de cargos; requisitos necessários que os ocupantes dos cargos devem atender; remuneração e remuneração estratégica; Recompensas organizacionais; análise, desenhos e avaliação de cargos; Retenção e promoção de pessoas. Plano de cargos e salários. Modelos de gestão de desempenho. Remuneração Variável Fatores internos e externos da remuneração; Seleção e demissão de pessoal. O valor de um trabalho e o valor relativo do funcionário no cumprimento dos requisitos do cargo Razões e requisitos e para os planos de incentivos Conceito de benefícios; tipos de benefícios; objetivos de benefícios; desenho do plano de benefícios; administração de planos de benefícios; previdência privada e social.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. *Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização*. 6. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2009.

6 ex. / 7. ed. / 2015

E-book: 7. ed. / 2015

LARRATE, Marco. *Governança corporativa e remuneração dos gestores*. São Paulo: Atlas, 2013.

E-book: 2013

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2020.

60 ex. / 9. ed. / 2009

E-book: 11. ed. / 2020

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: Campus, 2014.

1 ex. / 2014

E-book: 5. ed. / 2020

BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Yara Miolo de. *Administração de cargos, salários e benefícios*. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

E-book: 2018

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Saraiva, 2016.

3 ex. / 15. ed. / 2016

MARQUES, José Carlos. *Gestão de recursos humanos*. São Paulo: Cengage, 2016.

E-book: 2016

OLIVEIRA, Aristeu de. *Descrição de cargos, salários e profissões regulamentadas*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

E-book: 5. ed. / 2017

LEGISLAÇÃO SOCIAL EPREVIDENCIÁRIA

EMENTA:

Evolução histórica, definição e conceituação do Direito do trabalho. Relações do Trabalho: sujeitos de relação do emprego; empregadores; empregados; trabalhador autônomo; eventual e avulso. Contrato Individual de Trabalho: definição; condições; modalidades; obrigações e deveres dos contratantes; alteração; suspensão e interrupção. Duração do Trabalho: jornada de trabalho; repouso semanal remunerado; trabalho noturno; prorrogações legais. Remuneração e salário: formas, espécies, 13.º salário, reajuste salarial, política salarial. Férias. Extinção e Dissolução: aviso prévio, rescisão, estabilidade. Contribuição Sindical. e-Social (Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas) e outras obrigações acessórias.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual de prática trabalhista*. 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

2 ex. / 46. ed. / 2011

E-book: 52. ed. / 2019

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho – CLT*. 6. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2016.

1 ex. / 3. ed. / 2011

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

2 ex. / 2011

E-book: 16. ed. / 2015

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação social*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

20 ex. / 13. ed. / 2012
E-book: 15. ed. / 2021

OLIVEIRA, Aristeu de. *Cálculos trabalhistas: contribuição sindical, décimo-terceiro salário, férias*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

10 ex. / 23. ed. / 2011
E-book: 29. ed. / 2017

OLIVEIRA, Aristeu. *Rescisão do contrato de trabalho: manual prático*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

27 ex. / 10. ed. / 2009

OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual de contratos de trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

2 ex. / 4. ed. / 2009
E-book: 4. ed. / 2009

LEITE, C. H. B. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

E-book: 13. ed. / 2021

TOPICOS EM GESTÃO DE PESSOAS II

EMENTA

Os novos desafios de Gestão de pessoas - Introdução à Moderna Gestão de Pessoas. Gestão de Pessoas em um Ambiente Dinâmico e Competitivo. Planejamento Estratégico de gestão de pessoas. O futuro da Gestão de Pessoas. Tendências em Gestão de Pessoas; Temas emergentes; Gestão da diversidade nas organizações; Redução e flexibilização da jornada de trabalho; Assédio moral; Responsabilidade social nas organizações. Teorias da Liderança. Conceito, características e modelos de gestão por competências. Teorias que fundamentam a gestão por competências. Mapeamento de competências essenciais para a organização.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MADRUGA, Roberto. *Employee experience, Gestão de pessoas e cultura organizacional*. Barueri, SP: Atlas, 2022. **E-book: 2022**

COUTINHO, Heitor. *Gestão dialógica de mudança organizacional*.

E-book: 2021

BRANDÃO, Hugo Pena. Mapeamento de competências: ferramentas, exercícios e aplicações em gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DEMO, Gisela. *Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

E-book: 3. ed. / 2010

COSTA, Renato Lopes da; SANTOS, Nelson dos. *Aprendizagem organizacional: ferramenta no processo de mudança*. Lisboa, Portugal: Actual, 2017.

E-book: 2017

FERREIRA, Patricia tala. *Gestão de pessoas: clima organizacional e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro:

LTC, 2017.

E-book: 2017

E-book: 2. ed. / 2017

CARVALHO, Cristina Amélia; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. *O poder nas organizações*. São Paulo: Cengage . 2007.

E-book: 2007

CODA, Roberto. *Competências comportamentais: como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2016.

E-book: 2016

ATIVIDADE DE EXTENSÃO: PRÁTICA DE GESTÃO IV **(MEIO AMBIENTE DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL)**

EMENTA

Conceito de planejamento ambiental. Importância e benefícios da realização de planejamentos ambientais. Diretrizes na elaboração do planejamento ambiental. Metodologia de confecção e implementação de planejamentos ambientais. Riscos e avaliações do planejamento ambiental. A interação entre o planejamento ambiental e o planejamento empresarial. Instrumentos e estratégias de planejamento ambiental. Direito Ambiental e Legislação Ambiental. Ecologia geral. Certificação Ambiental. Políticas Federal e Distrital de Meio Ambiente. Licenciamento Ambiental: Estudo de Impacto Ambiental e Relatório de Impacto Ambiental (EIA/RIMA). Biodiversidade. Regime Jurídico dos Bens Ambientais (fauna, flora, águas). Utilização Sustentável dos Recursos Naturais. O Meio Ambiente na Constituição Federal e na Lei Orgânica do Distrito Federal.

ATIVIDADE PRÁTICA DE EXTENSÃO: O aluno sob supervisão do professor, em parceria com a Instituição ARVOREDO, conveniada do UNIPROCESSUS orientará as organizações sociais a elaborarem em seus estatutos, regimentos aspectos da gestão no negócio da OS.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ANTUNES, Paulo de Bessa. *Manual de direito ambiental: discussão de casos para cursos universitários com provas de concursos*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

E-book: 21. ed. / 2020

AGRA FILHO, Severino Soares. *Planejamento e gestão ambiental no Brasil: os instrumentos da política nacional de meio ambiente*. Rio de Janeiro: Campus, 2014.

20 ex. / 2014

MIHELIC, James R.; ZIMMERMAN, Julie Beth. *Engenharia ambiental: fundamentos, sustentabilidade e projeto*. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

20 ex. / 2015

E-book: 2. ed. / 2018

TACHISAWA, Takeshy. *Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

E-book: 9. ed. / 2019.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. *Dano Ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

2 ex. / 7. ed. / 2015

E-book: 8. ed. / 2020

ALMEIDA Josimar Ribeiro de; BASTOS, Anna Christina Saramago (et al). *Política e planejamento Ambiental*. 3. ed. Rio de Janeiro: Thex, 2009.

3 ex. / 3. ed. / 2009

CECH, Thomas V. *Recursos hídricos: história, desenvolvimento, política e gestão*. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

2 ex. / 3. ed. / 2013

BOTKIN, Daniel B; KELLER, Edward A. *Ciência ambiental: terra, um planeta vivo*. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

2 ex. / 7. ed. / 2011

E-book: 7. ed. / 2011

RICHTER, Burtan. *Além da fumaça e dos espelhos: mudança climática e energia no século XXI*. Rio

de Janeiro: LTC, 2012.

2 ex. / 2012

E-book:

ATIVIDADES COMPLEMENTARES (80 H) EMENTA

Componentes curriculares que possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, conhecimentos e competências do aluno, inclusive adquiridas fora do ambiente escolar, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mundo do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade.

3.5. Articulação das disciplinas / unidades curriculares com as competências estabelecidas nas diretrizes nacionais curriculares

As disciplinas do curso superior de tecnologia em Recursos Humanos foram elaboradas de forma articulada e sistêmica, a fim de atender aos objetivos do curso, ao perfil do egresso, tendo uma distribuição satisfatória das cargas horárias em aulas teóricas e práticas, subsidiadas pelo trabalho de conclusão de curso.

A articulação entre as ementas das disciplinas/unidades curriculares, da matriz curricular do curso superior de tecnologia em Recursos Humanos, com as competências definidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais (Parecer CNE/CES nº 436/2001 e Resolução CP nº 3/2002), estão demonstradas no quadro abaixo:

COMPETÊNCIAS ESTABELECIDAS NAS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS	DISCIPLINAS/UNIDADES CURRICULARES DO CURSO DE RECURSOS HUMANOS
I. Incentivar o desenvolvimento da capacidade, oral, escrita e interpretação, empreendedora e	Fundamentos da Administração Raciocínio Lógico e Informática Administração de Recursos Humanos

UNIPROCESSUS
ÁGUAS CLARAS - DF

da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;	Fundamentos de Materiais e Logística Empreendedorismo e Tomada de decisão Língua Portuguesa
II. Incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho.	Raciocínio Lógico e Informática Fundamentos da Administração; Empreendedorismo e Tomada de decisão, Saúde Segurança e qualidade de vida no trabalho.
III. Desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de recursos humanos, de gerenciamento e a produção de bens e serviços;	Fundamentos de Administração; Administração de Materiais e Logística; Raciocínio Lógico e Informática, Administração Financeira e Orçamentária, .
IV. Propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;	Administração de Recursos Humanos; Fundamentos de contabilidade, Psicologia aplicada às Organizações.
V. Adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;	Atividades Complementares, Noções de Direito Constitucional; Noções de Direito Administrativo; Administração de Recursos Humanos; ; Administração de Materiais e logística.
VI. Garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.	Todas as disciplinas do currículo.

3.6. Articulação entre dimensionamento da Carga Horária das disciplinas/unidades Curriculares e concepção do currículo

a) Articulação das disciplinas com o currículo do curso

A interdisciplinaridade é mais marcante em algumas disciplinas e menos em outras. No módulo básico do curso a relação interdisciplinar, é muito tênue, dado o caráter específico de cada uma das disciplinas. Com o evoluir do curso, a inter- relação vai acontecendo com mais intensidade.

Quanto às disciplinas de caráter profissionalizante, ressalta-se que abrangem os conteúdos específicos do curso, correspondendo, portanto, à maior parte da carga horária destinada às disciplinas. Seu acompanhamento está embasado nos conhecimentos adquiridos nos períodos iniciais.

As disciplinas relativas à formação prática curricular estão dispostas ao longo do curso e encontram-se, em articulação intrínseca com aproximação com o ambiente profissional, com as atividades complementares e com as Pesquisas Acadêmicas (atividade extraclasse), concorrendo, conjuntamente para a formação da identidade do profissional de Recursos Humanos. Trata-se de uma prática que se constrói no âmbito do ensino e é uma atividade tão flexível quanto outros pontos de apoio do processo formativo, de modo a abranger os múltiplos saberes da atividade acadêmica científica. Por oportuno, cumpre mencionar que o curso busca a interdisciplinaridade e o trinômio ensino, pesquisa e extensão no sentido de integrá-lo no cotidiano do estudante desde o início do

curso.

b) Dimensionamento da carga horária das disciplinas

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos possui uma carga horária total de 1.680 horas, organizada em múltiplos de 20, desenvolvido em sistema modular, durante 20 semanas, em 4 semestres. A estrutura curricular foi organizada com disciplinas de 80 horas, consideradas satisfatórias para o desenvolvimento de seus conteúdos, sem prejuízo para formação profissional do aluno.

c) Adequação, atualização e relevância da bibliografia.

A bibliografia básica e complementar, indicada para os quatro semestres de funcionamento do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, abrange completamente os conteúdos constantes nas ementas das disciplinas. Além da questão de avaliar as demandas apresentadas pelos docentes e discentes no que diz respeito à atualização do acervo e válido mencionar que a quantidade é suficiente para atender a demanda de alunos. São **dez** exemplares de cada título indicado para a bibliografia básica e **dois** exemplares de cada título indicado na bibliografia complementar.

3.7. Coerência do currículo face às diretrizes curriculares nacionais e/ou à legislação vigente

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da PROCESSUS foi estruturado para atender a Resolução CP nº 3/2002, que fixa as diretrizes curriculares nacionais gerais para organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia, com base no Parecer nº CES/CNE nº 436/2001.

Levou-se em consideração também, à educação multidisciplinar e humanista, qualificando o aluno para o exercício da atividade, capacitando-o para o gerenciamento e o desenvolvimento de atividades voltadas para o setor de Recursos Humanos.

O currículo do curso abrange uma sequência de disciplinas e atividades ordenadas por matrículas semestrais, em uma seriação adequada aos componentes do plano do curso: Formação Básica, Formação Específica e Formação Teórico- Prática, que constituem um ciclo comum e um ciclo específico constituído por conteúdos que favorecem os conhecimentos científicos, tecnológicos e instrumentais que caracterizam a modalidade.

As disciplinas são hierarquizadas em períodos semestrais por NÚCLEOS, seguindo o planejamento indicado para a progressiva formação do tecnólogo em Recursos Humanos. A carga horária total do curso é de 1.680 horas, já incluídas as horas de Atividades Complementares, bem como atingindo e ultrapassando o mínimo exigido pelas diretrizes curriculares nacionais para a área profissional de gestão, que é de 1.600 horas.

A nomenclatura do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos está adequada ao exigido pelo Parecer CES/CNE nº 436/2001, que trata da formação de tecnólogos, onde na “CARACTERIZAÇÃO DAS ÁREAS PROFISSIONAIS”, no item “8. ÁREA PROFISSIONAL: GESTÃO”, que compreende as atividades de administração e de suporte logístico à produção e à prestação de serviços em qualquer setor econômico e em todas as organizações, públicas ou privadas, de todos os portes eram os de atuação.

3.8. Coerência do currículo com os objetivos do curso

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos está coerente com os objetivos do curso e com o compromisso do UNIPROCESSUS com a região onde está inserida, orienta para a formação de profissionais integrados com a realidade local e a qualificação despertada para o aproveitamento das potencialidades socioeconômicas e culturais, de modo a tornar os profissionais instrumentos do desenvolvimento regional. A visão humanística e crítica da realidade social são trabalhadas ao longo de todo o curso, inserindo no aluno, por meio da conjugação da teoria à prática, uma perspectiva pluralista da prática dos Recursos Humanos.

O inter-relacionamento entre as disciplinas do curso levará o egresso ao cumprimento dos objetivos do curso, ou seja, à formação de um profissional de nível superior capacitado a atuar principalmente na área de Recursos Humanos, mas com conhecimentos e habilidades relevantes à área de gestão, utilizando adequadamente e de forma otimizada os recursos técnico-científicos disponíveis para o desenvolvimento profissional.

Respeitando os aspectos pedagógicos, o currículo do curso, está fortemente subsidiado por projetos integradores e pelo trabalho de conclusão de curso. Aborda as áreas de conhecimento, habilidades, atitudes e valores éticos fundamentais à formação profissional.

3.8. Coerência do currículo com o perfil desejado do egresso

Partiu-se do pressuposto que o profissional da área de Recursos Humanos tem como atribuições essenciais o conhecimento especializado nas funções de apoio aos serviços do judiciário, além de flexibilidade intelectual, capacidade analítica para interpretar informações, capacidade de auto atualização, capacidade gráfica e oral e competência para acompanhar as transformações sociais e tendências mercadológicas e perspectivas do exercício profissional para compor equipes multiprofissionais na área de gestão e serviços; bem como, ensino, pesquisa aplicada e extensão a nível universitário.

Com este propósito, o currículo do curso superior de tecnologia em Recursos Humanos apresenta uma proposta interdisciplinar e transdisciplinar, propiciando uma conjugação de saberes,

o aperfeiçoamento e a atualização técnico-científica, primando por uma formação na área humanística, tecnológica e de gestão, com espírito empreendedor, e consciente da ética profissional.

A capacitação profissional está alicerçada no desenvolvimento de competências para o exercício do pensamento crítico e juízo profissional.

3.9. Adequação da metodologia de ensino à concepção do curso

Ao considerar que as avaliações dos alunos devem ser baseadas nas competências, habilidades e conteúdos curriculares desenvolvidos de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais, salienta-se que o curso deve utilizar metodologias e critérios para acompanhamento e avaliação do processo ensino-aprendizagem adequados. Não obstante, também é considerado o sistema de avaliação (Lei Nº 10861, DE 4 DE ABRIL DE 2004 - SINAES) para direcionar práticas pedagógicas.

As práticas pedagógicas a serem empregadas no curso estão pautadas nas seguintes concepções de ensino e aprendizagem: aprendizagem autodirigida; aprendizagem baseada em problemas ou casos e aprendizagem orientada para a comunidade, conforme consta a seguir.

a) Aprendizagem autodirigida

O estudante deverá conhecer os primeiros passos do caminho para aprender a aprender. Como busca e aquisição de conhecimentos constituem um processo contínuo ao longo da vida de cada indivíduo. Os estudantes, durante o curso, são encorajados a definir seus próprios objetivos de aprendizagem e tomar a responsabilidade por avaliar seus progressos pessoais no sentido de quanto estão se aproximando dos objetivos formulados.

Esta avaliação deve incluir a habilidade de reconhecer necessidades educacionais pessoais, desenvolver um método próprio de estudo, utilizar adequadamente uma diversidade de recursos educacionais e avaliar criticamente os progressos obtidos. Para tanto, o curso disponibiliza projetos para participação dos alunos e pesquisas acadêmicas em todas as disciplinas.

b) Aprendizagem baseada em problemas ou casos

Na aprendizagem baseada em problemas ou casos, o caso é utilizado como estímulo à aquisição de conhecimento e compreensão de conceitos. Nesta metodologia deve-se buscar:

- Aclarar o problema oferecido, explorando os dados apresentados e refletindo se existe alguma pergunta sobre a descrição do problema que possa ser formulada para melhor explicá-lo;
- Resumir os dados oferecidos no problema, especificando: o que é o problema? Do que trata o problema?
- Identificar os pontos importantes do problema, definindo quais são as áreas de conhecimento

relevantes;

- Identificar o conhecimento atual relevante ao problema, frente aos objetivos de aprendizagem propostos;
- Desenvolver hipóteses, a partir da explicação dos dados apresentados no problema;
- Identificar o conhecimento adicional requerido para melhorar a compreensão do problema, baseado nas necessidades de aprendizagem individual e/ou grupal;
- Identificar os recursos de aprendizagem apropriados, dentre uma diversidade: livros, periódicos, base de dados local ou remota, programas interativos multimídia, entrevistas com professores; profissionais ou usuários, vídeos, laboratórios, comunidade, isto é, quais são as fontes de recursos mais apropriadas à exploração deste problema?;
- Procurar novos conhecimentos, utilizando recursos de aprendizagem apropriados, o que implica em ampliar os horizontes de busca além dos limites institucionais (outras bibliotecas, outros acervos, outros locais passíveis de utilização no processo ativo de ensino-aprendizagem);
- Sintetizar os conhecimentos prévios e novos em relação ao problema, isto é, baseado em sólidas evidências científicas, como pode explicar o problema agora?
- Repetir alguns ou todos os passos anteriores, se necessário;
- Reconhecer o que foi identificado como uma necessidade de aprendizagem, mas que não foi adequadamente explorado, para incursões complementares;
- Sintetizar os conhecimentos auferidos e, se possível, testar a compreensão do conhecimento adquirido por sua aplicação em outro caso ou problema.

Neste sentido, o discente poderá vivenciar situações práticas em sala de aula e em visitas técnicas conduzidas e orientadas por professores responsáveis por disciplinas específicas.

C) Aprendizagem orientada para a comunidade

Processos educacionais orientados à comunidade consistem em proporcionar atividades de ensino e aprendizagem que utilizam extensivamente a comunidade como ambiente/situação de aprendizagem.

A interação com a comunidade deve ser desenvolvida continuamente em todas as séries do curso. Está inserida numa filosofia educacional baseada na comunidade, com trabalho em equipe multiprofissional e interdisciplinar. Esta comunidade inclui grupos sociais, empresas, escolas e instituições sociais, empresas entre outras.

A interação comunitária permitirá ao aluno trabalhar com membros da comunidade, não se restringindo à temática da área de estritamente, mas estendendo-se em outros setores relacionados aos problemas existentes ou potenciais identificados. Os alunos podem, em equipes, desenvolver pesquisas na comunidade, analisando experiências em análise e solução de problemas.

A meta da interação comunitária é proporcionar aos alunos, por meio de um trabalho contínuo durante todo o curso de graduação, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à prática profissional. Esta meta pode ser alcançada a partir do desenvolvimento de atividades em comunidades-alvo, através da execução de projetos de pesquisa e extensão elaborados e coordenados por professores com o auxílio da Coordenação do Curso, além do envolvimento ativo do aluno na preparação e ministração de cursos e/ou oficinas dirigidos à comunidade.

Com base no exposto acima, a Faculdade se utiliza das seguintes práticas pedagógicas:

AE = Aulas Expositivas

SEM = Seminários **VT** =

Visitas Técnicas **MON**

=Monitoria

PA = Pesquisa Acadêmica

EC = Estudo de Casos

PE/PC = Programas de Extensão/Projetos Comunitários

METODOLOGIA DE ENSINO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

A metodologia de ensino adotada pela UNIPROCESSUS durante a pandemia, a partir de março de 2020 e 2021/1º, se fundamenta nos termos do disposto sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus que ocasionou a Covid-19, citado no artigo 1º das Portarias MEC nº 343, de 17 de março de 2020, nº 345, de 19 de março de 2020, e nº 473, de 12 de maio de 2020, revogadas pela portaria nº 544/2020 de 16 de junho de 2020, sendo esta, também revogada pela Portaria 1030 de 1º de dezembro de 2020, que foi revogada também pela Portaria 1038 de 7 de dezembro de 2020, orienta a substituição das disciplinas presenciais, em andamento, por atividades letivas que utilizem recursos educacionais digitais, tecnologias de informação e comunicação ou outros meios convencionais, observados os limites e demais condições estipuladas pelas normas legais em vigor, em conformidade com as orientações emanadas das autoridades competentes.

A orientação do MEC citada acima, permitiu à UNIPROCESSUS a adoção de aulas remotas, as quais os docentes preparam suas aulas no software Power Point, que por sua vez, são gravadas e disponibilizadas as videoaulas na Plataforma Vimeo, que posteriormente, a área da Tecnologia da Informação da Faculdade as transfere para o SEI- Sistema Acadêmico da Faculdade.

3.10. Sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem

As informações pertinentes a avaliação de aprendizagem da PROCESSUS, estão detalhados a seguir.

3.10.1. Coerência da metodologia de avaliação do processo de aprendizagem com a concepção do curso

A avaliação vem assumindo importância crescente em todos os domínios, e, ao mesmo tempo, apresenta-se como um desafio ao tentar romper modelos tradicionais tecnicistas, que utilizam a avaliação única e exclusivamente para obter medição, em termos de rendimento.

A tendência é de que a avaliação amplie seus domínios para além do seu âmbito tradicional, ou seja, da avaliação da aprendizagem, estendendo-se de modo cada vez mais consciente, sistemático e fundamentado cientificamente, às políticas educacionais, às reformas e inovações do sistema educacional, dos projetos pedagógicos, dos currículos e dos programas.

O desafio que a avaliação representa para o docente é de que, apesar de ser vista como um comportamento comum aos seres humanos, porque estes estão constantemente se avaliando, não é tão óbvia quanta aparenta.

O conceito de avaliação recebe conotações, por vezes, particulares, de acordo com o seu contexto, mas em sua essência avaliar é julgar algo ou alguém quanto a seu valor. A avaliação é, sem dúvida, um julgamento, valoração no qual o avaliador se pronuncia sobre o objeto avaliado quanto ao seu sucesso ou fracasso.

A participação do acadêmico na avaliação se dá pelo auto avaliação que deve se realizar de forma crítica e reflexiva. Ela revela conhecimentos, habilidades e valores, encoraja a reflexão do aluno, atende as diversidades de interesses e facilita o diálogo entre alunos e professores.

A avaliação do desempenho escolar deve ser entendida como um diagnóstico do desenvolvimento do aluno em relação ao processo ensino-aprendizagem na perspectiva de seu aprimoramento, tendo por objetivos:

- diagnosticar a situação de aprendizagem do aluno para estabelecer objetivos que norteiam o planejamento da prática docente;
- verificar os avanços e dificuldades do aluno no processo de apropriação, de construção e de recriação do conhecimento, em função do trabalho desenvolvido;
- fornecer aos professores elementos para uma reflexão sobre o trabalho realizado, tendo em vista o planejamento constante;
- possibilitar ao aluno tomar consciência de seus avanços e dificuldades, visando ao seu envolvimento no processo ensino-aprendizagem;
- embasar a tomada de decisão quanto à promoção ou retenção dos alunos.

A avaliação do desempenho escolar far-se-á por meio de elementos que comprovem eficiência nos estudos, trabalhos escolares e pesquisas, conforme descrito a seguir.

a) AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A avaliação do processo de aprendizagem está disciplinada no Regimento da UNIPROCESSUS, nos seguintes termos:

I. O aproveitamento escolar é avaliado através de acompanhamento contínuo do aluno e dos resultados por ele obtidos nas provas, exercícios e demais atividades escolares;

II. Pela participação em atividades complementares de ensino incluindo: pesquisa, extensão, seminários, simpósios, congressos, monitoria, iniciação científica, entre outras; (Regulamento Atividades Complementares, Resolução COSUP nº004/2008)

III. A totalidade dos exercícios e outras atividades escolares, programadas no plano da disciplina, em cada período letivo, visam à avaliação progressiva do aproveitamento do aluno bem como avaliar a evolução do aluno, no decorrer de cada período, permitindo trabalhar suas dificuldades para melhor desempenho.

IV. Os Cursos utilizarão uma meta semestral de aprendizagem, através do alcance de metas parciais. Estas últimas se compõem das várias tarefas discentes, de acordo com as competências e habilidades que se buscam desenvolver, a serem cumpridas durante o semestre e será atribuída uma nota expressa em grau numérico de 0 (zero) a 10 (dez).

V. Atribui-se a nota 0 (zero) ao aluno que deixar de submeter-se à verificação prevista na data fixada, bem como ao que nela se utilizar de meio fraudulento.

VI. Ao aluno que deixar de comparecer à verificação ou qualquer prova, na data fixada, por motivo justo, comprovado, pode ser concedida segunda oportunidade, requerida no prazo máximo de 05 (cinco) dias, cabendo a decisão à Coordenação do Curso.

VII. (RESOLUÇÃO DIREÇÃO Nº 002/2011) Avaliação semestral será composta pelos graus obtidos em duas avaliações bimestrais individuais e escritas (A1 e A2), pelo (PA) Pesquisa Acadêmica (Resolução COSUP nº 003/2009) e pela Avaliação Substitutiva.

§ 1º É proibido a aplicação de provas em dupla ou grupo.

VIII. O Pesquisa Acadêmica deverá compor, em 10% (dez por cento), a nota de cada avaliação bimestral (A1 e A2) e integrará o plano de ensino da disciplina.

IX. O aluno que faltar à realização da A1 ou A2 ou não obtiver média semestral igual ou superior a 6,0 (seis) poderá realizar uma única Avaliação Substitutiva (AS) ao final do semestre, que terá caráter de 2ª chamada e de recuperação.

§ 1º Só poderá realizar a (AS) com caráter de recuperação, o aluno que obtiver média igual ou superior a 3,0 (três).

§ 2º O aluno deverá requerer a AS com caráter de 2ª chamada no Protocolo Geral, juntando obrigatoriamente documento justificador da ausência, mediante pagamento correspondente. (A data

para solicitação da Avaliação Substitutiva será fixada no calendário acadêmico)

§3º A Avaliação Substitutiva (AS) terá, obrigatoriamente, conteúdo cumulativo e será fixada em data no calendário acadêmico.

X. A nota da média semestral (MS) é constituída pela soma das notas de A1 e A2 dividida por dois (média aritmética).

XI. A média final (MF) do semestre será, portanto, a média aritmética da média semestral (MS) e AS. Para aprovação o aluno deverá alcançar a média final 6.0. Teremos então: $A1 + A2 / 2 = \text{Média Semestral (MS)}$ e $MF = MS + AS / 2$.

XII. A MF (média final) do aluno que realizar a AS como 2ª chamada será a média aritmética da avaliação já realizada pelo aluno (A1 ou A2) e AS. Portanto $MF = (A1 \text{ ou } A2 + AS) / 2$. Será considerado aprovado se esta MF for maior ou igual a seis.

§1º Não haverá 2ª chamada da Avaliação Substitutiva.

XIII. (RESOLUÇÃO COSUP Nº 006/2011) As médias são apuradas até a primeira decimal, arredondamento em 0,25 SOMENTE NA MÉDIA FINAL, quando a nota do aluno for igual ou superior a 3,0.

Art. 72. De acordo com a lei Nº 9.394/96, Art. 47 Parágrafo 4º, e obrigatória à frequência mínima necessária para aprovação do aluno de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades, salvo nos programas de educação à distância. Qualquer declaração ou atestado apenas justifica a ausência do estudante e é vetado o abono de faltas pelo professor. O aluno somente poderá ausentar-se das aulas presenciais nos casos previstos em Lei, como licença médica que ultrapasse 15 (quinze) dias corridos, licença maternidade ou doenças infectocontagiosas.

Parágrafo único. A UNIPROCESSUS pode atribuir, no máximo, 10% (dez por cento) da carga horária total do curso com frequência a alunos que participarem de eventos técnico-científicos e artísticos como conferencistas, debatedores ou ouvintes e/ou em outras atividades de extensão e projetos de pesquisa, como integrante, em caráter complementar ao currículo do curso a que está vinculado.

Art. 73. (REVOGADO - RESOLUÇÃO COSUP Nº 001/2011 E RESOLUÇÃO DIREÇÃO Nº 002/2011)

Art. 74. O aluno reprovado em qualquer disciplina estará sujeito às mesmas exigências de frequência e de aproveitamento, estabelecidos neste regimento.

Art. 75. O aluno que tenha extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrando por meio de provas e demais instrumentos de avaliação específicos, aplicados por banca examinadora especial, poderá ter abreviada a duração de seu curso, de acordo com as normas do Sistema Federal de Ensino. (RESOLUÇÃO COSUP Nº 002/2011)

A UNIPROCESSUS, ao lado da avaliação tradicional, conforme regulamento acima, introduzirá o sistema formativo de avaliação, no qual não se

medirá exclusivamente a capacidade de armazenamento de dados de cada aluno, mas, principalmente, a sua evolução dentro da teia de conhecimentos da área de Recursos Humanos, a sua capacidade de decidir e agir diante de situações complexas que exijam conhecimento sólido e raciocínio lógico, assim como a sua competência para promover o seu próprio crescimento intelectual e profissional.

Acreditando nesta proposta, o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da UNIPROCESSUS busca promover as seguintes atividades de avaliação do processo de ensino-aprendizagem:

- Realização, pelos alunos, de seminários, nos quais serão discutidos novos temas, descobertas recentes na área, atualização de assuntos antes abordados pelos professores e outros, sempre enriquecidos pelos recursos tecnológicos de informação;
- Apresentação de trabalhos de pesquisa aplicada e desenvolvimento, individuais e de grupo, sobretudo as pesquisas acadêmicas de cada disciplina;
- Participação em práticas profissionais, tais como atividades complementares e aproximação com o ambiente profissional⁸;
- Atividades de monitoria, visando o acompanhamento do desempenho dos colegas, esclarecendo dúvidas, dando orientações específicas e trocando ideias sobre determinado trabalho passado pelo professor etc;
- Participação em eventos científicos ou culturais;
- Participação em atividades de extensão (cursos, palestras, seminários, congressos etc.);
- Provas formais.

Com respeito à avaliação prática dos alunos, no que diz respeito a presenças e provas menciona-se que a avaliação do desempenho escolar é feita por disciplina, tendo como base o aproveitamento escolar e a frequência do acadêmico. A frequência às aulas e demais atividades escolares, permitida apenas aos matriculados, é obrigatória, não devendo ser inferior a 75% (setenta e cinco por cento) sendo vedado, de forma geral, o abono de faltas. As justificativas são aceitas para os casos previstos em lei e os regulamentados pelo Conselho Superior.

A critério do professor ou do Colegiado de Curso pode ser indicada a realização de trabalhos, exercícios e outras atividades em classe ou extraclasse,

⁸ Considerando os projetos do Escritório Escolar e outros que a Faculdade, por meio da coordenação, venha implantar.

para serem computados nas notas das verificações parciais, nos limites definidos pelo respectivo Colegiado.

O aproveitamento será aferido por meio de avaliações regulares, que conduzirão às notas bimestrais, expressas em grau numérico variando entre zero e dez pontos, com fracionamento de meio em meio ponto.

Cada nota bimestral será o resultado de, no mínimo, duas avaliações, sendo uma delas obrigatoriamente uma prova escrita que deverá representar 60% da nota bimestral. Os instrumentos de avaliação deverão estar explicitados no plano de ensino previamente elaborado para cada semestre.

As duas notas bimestrais, do mesmo semestre letivo, têm o mesmo peso e será considerado promovido, na disciplina, o acadêmico que obtiver média final das notas bimestrais igual ou superior a seis pontos.

$$MF = \frac{1^{\circ} BM + 2^{\circ} BM}{2} > 6,0$$

São asseguradas ao professor, na verificação do rendimento escolar, liberdade de formulação de questões e autoridade de julgamento.

O recurso da revisão de prova será objeto de regulamentação específica, proposta pela Coordenação Acadêmica e aprovada pela Diretoria Geral.

O acadêmico que tenha extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrado por meio de provas e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados por banca examinadora especial, poderá ter abreviada a duração de seu curso, de acordo com as normas do Conselho Superior.

A UNIPROCESSUS pode oferecer cursos de recuperação de aprendizagem, segundo normas expedidas pelo Conselho Superior. A inscrição nos cursos de recuperação será facultativa, realizando-se por meio de requerimento ao Coordenador do Curso, cabendo ao acadêmico cobrir os custos do processo, na forma regulamentar.

3.11. Regime Domiciliar e Atendimento Especial

É assegurado aos acadêmicos amparados por normas legais específicas direito a regime domiciliar, de conformidade com as disposições constantes no Regimento Geral e as demais aprovadas pelo Conselho.

O acadêmico que for convocado para integrar o Conselho de Sentença em Tribunal do Júri, Serviço Militar Obrigatório ou Eleitoral, bem como aqueles que participarem de conclaves oficiais, as gestantes e os portadores de doenças infectocontagiosas, devidamente comprovadas e amparados pela legislação especial, têm sua frequência apurada na forma da legislação em vigor.

Durante o regime domiciliar, são realizados trabalhos e exercícios domiciliares, com acompanhamento do professor da disciplina, realizados de acordo com o plano de curso fixado, em cada caso, consoante o estado de saúde do discente, a juízo do Coordenador do Curso.

Ao elaborar o referido plano de curso o professor deve levar em conta a sua duração, de forma que a execução não ultrapasse, em cada caso, o máximo admissível para a continuidade do processo pedagógico da aprendizagem nesse regime e garanta a avaliação de todos os componentes curriculares.

O regime excepcional não isenta o acadêmico das avaliações e os trabalhos domiciliares destinam-se apenas a compensar a ausência às aulas. A avaliação do aproveitamento do discente pode ocorrer quando do seu retorno, ou eventualmente em seu domicílio, garantindo a conclusão da série, semestral ou anual, do curso.

3.12. Atividades articuladas ao Ensino, Pesquisa e Extensão

O UNIPROCESSUS buscar manter contato com a comunidade no sentido de aplicar seus projetos em benefício da administração pública e empresarial. O que se espera a partir dessa relação é que os alunos possam desenvolver as habilidades e competências descritas nesse projeto. Nesse sentido, essa articulação visa, também, o desenvolvimento de atividades práticas, projetos, pesquisa aplicada, atividades complementares, extensão e atividades culturais.

Para o desenvolvimento dessas ações, em apoio ao ensino, a Instituição procura manter relações no sentido de formalizar parcerias com entidades representativas do Distrito Federal e do Entorno para a implementação de atividades curriculares e extracurriculares.

As parcerias podem gerar estágios curriculares e extracurriculares, prestações de serviços, projetos de extensão, projetos comunitários, pesquisas na área de Recursos Humanos, considerando, ainda, os impactos na sociedade. Diante desse cenário é possível perceber a viabilidade da proposta pedagógica do curso no que diz respeito ao trinômio ensino, pesquisa e extensão.

Por oportuno, cita-se o Núcleo de Extensão e Iniciação Científica (NEIC) como estrutura institucional para tratar das questões em epígrafe, organismo no qual o curso de Recursos Humanos está inserido.

3.13. Programas de Desenvolvimento Acadêmico

Os programas fazem parte de estratégias acadêmicas para atuar em questões como nivelamento dos discentes, iniciação à pesquisa entre outras atividades e serão incentivados pelos professores. A divulgação dos programas será feita pela “*homepage*”, pelos coordenadores e professores em sala nos primeiros dias de aula e nos murais da Instituição através de cartazes com os horários e as

disciplinas oferecidas no semestre.

- Programa de Monitoria;
- Programa de Iniciação Científica;
- Atividades Acadêmicas Complementares;
- Projetos de Extensão etc.

3.13.1. ESTÁGIO SUPERVISIONADO

A IES **não adotou** o Estágio Supervisionado para o curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos como critério para diplomação.

O UNIPROCESSUS estimula o processo de aprendizagem por meio do Estágio não supervisionado, onde o discente tem a possibilidade de relacionar as teorias aprendidas em sala de aula com as realidades das organizações, sejam públicas ou privadas. O UNIPROCESSUS por meio de comunicados eletrônicos e em seus painéis, estes que estão fixados em área comum, as oportunidades de estágio, estão disponibilizadas pelas empresas que intermediam tais ofertas (SIEE, IEL, BRED, etc.).

O interessado pelo estágio extracurricular, quando selecionado pelas empresas apresentadas, ou por outras independentes, deverá encaminhar o nome da empresa que deseja fazer o estágio ao órgão competente do UNIPROCESSUS, que firmará convênio com a mesma. Para isso existirá um termo de compromisso que estabelecerá todas as condições para a efetivação do estágio, seus objetivos, as atividades a serem desenvolvidas e o período de realização. As áreas de interesse da Instituição serão as áreas relacionadas às disciplinas pertencentes à matriz curricular dos cursos ministrados e, adicionalmente, projetos multidisciplinares.

3.13.2. MONITORIA

Os alunos podem participar do Programa de Monitoria destinado a propiciar aos interessados a oportunidade de desenvolver suas habilidades para a carreira docente, nas funções de ensino, pesquisa e extensão, assegurando, por sua vez, cooperação didática tanto ao corpo docente, quanto ao discente, nas funções universitárias.

Os monitores auxiliarão o corpo docente na execução de tarefas didático- científicas, inclusive na preparação de aulas; de trabalhos didáticos e atendimento a alunos; de atividades de pesquisa e extensão e de trabalhos práticos e experimentais.

Ao corpo discente, os monitores auxiliarão, sob a supervisão docente, na orientação em trabalhos de laboratório, de biblioteca, de campo e outros compatíveis com seu grau de conhecimento e experiência, conforme consta no regulamento de monitoria abaixo. A monitoria funciona de acordo com o regulamento já estabelecido.

3.13.3. INICIAÇÃO CIENTÍFICA

A Iniciação Científica no âmbito do curso abre um espaço que não se restringe aos conteúdos ministrados nas disciplinas, mas à relação que esses possam ter com outras áreas de conhecimento, considerando, ainda, os impactos do Recursos Humanos na sociedade. Os trabalhos de Iniciação são acompanhados por docentes com horas dedicadas à orientação de projetos de pesquisa que contemplem a proposta pedagógica do curso. Os alunos do curso poderão receber bolsas ou horas complementares como incentivo. Outro aspecto a ser destacado é a questão das pesquisas acadêmicas, vistas aqui como insumos para iniciação científica, presentes nas disciplinas dos docentes, na forma de trabalhos fora de sala, pesquisas, resenhas críticas sobre artigos e outros tipos de atividades.

A iniciação científica insere-se entre as estratégias de aprendizagem, sendo considerada importante mecanismo para a melhoria contínua do ensino. Vale destacar, ainda, que a iniciação científica deverá envolver um esforço interdisciplinar associado aos programas de extensão e vinculados a agenda de pesquisa que deve ser desenvolvida pela instituição, como forma de estimular as futuras ações de implantação de programas de pós graduação *stricto sensu*.

Os alunos poderão candidatar-se a bolsas de iniciação científica de acordo com as normas fixadas pelo COSUP.

3.13.4. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

A IES adotou as Atividades Complementares para o curso como critério para diplomação. Acontece no decorrer dos quatro semestres e é considerado como extracurricular, tendo sua carga horária aproveitada, conforme regulamento interno aprovado pelo colegiado do curso.

REGULAMENTO DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Art. 1º - As Atividades Complementares são componentes curriculares que possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, conhecimentos e competências do aluno, inclusive adquiridas fora do ambiente escolar, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mundo do

trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade.

Parágrafo único. As Atividades Complementares se constituem componentes curriculares enriquecedores e implementadores do próprio perfil do formando, sem que se confundam com estágio curricular supervisionado.

As atividades complementares são obrigatórias para a integralização curricular e perfazem um total de 80 (oitenta) horas, para os cursos superiores de tecnologia e 160 (cento e sessenta) horas, para os cursos bacharéis, distribuídas nas áreas de pesquisa, ensino e extensão, bem como competências adquiridas fora do ambiente escolar. Os objetivos das atividades complementares são de flexibilizar o currículo do Curso e propiciar aos acadêmicos a possibilidade de aprofundamento temático e interdisciplinar de acordo com a CNE/CES1133/2001.

São consideradas atividades de formação acadêmica de ensino e participação em disciplinas que integram o elenco do Curso à participação em seminários de integração, possuidores de temas relevantes para as áreas correlatas, utilizando-se a interdisciplinaridade.

As atividades de formação acadêmica de pesquisa contemplam a participação em projetos de iniciação científica e a publicação de trabalhos em revistas, periódicos ou em anais de congressos.

As atividades complementares são oportunidades para que os alunos tenham acesso ao amplo espectro de conhecimento, ideias, problemas e metodologias e com isso possam agregar à sua formação específica, novas e diferentes perspectivas, que darão maior valor e melhores resultados ao seu futuro desempenho científico e profissional.

A efetiva participação dos alunos nas atividades complementares contribui para uma formação geral, para a capacidade de análise dos problemas humanos, dos aspectos concernentes ao seu processo de formação profissional e de cidadãos, capacitando-os ao exercício da aprendizagem continuada e ao aprimoramento da postura ética, formação humanística e generalista e à consciência das suas responsabilidades sociais.

Entende-se que a participação do aluno no fazer universitário é de grande importância para sua formação. Os cursos de graduação têm como responsabilidade, além da formação profissional a formação de cidadãos.

O Colegiado de curso tem a função de avaliar, validar e informar, por meio da coordenação do curso, à secretaria acadêmica, as horas autorizadas para serem registradas no histórico do aluno, item “atividades complementares”.

Serão consideradas apenas as atividades que não fazem parte das disciplinas curriculares. As atividades devem possuir relação com a área de conhecimento do curso.

Todas as atividades consideradas como complementares devem ser obrigatoriamente comprovadas. Os documentos que comprovam a referida atividade devem ser encaminhados para a coordenação de Curso, no semestre em que o aluno realizar a atividade.

O controle da integralização curricular por meio das atividades complementares será feito

pela secretaria acadêmica com lançamento no histórico do aluno. Os alunos dos cursos superiores de tecnologia deverão acumular 80 (oitenta) horas e os alunos dos cursos bacharéis 160 horas (cento e sessenta) horas, ao longo do curso.

As atividades reconhecidas pelo Colegiado de Curso deverão estar em consonância com o projeto pedagógico do curso e serem reconhecidas pela Direção.

O formulário necessário para a validação das atividades complementares deverá ser solicitado na central de atendimento, devidamente preenchido e documentado, com a via original e uma cópia dos documentos.

Art. 2º - Dos objetivos

As atividades complementares têm como objetivo incentivar o aluno a participar de experiências diversificadas que contribuam para a formação humana e profissional, atendendo às diretrizes nacionais do ensino dos cursos.

Art. 3º - Comissão de atividades complementares - conselho de curso

A comissão de atividades complementares, é representada pelo conselho de curso, é o órgão responsável pela análise, julgamento, avaliação das atividades complementares realizadas pelos alunos do curso caracteriza-se pelo conselho de curso.

Art. 4º - As atividades complementares são práticas acadêmicas apresentadas sob múltiplos formatos. A tabela a seguir apresenta as atividades complementares e as suas respectivas cargas horárias de aproveitamento.

ATIVIDADES COMPLEMENTARES	CH MÁXIMA PROVEITADA
1. Participação em Curso de Extensão da UNIPROCESSUS	30h
2. Seminários e Congressos relacionados com a área de estudo	10h
3. Atividades de extensão –Gestare ou observatório	10h
4. Iniciação Científica	30h
5. Publicação de artigo em Anais de Congressos, Seminários ou Revistas	20h
6. Disciplinas de outros curso UNIPROCESSUS	5h
7. Disciplinas cursadas em outras IES	10h
8. Competências adquiridas fora do ambiente escolar	20h
9. Participação em Estágio extracurricular	80h

UNIPROCESSUS
ÁGUAS CLARAS - DF

10. Participação no Programa de Aperfeiçoamento Contínuo-PROAC	5h
11. Programa de Monitoria	20 h
12. Leitura Dirigida sobre Educação das relações étnico- raciais e para o ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena.	15h
13. Apresentação e discussão de Vídeos	5h
14. Palestras	5h
15. Discussão em Grupos	5h
16. Visitas técnicas	5h
17. Representante de turma	10 h/sem

Abaixo a descrição das atividades de números 12 a 17:

- **Leitura Dirigida**: os alunos são orientados a fazerem leituras prévias sobre o assunto citado no item 12, com fichamento de artigos localizados em fontes de pesquisa na internet, em periódicos ou em textos pertencentes à bibliografia do programa do curso, pesquisa na biblioteca sobre o tema definido, visando criar no aluno o hábito da leitura, como também, criar o hábito de frequência à biblioteca.
- **Apresentação e discussão de Vídeos**: os filmes são apresentados como um recurso didático complementar na entrega instrucional, sendo seguido de comentários e/ou debates;
- **Palestras**: são convidados expositores para conduzirem palestras sobre temas variados;
- **Discussão em Grupos**: os alunos dividem-se em grupos, para a discussão de assuntos pertencentes ao tema da aula. Após as discussões, cada grupo apresenta suas conclusões aos demais, com feedback constante do professor e dos alunos;
- **Visitas técnicas**: visa possibilitar ao aluno ampliar o seu currículo com experimentos e vivências externas fora do ambiente escolar.
- **Representante de turma**: o aluno deverá solicitar no protocolo de atendimento as horas de representante por semestre.

Art. 5º São consideradas atividades de formação acadêmica de ensino a participação em projetos de monitoria de disciplinas que integram o elenco do curso e a participação em seminários de integração, em que temas relevantes para a área do curso são abordados, utilizando-se a interdisciplinariedade.

Art. 6º As atividades de formação acadêmica de pesquisa contemplam a participação em projetos de iniciação científica e a publicação de trabalhos em periódicos ou em anais de congressos.

Art. 7º É considerada formação acadêmica de extensão a participação em seminários, palestras, congressos, conferências, encontros, cursos de atualização e similares. Além disso, a participação em

estágios extracurriculares e a representação estudantil em colegiados de cursos, representante de curso, plenário de departamento e colegiados superiores são contabilizados como atividades complementares.

Entende-se que a participação do aluno no fazer universitário é de grande importância para sua formação. Os cursos de graduação têm como responsabilidade, além da formação profissional a formação cidadã.

Art. 8º Serão consideradas apenas as atividades que não fazem parte das disciplinas curriculares. As atividades devem possuir relação com a área de conhecimento do curso.

Art. 9º Todas as atividades consideradas como complementares devem ser obrigatoriamente comprovadas. Os documentos que comprovam a referida atividade devem ser encaminhados para o Protocolo, no semestre em que o aluno realizar a atividade, o Protocolo encaminhará à Coordenação para a validação das horas na grade curricular.

Art. 10º Os alunos dos cursos superiores de tecnologia deverão acumular 80 (oitenta) horas e os alunos dos cursos bacharéis, 160 horas (cento e sessenta) horas, ao longo do curso.

Art. 11º As atividades complementares devem ser realizadas durante o período em que o aluno estiver regularmente matriculado no Curso.

Art. 12º Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

3.13.5. NIVELAMENTO

O egresso do ensino médio, quando inicia um curso superior, necessita preencher algumas lacunas na sua formação para dar continuidade aos estudos, com qualidade. O nivelamento oportuniza aos acadêmicos uma revisão de conteúdos, proporcionando, por meio de estudos e de atividades, a apropriação de conhecimentos esquecidos ou não aprendidos.

Muitos docentes constataam a carência de organização do pensamento, de sistematização das ideias, sobretudo na produção de textos, com erros gramaticais e ortográficos básicos, apresentando ainda outras falhas básicas no raciocínio matemático, dentre outros.

Dessa forma, em consonância com as orientações do MEC, o nivelamento propicia aos acadêmicos as condições de dar continuidade aos estudos, entendendo que são processos encadeados que se capilarizam.

A partir desse quadro a UNIPROCESSUS desenvolveu o Projeto de Nivelamento, inicialmente com dois Cursos, de Língua Portuguesa e de Matemática. O Projeto objetiva auxiliar a superação do quadro acima explicitado e, também, atender os indicativos de avaliação das Condições de Ensino de Cursos de Graduação, além de desenvolver políticas inclusivas, traduzidas, neste caso, no desenvolvimento de ferramentas, que contribuirão para a formação com qualidade do acadêmico ingressante, ou possibilitar que o acadêmico se aproprie de conhecimentos esquecidos ou

nãoaprendidos,

De posse do Registro Acadêmico, o calouro poderá optar por fazer um ou os dois cursos, que são oferecidos com momentos presenciais e sem custos para o aluno. Cada Curso tem prevista a duração de dez encontros e, ao concluir todas as atividades, o acadêmico realizará uma Prova para aferir conhecimento. Ao concluir receberá um Relatório de Desempenho, que será encaminhado à Secretaria Acadêmica para registro como hora Atividade Complementar. Esta carga horária será definida pelo Colegiado doCurso.

3.13.6. ATIVIDADES DE EXTENSÃO

Com respeito às atividades de Extensão é importante destacar que o curso de Recursos Humanos está vinculado ao NEIC. Em consonância com as diretrizes apresentadas no PDI a UNIPROCESSUS tem por finalidade também incentivar a realização contínua de atividades de extensão e de pesquisa voltadas à comunidade acadêmica. Uma das modalidades previstas para o engajamento do curso com essas atividades é o oferecimento de eventos, na própria instituição, entreeles:

- Oferta deminicursos;
- Realização de Jornadas, Seminários, Palestras, entre outro eventos;
- Formação de Grupos de Estudosorientados;
- Serviços em parcerias com os setoresorganizacionais/empresariais;
- Projetos de Assistênciasocial;
- ProjetosCulturais;
- Projetos de FormaçãoContinuada;

Além disso, a UNIPROCESSUS dará todo apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão na área de atuação de seus cursos, proporcionando a integração UNIPROCESSUS – Organizações - Comunidade. Como forma de apresentar algumas das atividades já realizadas citam-se as seguintes:

- a. Curso de LínguaPortuguesa;
- b. Curso deMatemática;
- c. Palestra sobre Auditoria Cívica naSaúde;
- d. JornadasAcadêmicas

3.14. Ações de acolhimento epermanência

Tendo em vista a importância, na missão do UNIPROCESSUS, da formação de cidadãos éticos e profissionais competentes para o contexto atual, é lógico que se passe a pensar em termos de acesso e permanência dos ingressantes na Instituição. Conforme o artigo 26, parágrafo 1º e 2º, da

Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade, em função do seu mérito. A educação deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais e deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, bem como o desenvolvimento das atividades das Nações Unidas para a manutenção da paz.

A igualdade de acesso não admite qualquer discriminação em termos de etnia, gênero, idioma, religião, ou de condições sociais e de deficiências físicas, sendo este um pilar dos processos e comportamentos institucionais pelo UNIPROCESSUS.

É importante colocar que além do acesso, é preciso pensar na permanência dos alunos, visto que condições econômicas e sociais podem ser intervenientes das condições que permeiam a permanência dos nossos alunos. O UNIPROCESSUS, busca constantemente mecanismos de adequação de metodologias, tecnologias, recursos financeiros e de financiamento que permitam a continuidade e conclusão dos cursos por nossos alunos. A atenção dispensada ao binômio acesso/permanência, bem como as definições da Política Institucional para o Ensino, no que se refere à formação dos acadêmicos, implica a superação dos obstáculos enfrentados pelos mesmos, sistematizando e fixando ações que já fazem parte do modelo gerencial da Faculdade objetivando contribuir tanto em termos de acesso, como de permanência dos alunos no UNIPROCESSUS.

3.14.1. Atendimento ao Acadêmico

O UNIPROCESSUS estabelece um processo capaz de permitir que o ingressante tenha o seu perfil redefinido e aprimorado constantemente. Para tanto, desde os primeiros dias de aulas, deve implantar ações voltadas para a oferta de um ensino de qualidade, orientadas para as maiores dificuldades apontadas pelos acadêmicos, e atividades direcionadas a mudanças comportamentais.

As políticas de atendimento ao estudante desenvolvidas no UNIPROCESSUS perseguem os seguintes objetivos: assegurar ao estudante os meios necessários ao pleno desenvolvimento acadêmico; implementar os programas e projetos articulados e integrados ao ensino, à pesquisa e à extensão, além de estimular a educação continuada.

Nessa perspectiva, fazem parte das ações institucionais de atendimento ao acadêmico projetos com distintas finalidades: apoio pedagógico, assistência ao acadêmico e acompanhamento ao egresso.

A primeira relaciona-se ao nivelamento curricular e a segunda às atividades de introdução à formação do cidadão com as seguintes estratégias:

- Descrição das políticas de atendimento aos discentes, desde o futuro acadêmico até o egresso;

- Ações para o ingresso e manutenção de acadêmicos;
- Ouvidoria;
- Tecnologia e Material Didático.

A estrutura operacional de atendimento é inicialmente organizada na secretaria geral de acadêmicos:

- Autoatendimento;
- Atendimento Presencial;
- Central de Relacionamento - Ambiente de atendimento ao acadêmico;
- Acesso aos dados e registros acadêmicos.

3.14.2. Formas de Acesso

- **Processo Seletivo ENEM.** A inscrição do candidato é realizada mediante a apresentação dos resultados obtidos no Exame Nacional do Ensino Médio (Prova Objetiva e Redação). Os candidatos são classificados de acordo com as vagas disponíveis. Esta é a principal modalidade de preenchimento de vagas.
- **Vestibular Tradicional.** Inclui questões elaboradas com base nos conteúdos do Ensino Médio e uma Redação. São reprovados os candidatos que não obtiverem pelo menos três na redação. Poderão ser organizados na medida em que haja vagas disponíveis.
- **Matrícula sem Vestibular.** Os portadores de diploma de nível superior podem requerer a matrícula nos cursos de graduação da Faculdade, mediante a apresentação de documentação (diploma, histórico escolar completo, descrição do regime de aprovação da instituição de origem e programa das disciplinas cursadas com aprovação). As solicitações serão analisadas e o requerente que tiver a solicitação de matrícula deferida, aproveitará apenas as disciplinas cujo conteúdo programático e carga horária, na instituição de origem, correspondam a 75% (setenta e cinco por cento) do conteúdo programático e da carga horária das disciplinas ministradas no UNIPROCESSUS.
- **Transferência Externa.** Para entrar com requerimento de transferência externa, os candidatos devem apresentar documentação fornecida pela instituição de ensino superior da qual pretendem transferir-se. Somente são aceitas solicitações de transferência para o mesmo curso ou para curso de área afim ao de origem e de mesmo nível. Não são aceitas solicitações de transferência de acadêmicos em situação de abandono na instituição de origem ou de acadêmicos desligados da instituição de origem. Se o pedido for deferido, o UNIPROCESSUS emite uma Declaração de Vaga, que permite que o acadêmico solicite à instituição de origem: a Guia de Transferência (documento que oficializa a transferência do vínculo de um acadêmico para outro estabelecimento de ensino), e o documento comprobatório de que o acadêmico está apto para a transferência (conforme determinação da lei nº

3.680, de 26/10/2001), para fins de apresentação por ocasião da matrícula no UNIPROCESSUS.

3.14.3. Programa de Apoio ao Financiamento de Estudos

A IES oferece aos acadêmicos diversas modalidades de **bolsas de estudo** a fim de garantir uma inclusão maior de acadêmicos no ensino superior.

Tipos de Bolsas que são oferecidas aos acadêmicos:

- **Bolsa Desconto de Pontualidade(10%)**

O UNIPROCESSUS concede desconto de pontualidade a todos os alunos até o dia do vencimento da parcela (10 de cada mês).

- **Bolsa Convênio(15%)**

O UNIPROCESSUS concede desconto a todos os alunos que são participantes das empresas conveniadas.

- **Bolsa ConvênioBred**

O aluno se cadastra junto ao portal da empresa BRED, que faz a captação dos alunos para a IES e emite para o aluno um termo de participante do convênio. O aluno dirige-se à IES munido do termo e solicita o desconto.

- **Bolsa Funcionário/Filhos(100%)**

Concedida aos funcionários e a seus dependentes legais conforme estipulado na Convenção Coletiva. A Bolsa é de 75% e 85% (conforme o tempo de serviço do funcionário na IES) será desde a matrícula.

3.14.4. Acompanhamento de Egressos

O UNIPROCESSUS acompanhará a trajetória de seus egressos. Este acompanhamento estará centrado em três grandes focos:

- O primeiro se refere ao acompanhamento da trajetória do ex-acadêmico na sua vivência profissional através de seus avanços e vitórias, investigando, também, as dificuldades que se relacionem à sua formação acadêmica.
- O segundo, vinculado ao primeiro e desenhado num formato avaliativo, possibilita que este mesmo acadêmico, baseando-se na experiência conquistada no mercado de trabalho, registre sua percepção sobre aspectos do seu curso, tais como a biblioteca, as atividades acadêmicas, laboratórios etc. Com isto, além do acompanhamento, este Programa estimula o fornecimento, por parte dos nossos egressos, de um *feedback* avaliativo, que subsidie a reflexão não só sobre aspectos gerais do trabalho institucional, mas também sobre as dimensões mais específicas dos Projetos Pedagógicos

dos diferentes Cursos.

- Finalmente, o terceiro foco está relacionado à inserção no mercado de trabalho. A Faculdade, buscando favorecer essa inserção e dando continuidade à política praticada para o encaminhamento a estágios, oferece aos ex-acadêmicos orientação para as vagas de trabalho oferecidas pelas instituições conveniadas.

3.14.5. Atendimento aos Acadêmicos com Necessidades Especiais

Para atender aos estudantes a IES tem previsto em sua estrutura organizacional o Núcleo de Apoio Psicopedagógico ao Estudante – NAE – um órgão pedagógico de assistência aos acadêmicos. Constituído por uma equipe multidisciplinar, o NAE terá como principal finalidade acompanhar os acadêmicos ao longo da graduação e posterior a ela, assistindo-os em dúvidas, dificuldades e necessidades de orientação psicopedagógica. Auxiliando o desenvolvimento pessoal, social e cultural essenciais à formação do futuro profissional, possibilitando assim uma participação efetiva na melhoria da qualidade de ensino.

O Núcleo dará o apoio e acompanhamento ao estudante com necessidades educacionais especiais e acompanhamento ao egresso. O núcleo tem como objetivo de acompanhar o processo de aprendizagem que envolve estudantes com necessidades educacionais especiais, auxiliando os docentes na condução das propostas educativas para minimizar as dificuldades, propondo intervenções e recursos para a promoção da educação democrática e inclusiva.

O acompanhamento do acadêmico iniciará-se mediante aos dados referidos no ingresso à instituição, no preenchimento do formulário de inscrição ao processo seletivo ou durante o curso. Após a verificação inicial o estudante, docentes e demais envolvidos com o processo, serão contatados pelo Núcleo, a fim de que se dê início às ações necessárias, que podem ser diretas e não diretas. As diretas dizem respeito diretamente ao acadêmico, como por exemplo, a formatação das provas para os acadêmicos com baixa visão e as ações não diretas contemplam os agentes e as situações que envolvem o acadêmico, como por exemplo, a remoção de barreiras atitudinais e arquitetônicas.

O conjunto de ações proposto pelo NAE levará em consideração a especificidade das necessidades de cada estudante, pois cada situação apresenta características exclusivas, exigindo cautela para que as ações delineadas, em hipótese alguma, constituam privilégios e concessões, e possam comprometer o real aprendizado do estudante e o seu direito à formação plena.

Como práticas pedagógicas que auxiliem no processo de ensino e aprendizado dos acadêmicos, que são empregadas no curso, são oferecidos cursos de nivelamento. Os cursos de nivelamento buscam atender e preencher possíveis lacunas na formação que antecede o ensino superior, objetivando dar continuidade aos estudos, com qualidade. Os nivelamentos oportunizarão

aos acadêmicos uma revisão de conteúdo, proporcionando, por meio de estudos e de atividades, a apropriação de conhecimentos esquecidos ou não aprendidos. Além dos nivelamentos em Língua Portuguesa, Matemática, os docentes poderão, em conformidade com as necessidades apresentadas durante as aulas e momentos de avaliação, elaborar os chamados nivelamentos específicos. Os nivelamentos específicos serão elaborados pelo docente da disciplina.

3.15. Administração Acadêmica do Curso

A administração acadêmica do curso apresenta um perfil adequado e aderente à área de concentração profissional geral de Gestão – alinhada à perspectiva norteadora da instituição⁹, considerando, claro, como centro o curso de Tecnologia em Recursos Humanos.

Com respeito ao curso de Recursos Humanos da UNIPROCESSUS o que se busca é justamente promover o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos

– insumos –, sobretudo no aspecto crítico e interpretativo¹⁰, para seu corpo docente. Diante do exposto, cumpre-se salientar quatro elementos básicos do perfil da administração acadêmica do curso, quais sejam: i) o coordenador possui formação acadêmica em Administração de Empresas – mestrado, com linhas de pesquisa voltadas à área pública e privada, em ambas contemplando, dentre outros, aspectos de desenvolvimento econômico e social e Políticas Públicas; ii) possui vivência profissional no Magistério superior a 12 anos, 5,5 anos de gestão de curso; iii) acompanhamento do processo de ensino e aprendizagem via instrumentos de gestão¹¹, bem como avaliação e proposição de medidas de aperfeiçoamento; iv) incentivo à iniciação científica; e v) promoção da extensão universitária por meio de cursos dentro da área de Administração de Empresas.

⁹ Conforme diretrizes para ensino no que tange à ação pedagógica descrita no PDI, pág. 15.

¹⁰ Utilização de avaliações que demandem a organização do pensamento por meio de questões dissertativas.

¹¹ Acompanhamento do Processo de Ensino e Aprendizagem / Monitoria Processus (implantação em 2017.1º).

Não obstante a essas concepções, é válido destacar que a administração acadêmica também está pautada na perspectiva ética, no sentido de apresentar e incentivar seu corpo discente a atender às reais necessidades do mercado de trabalho. Vale observar, ainda, que a carga disponibilizada para atender às demandas do corpo discente do curso de Recursos Humanos se mostra adequada, 40 horas, considerando que 12 horas são dedicadas à sala de aula.

Com o intuito de obter excelência e consistência na qualidade dos serviços educacionais ora propostos, a coordenação do curso, em linhas gerais, tem como atribuições:

Promover a articulação entre comunidade acadêmica e técnico-administrativa (docentes, discentes, funcionários técnico-administrativos, direção acadêmica, direção geral etc);

1. articulação do curso e do UNIPROCESSUS com o *trade* empresarial e de gestão federal, estadual e municipal;

2. coordenar e fomentar às atividades acadêmicas do curso de forma inter e transdisciplinar, bem como, correlacionadas com as demais áreas de atuação de ensino superior da UNIPROCESSUS.

Diante do exposto, ressalta-se que as atividades acima mencionadas estão diretamente inter-relacionadas e são flexíveis, tendo como principal objetivo cumprir e alcançar, de forma adequada, os objetivos gerais do curso.

3.15.1. Atribuições do Coordenador

O coordenador do curso apresenta um perfil adequado, com características de gestão, decisão, atividades empreendedoras, responsabilidade social e Ambiental e a ética, sendo estas vinculantes com as necessidades e exigências da área profissional de Recursos Humanos.

São atribuições do Coordenador de Curso, além de participar e presidir as reuniões do Colegiado de Curso:

- superintender todas as atividades da Coordenadoria, representando-a junto às autoridades e órgãos da IES;
- convocar e presidir as reuniões do Colegiado de Curso;
- acompanhar a execução das atividades programadas, bem como o desempenho e a assiduidade dos professores, alunos e do pessoal técnico-administrativo sob sua supervisão;
- apresentar, semestralmente, ao Colegiado de Curso e à Diretoria, relatório das atividades da Coordenadoria;
- sugerir a contratação ou dispensa do pessoal docente, técnico-administrativo e monitores;
- encaminhar, ao setor responsável pelo controle acadêmico, nos prazos fixados pelo Diretor, os relatórios e informações sobre avaliações e frequência de alunos;
- promover, periodicamente, a avaliação das atividades e programas do Curso, assim como dos

alunos e do pessoal docente e não-docente nelelotado;

- propor ou encaminhar proposta, na forma do Regimento, para a criação de cursos e o desenvolvimento de projetos de pesquisa e programas de extensão ou eventos extracurriculares, culturais ou desportivos¹²;
- distribuir encargos de ensino, pesquisa e extensão entre seus professores, respeitadas as especialidades;
- decidir, após pronunciamento do professor da disciplina, sobre aproveitamento de estudos e adaptações de alunos;
- delegar competência, sem prejuízo de sua responsabilidade; e
- exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e no Regimento.

3.16. Existência de Comissão para Auto Avaliação do curso (CPA)

A auto avaliação do curso está contemplada no processo de avaliação institucional, delineado no Programa de Avaliação Institucional, que integra o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Faculdade.

O Programa foi elaborado para atender à Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e cria a Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES) e a Comissão Própria de Avaliação (CPA) em cada IES do Sistema Federal de Ensino.

O presente Programa foi estruturado com base na Portaria MEC nº 2.051, de 9/7/2004, nos documentos *Diretrizes para a Autoavaliação das Instituições e Orientações Gerais para o Roteiro da Auto Avaliação das Instituições*, editados pelo INEP.

Os parâmetros para o curso serão estabelecidos pelo Conselho Superior, após amplo debate com a comunidade acadêmica (alunos, professores e funcionários). Os resultados das avaliações são publicados periodicamente de acordo com o calendário aprovado pela Reitoria IES.

A auto avaliação do curso é gerenciada e desenvolvida por uma Comissão Própria de Avaliação (CPA), constituída por membros designados pela Reitoria. A CPA desenvolverá suas atividades com apoio operacional da Reitoria e a participação dos membros da comunidade acadêmica (alunos, professores e pessoal técnico-administrativo), seus dirigentes e egressos. A CPA mantém estreita articulação com as Coordenadorias de Cursos, a fim de apoiar o processo interno de auto avaliação de cada um.

A CPA deverá especialmente:

- Implantar e alimentar um banco de dados institucional, estabelecendo os indicadores a serem utilizados no processo de autoavaliação.
- Analisar o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e sua adequação ao contexto da

Instituição, no que diz respeito à missão institucional, à concepção que fundamenta os cursos, aos currículos, além da factibilidade do que foi projetado em termos de crescimento quantitativo e qualitativo, considerando a evolução ocorrida desde o credenciamento.

- Avaliar como se deu o processo de implantação proposto para efeito de credenciamento da Instituição, qual o nível de cumprimento das metas estabelecidas, ano a ano, quais as principais distorções que dificultaram o atingimento das metas pretendidas.
- Analisar os resultados de processos avaliativos realizados pelo MEC, como os exames nacionais de curso, os dados dos questionários-pesquisa respondidos pelos alunos que se submeterem aos exames, os resultados das Avaliações das Condições de Ensino (INEP) nos cursos de graduação. Serão avaliados, periodicamente:

➤ **Missão e PDI**

- finalidades, objetivos e compromissos da instituição, explicitados em documentos oficiais;
- concretização das práticas pedagógicas e administrativas e suas relações com os objetivos centrais da instituição, identificando resultados, dificuldades, carências, possibilidades e potencialidades;
- características básicas do PDI e suas relações com o contexto social e econômico em que a instituição está inserida;
- articulação entre o PDI e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) no que diz respeito às atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica, gestão institucional e avaliação institucional.

➤ **Ensino, Pesquisa (iniciação científica) e Extensão**

- concepção de currículo e organização didático-pedagógica (métodos, metodologias, planos de ensino e de aprendizagem e avaliação da aprendizagem) de acordo com os fins da instituição, as diretrizes curriculares e a inovação da área;
- práticas pedagógicas, considerando a relação entre a transmissão de informações e utilização de processos participativos de construção do conhecimento;
- pertinência dos currículos (concepção e prática), tendo em vista os objetivos institucionais, as demandas sociais (científicas, econômicas, culturais etc.) e as necessidades individuais;
- práticas institucionais que estimulam a melhoria do ensino, a formação docente, o apoio ao estudante, a interdisciplinaridade, as inovações didático-pedagógicas e o uso das novas tecnologias no ensino;
- políticas institucionais para criação, expansão e manutenção da pós-graduação lato e stricto sensu;
- política de melhoria da qualidade da pós-graduação;
- integração entre graduação e pós-graduação;

- formação de pesquisadores e de profissionais para o magistério superior;
- relevância social e científica da pesquisa em relação aos objetivos institucionais, tendo como referência as publicações científicas, técnicas e artísticas, patentes, produção de teses, organização de eventos científicos, realização de intercâmbios e cooperação com outras instituições nacionais e internacionais, Observatório dos Direitos do Cidadão de Brasília.
- vínculos e contribuição da pesquisa para o desenvolvimento local e regional;
- políticas e práticas institucionais de pesquisa para a formação de pesquisadores, incluindo a iniciação científica;
- articulação da pesquisa com as demais funções acadêmicas;
- critérios para o desenvolvimento da pesquisa, participação dos pesquisadores em eventos acadêmicos, publicação e divulgação dos trabalhos;
- concepção de extensão e de intervenção social afirmada no PDI;
- articulação das atividades de extensão com o ensino e a pesquisa e com as necessidades e demandas do entorno social;
- participação dos estudantes nas ações de extensão e intervenção social e o respectivo impacto em sua formação.

➤ **Responsabilidade Social**

- transferência de conhecimento e importância social das ações universitárias e impactos das atividades científicas, técnicas e culturais, para o desenvolvimento regional e nacional;
- natureza das relações com o setor público, com o setor produtivo e com o mercado de trabalho e com instituições sociais, culturais e educativas de todos os níveis;
- ações voltadas ao desenvolvimento da democracia, promoção da cidadania, de atenção a setores sociais excluídos, políticas de ação afirmativa etc.

➤ **A Comunicação com a Sociedade**

- estratégias, recursos e qualidade da comunicação interna e externa;
- imagem pública da instituição nos meios de comunicação social.

➤ **Políticas de Pessoal**

- planos de carreira para docentes e de cargos e salários para o pessoal técnico-administrativo, com critérios claros de admissão e de progressão;
- programas de qualificação/capacitação profissional e de melhoria da qualidade de vida de docentes e funcionários técnico-administrativos;
- clima institucional, relações interpessoais, estrutura de poder, grau de satisfação pessoal e profissional.

➤ **Organização e Gestão**

- existência de plano de gestão ou plano de metas: adequação da gestão ao cumprimento dos objetivos e projetos institucionais e coerência com a estrutura organizacional oficial e real;
- funcionamento, composição e atribuição dos órgãos colegiados;
- uso da gestão e tomadas de decisão institucionais em relação às finalidades educativas;
- uso da gestão estratégica para antecipar problemas e soluções;
- modos de participação dos atores na gestão (consensual, normativa, burocrática);
- investimento na comunicação e circulação da informação (privativa da gestão central ou fluida em todos os níveis).

➤ **Infraestrutura Física e Acadêmica**

- adequação da infraestrutura da instituição (salas de aula, biblioteca, laboratórios, áreas de lazer, transporte, hospitais, equipamentos de informática, rede de informações e outros serviços da infraestrutura acadêmica) às funções de ensino, pesquisa, extensão e gestão;
- políticas institucionais de conservação, atualização, segurança e de estímulo à utilização dos meios em função dos fins;
- utilização da infraestrutura no desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras.

➤ **Planejamento e Avaliação**

- adequação e efetividade do planejamento geral da instituição e sua relação com o Projeto Pedagógico Institucional e com os projetos pedagógicos dos cursos;
- procedimentos de avaliação e acompanhamento do planejamento institucional, especialmente das atividades educativas.

➤ **Políticas de Atendimento aos Estudantes**

- políticas de acesso, seleção e permanência de estudantes (critérios utilizados, acompanhamento pedagógico, espaço de participação e de convivência) e sua relação com as políticas públicas e com o contexto social;
- políticas de participação dos estudantes em atividades de ensino (estágios, tutoria), iniciação científica, extensão, avaliação institucional, atividades de intercâmbio estudantil;
- mecanismos/sistemáticas de estudos e análises dos dados sobre ingressantes, evasão/abandono, tempos médios de conclusão, formaturas, relação professor/aluno e outros estudos tendo em vista a melhoria das atividades educativas;
- acompanhamento de egressos e de criação de oportunidades de formação continuada.

➤ **Sustentabilidade Financeira**

- sustentabilidade financeira da instituição e políticas de captação e alocação de recursos;
- políticas direcionadas à aplicação de recursos para programas de ensino, pesquisa e extensão.

O processo de auto avaliação conduz a relatórios conclusivos, ao final de cada etapa, apoiado em relatório descritivo dos procedimentos e instrumentos adotados, com a indicação de ações para correção de condições insuficientes ou regulares e fortalecimento das ações consideradas suficientes.

3.17. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no Processo de Ensino Aprendizagem

As tecnologias de informação e comunicação (TIC) são constituídas, denominadas, indicadas como uma nova arquitetura social relacionada aos desafios da globalização. O seu uso e domínio são apontados como uma necessidade dos profissionais que atuam no mercado. Utilizar as TIC é imperativo: para aceder aos conhecimentos, para a comunicação, para a interação, para trabalhar, e outros que porventura possam ser utilizados de maneira lícita.

A disseminação de um processo de aprendizagem e comunicação via TIC, tornou o processo de aprendizagem, permitindo maior flexibilidade e maior alcance em informações. As ferramentas tecnológicas, em boa parte, concentram o saber, e estar na rede digital passa a ser condição de existência. O que não estiver na rede digital não existe. Daí a necessidade de o saber precisar ser traduzido para a linguagem digital.

Pensando nisto o UNIPROCESSUS possui um sistema informatizado que permite ao aluno, professor e comunidade o acesso as informações relevantes da Instituição, dos cursos disponíveis, formas de acesso educacional e informações, estas de uso privado dos alunos e professores, onde são inseridas informações das disciplinas, conteúdos, complementos de materiais de estudo e acesso a frequência e notas, em qualquer lugar a qualquer hora.

O UNIPROCESSUS, entendendo a importância dos sistemas de informação e comunicação (TIC), tem contrato com a biblioteca virtual que permite a comunidade acadêmica o acesso a um acervo de mais de 14 mil títulos em diversas áreas do conhecimento, tendo sua disponibilidade integral para a consulta de títulos, leituras, e outros recursos no ambiente. Apesar de haver a bibliografia física, os conteúdos curriculares têm partes de suas bibliografias disponíveis nesta plataforma (biblioteca virtual).

A busca pela excelência no desafio de melhorar e ampliar o processo de ensino aprendizagem é proporcionado pela disponibilidade de materiais de aula, apontamentos, exercícios, simulados e outros recursos necessários, no sistema escolar SEI, visando ao melhor aproveitamento pelo aluno dos conteúdos curriculares.

4. DIMENSÃO – CORPO DOCENTE / TÉCNICO eCIENTÍFICO

O corpo social do UNIPROCESSUS é adequado de forma quali-quantitativa para atender às necessidades do curso. Salientamos que as informações detalhadas estão descritas nos subitens abaixo¹³ estarão disponíveis para a comissão verificadora no período da visita *in loco*.

4.1. Corpodocente

O corpo docente do curso foi dimensionado e escolhido para atender as especificações da área de concentração profissional, bem como aos objetivos do curso especificamente. O curso é composto por especialistas, mestres e doutores, todos apresentam experiência profissional e acadêmica aderente ao PPC.

4.1.1. Perfildocente

O perfil docente do curso demonstra aderência e coerência com o PPC, possuindo profissionais com qualificação e com visões empreendedoras, analíticas, críticas e éticas da área profissional direta ou indiretamente ligada à atividade do Recursos Humanos, considerando o foco no mercado do Distrito Federal e Entorno ao DF, Privado ou Público.

As competências e habilidades a serem desenvolvidas no curso perfazem os critérios para inserção de docentes no curso, pois dessa forma entende-se que a busca pelo perfil esperado do egresso descrito neste documento possa ser facilitada.

Formação acadêmica

O corpo docente é o principal sustentáculo de qualquer programa educacional. Os professores indicados, para os quatro semestres do curso, são suficientes em número e reúnem competências associadas a todos os componentes da estrutura curricular. Sua dedicação será adequada à proposta do curso para garantir um bom nível de interação entre discentes e docentes.

Os professores possuem qualificações adequadas às atividades que lhe foram atribuídas, levando-se em consideração as características regionais em que está inserido o curso, bem como a concepção pedagógica proposta.

¹³ Maiores informações a respeito do corpo docente estarão disponíveis para a visita *in loco* do MEC.

A competência global dos docentes poderá ser inferida de fatores como qualificação acadêmica, experiência docente, habilidade para a comunicação, entusiasmo para o desenvolvimento de estratégias educacionais mais efetivas, capacidade de trabalhar em equipe, participação em sociedades educacionais e técnico-científicas, exercício efetivo de atividades educacionais, em áreas compatíveis com as do ensino nos programas dos cursos.

O perfil do corpo docente indicado para os quatro semestres do curso, com suas respectivas formações acadêmicas encontram-se nas respectivas pastas dos docentes.

4.1.2 Atuação nas atividades acadêmicas

O detalhamento da atuação do corpo docente nas atividades acadêmicas do curso está disponível nos subitens do tópico em questão, bem como, poderão ser comprovadas no momento da verificação *in loco*.

Docentes com formação adequada às Disciplinas/Unidades Curriculares

Os docentes foram escolhidos conforme formação acadêmica; experiência no magistério superior e na educação profissional e experiências profissionais relevantes fora do magistério, atreladas à disciplina e ementário específico, com o intuito de manter relação apropriada e produção de conhecimento coerente com os traços gerais do PPC.

4.1.3 Produção docente do curso

A produção dos docentes do curso é fomentada com base nos projetos desenvolvidos pelos discentes, mas também leva em consideração produções técnicas, ligadas às suas atividades profissionais, as quais guardam relação com sua atuação no curso, e produções científicas, tomando como referência livros, periódicos e anais de congressos. Não obstante, cumpre mencionar a revista da UNIPROCESSUS¹⁴ em virtude da publicação de docentes do curso, inclusive com a participação de alunos, incentivando, portanto, o aspecto da iniciação científica.

A comprovação das produções e publicações dos professores indicados está à disposição da comissão verificadora, em suas respectivas pastas.

4.2. Núcleo Docente Estruturante do Curso

O NDE do curso de Tecnólogo em Recursos Humanos é composto por corpo docente, sendo de doutores e mestres, obedecendo aos mesmos percentuais o tempo integral e parcial e sua composição respectivamente, titulação, formação acadêmica e regime do trabalho segue a proposta contida no regulamento do Núcleo Docente Estruturante é descrito na tabela a seguir:

O NDE do curso é composto por 5 (cinco) docentes, representando 31% de seu corpo docente, sendo 60% de doutor, 40% de mestres e regime de trabalho como 60% TI e 40% TP., conforme a seguir:

Nome Docente	Titulação	Formação Acadêmica
Maria Aparecida de Assunção	Mestre	Administração
Paulo César Rodrigues Borges	Doutor	Sistema de Informação
Marcelo Gonçalves do Valle	Doutor	Ciências Sociais
Silvana Maria Barbosa de S Costa	Mestre	Engenheira
José Bonifácio de Araújo Junior	Doutor	Administração

Regime de Trabalho do NDE

Nome Docente	Regime Trabalho
Silvana Maria Barbosa de S Costa	TI
Marcelo Gonçalves do Valle	H
Maria Aparecida de Assunção	TI
Paulo César Rodrigues Borges	H
José Bonifácio de Araújo Junior	TI

Regime de trabalho	Quantidade	Percentual %
Tempo Integral	3	60%
Horista	2	40%
Total =	5	100%

Titulação	Quantidade	Percentual %
Doutor	3	60%
Horista	2	40%
Total =	5	100%

Conforme demonstrado no quadro acima, 60% do NDE é composto por professores doutores ; e, 40% por mestres, 80% com dedicação de tempo parcial e 20% com TI às suas atividades na UNIPROCESSUS.

4.3. Colegiado de Curso

O UNIPROCESSUS é administrada por órgãos colegiados e executivos, na forma de seu Regimento. São órgãos colegiados: Conselho Superior (COSUP) e Colegiados de Cursos. São órgãos executivos: a Diretoria e as Coordenadorias de Cursos.

O Curso é a unidade básica do UNIPROCESSUS e para todos os efeitos de organização administrativa e didático-científica, sendo integrado pelos professores das disciplinas que compõem o currículo do mesmo, pelos alunos nelas matriculados, e pelo pessoal técnico-administrativo,

nelelotado.

Esses órgãos podem ser divididos de acordo com a sua missão, competências e atribuições regimentais.

4.3.1. Participação do coordenador, dos docentes e discentes em colegiado de curso ou equivalente

O coordenador e os professores do curso participam ativamente dos órgãos colegiados da Faculdade, nos termos do Regimento aprovado pelo MEC, especialmente o Colegiado de Curso. O Colegiado de Curso é integrado pelos seguintes membros:

- O Coordenador do Curso, que o preside;
- Quatro representantes do corpo docente do curso, sendo três escolhidos pelo coordenador do curso e um pelos seus pares, indicados em lista, com mandato de um ano, podendo haver recondução;
- Um representante do corpo discente, indicado pelo corpo discente do Curso, com mandato de seis meses, podendo haver recondução.

Os coordenadores de cursos possuem dois representantes no Conselho Superior da Faculdade. Os professores têm, ainda, dois representantes no Conselho Superior, além dos quatro representantes no Colegiado de Curso. Já os discentes, têm, também, representação no Conselho Superior, além do representante do Colegiado de Curso.

4.3.4. Atuação do colegiado de curso

Ao Conselho Superior e aos Colegiados de Curso aplicam-se as seguintes normas:

- o Conselho Superior funciona com a presença da maioria absoluta de seus membros e decide com maioria simples, salvo nos casos previstos no Regimento;
- o presidente do Colegiado, além de seu voto, tem, nos casos de empate, o voto de qualidade;
- as reuniões que não se realizem em datas pré-fixadas no calendário acadêmico são convocadas com antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo em caso de urgência, constando da convocação a pauta dos assuntos;
- as reuniões de caráter solene são públicas e funcionam com qualquer número;
- das reuniões é lavrada ata, lida e assinada na mesma reunião ou na seguinte;
- é obrigatório e tem preferência sobre qualquer outra atividade o comparecimento dos membros às reuniões dos colegiados.

Compete ao Colegiado de Curso:

- deliberar sobre o projeto pedagógico do curso, atendidas as diretrizes curriculares nacionais e as normas fixadas pelo COSUP;

- deliberar sobre os programas e planos de ensino das disciplinas;
- emitir parecer sobre os projetos de ensino, pesquisa e de extensão que lhe forem apresentados, para decisão final do COSUP;
- pronunciar-se, em grau de curso, sobre aproveitamento e adaptação de estudos, assim como sobre aceleração e recuperação de estudos;
- opinar, quando consultado, sobre admissão, promoção e afastamento de seu pessoal docente;
- aprovar o plano e o calendário anual de atividades do Curso, elaborado pelo Coordenador;
- promover a avaliação periódica do curso; e
- exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e no Regimento.

4.4. Corpo Técnico-Administrativo

O corpo técnico-administrativo tem como característica marcante a qualificação profissional atrelada a postura ética e idônea imprescindíveis à realização de trabalhos acadêmicos e de assessoria aos cursos superiores de tecnologia.

Os dados de adequação da formação profissional e da experiência profissional podem ser comprovados pela comissão verificadora no período da visita *in loco*.

4.4.1. Atuação no âmbito do curso

O corpo técnico-administrativo do UNIPROCESSUS está preparado para atuar de forma qualitativa no âmbito da assessoria específica ao curso superior de tecnologia em Recursos Humanos.

4.4.2. Adequação da Formação Profissional

O corpo técnico-administrativo da UNIPROCESSUS atende às necessidades do curso, apresenta como características básicas: formação adequada com a função exercida, perfil empreendedor e visão holística da IES.

Assim sendo, a formação profissional dos membros do corpo técnico-administrativo é adequada às funções que exercem em seus respectivos cargos.

4.4.3. Adequação da Experiência Profissional

Todo o corpo técnico-administrativo apresenta adequação da experiência profissional nas funções exercidas, facilitando o bom desempenho do curso e a qualidade de atendimento à comunidade acadêmica.

A experiência profissional dos membros do corpo técnico-administrativo é correspondente às funções que exercem em seus respectivos cargos.

4.4.4. Adequação da Quantidade de Profissionais às necessidades do Curso

A coordenadoria do curso tem à sua disposição pessoal de apoio técnico e administrativo necessário à execução de seus serviços e ao cumprimento de suas atribuições.

A Secretaria Acadêmica conta com um secretário e três auxiliares, responsáveis pelo controle da vida escolar dos discentes. A área de informática conta com um profissional, tendo como responsabilidade a assistência aos docentes, atualização tecnológica, manutenção da gerência de redes, manutenção e instalação dos equipamentos nos laboratórios, biblioteca e demais setores e auxílio aos usuários para que a instituição esteja sempre adaptada às novas tecnologias e consiga manter a qualidade de seus cursos.

A Biblioteca está sob a responsabilidade de pessoal treinado para o atendimento de usuários, contando inicialmente com um profissional legalmente habilitado em Biblioteconomia e, três auxiliares para prestar atendimento à comunidade acadêmica, sendo responsáveis pela organização do acervo, digitação e atendimento aos discentes. Além desses membros, a Instituição irá disponibilizar pessoal para dar assistência nos laboratórios.

5. DIMENSÃO INFRA-ESTRUTURA ESPECÍFICA

A infra estrutura específica do UNIPROCESSUS, atende satisfatoriamente às necessidades do curso, onde destacamos o acervo da nossa biblioteca e o conjunto de laboratórios (informática e específicos da área de Gestão – Ciências Contábeis). As informações mais detalhadas podem ser observadas *in loco* através das plantas fornecidas pelos arquitetos da instituição.

5.1. Biblioteca

A Biblioteca integra a organização acadêmico-administrativa do UNIPROCESSUS, diretamente subordinada ao Pró-reitor Acadêmico..

A Biblioteca adota a classificação decimal universal (CDU) para a classificação de seu acervo. As obras serão catalogadas segundo as Normas do Código Anglo-Americano (AACR2).

O funcionamento da Biblioteca para a comunidade acadêmica, está programado o seguinte horário: segunda a sexta-feira das 8 às 22 horas e aos sábados das 9 às 16 horas. Aos domingos, poderá ser aberta de acordo com as solicitações da comunidade acadêmica.

a) Espaço Físico

A Biblioteca ocupa uma área total de 650 m² assim distribuídos: leitura e trabalhos em grupo, estudo individual e serviços da biblioteca (administração, tratamento técnico e acervo).

A infra estrutura atual da biblioteca atende às necessidades dos cursos a serem implantados no seu primeiro ano de funcionamento. Para os anos seguintes, está prevista a ampliação do espaço físico e do acervo, conforme consta no seu plano de expansão descrito neste Projeto Pedagógico.

b) Formas de Acesso

São desenvolvidos os serviços de seleção e aquisição de material bibliográfico, levantamento bibliográfico, tratamento da informação, preparo para empréstimo e disseminação da informação.

O acesso ao material bibliográfico ocorre por meio de catálogo informatizado ou ainda pela Internet. O aluno requisita o título de interesse via internet ou diretamente no balcão de atendimento da biblioteca, nos terminais ou junto aos auxiliares da biblioteca.

Os empréstimos são disponibilizados ao público interno (alunos, funcionários e professores), com prazos determinados e renováveis por igual período conforme a necessidade do usuário.

c) Informatização

A Biblioteca está integralmente informatizada. Está disponível para seus usuários um sistema de levantamento bibliográfico através do catálogo informatizado (base de dados) e funcionará com as seguintes facilidades:

- Acesso remoto (Modem) para consultas/reservas do acervo,
- Acervo eletrônico (DVD – CD/ROM),
- Consultas do acervo em terminais,
- Controle de movimentação de acervo (empréstimo/consultas/cobrança) com relatórios estatísticos,
- Integração com a área acadêmico-administrativa, possibilitando o efetivo controle na cobrança de livros não devolvidos
- Interligação com redes nacionais e internacionais (COMUT, IBICT, Internet) e outras bibliotecas cooperantes (empréstimos entre bibliotecas).

Para tal processo, a instituição coloca à disposição da Biblioteca profissionais de informática, não só para a implantação dos sistemas, mas também para seu gerenciamento, proporcionando à comunidade acadêmica segurança, confiabilidade e agilidade na recuperação da informação.

Para o tratamento das informações, descrição bibliográfica e classificação, o UNIPROCESSUS deverá celebrar convênio com órgão que disponha do processo de catalogação cooperativa, visando menor dispêndio de tempo e maior confiabilidade.

A Biblioteca conta com os seguintes equipamentos:

- 1 Microcomputador Pentium IV, 1.6 Ghz, funcionando como servidor e conectado à Internet, HD 40Gb, monitor colorido 17 polegadas, kit multimídia 60x, drive 3½ de 1.44 MB, 256 MB de memória RAM, mouse e teclado;
- 3 Microcomputadores para administração e controle, processador Pentium IV 1.6 Ghz, HD 20 Gb, 128 MB de memória RAM, monitor colorido 15 polegadas, Kit multimídia 56x, 1 drive 3½ de 1.44 MB, mouse e teclado;
- 1 impressora HP Deskjet 840C;
- 1 impressora HP Laserjet 1100;
- 1 escaner HP ScanJet 3200Ce
- 5 Terminais para acesso à Internet e para consulta do acervo.

Além dos terminais da Biblioteca para acesso à Internet, a comunidade acadêmica terá à sua disposição, em 2007, mais 25 terminais no laboratório de informática.

A atualização tecnológica desses equipamentos é realizada periodicamente, de acordo com o plano de informática. O aumento do número de terminais à disposição dos usuários manterá a relação inicial, de acordo com a evolução dos usuários, especialmente, alunos e professores.

d) Processamento Técnico

Os serviços do setor de Processos Técnicos são de direção, coordenação e controle, por meio da centralização de serviços, das atividades de planejamento e desenvolvimento do registro, da catalogação e classificação, preparação e manutenção das coleções da Biblioteca do UNIPROCESSUS, para fins de:

- utilização da informação, tendo para isto as atribuições de receber e conferir o material documental adquirido pela instituição;
- classificar, catalogar e registrar os documentos de forma automatizada, alimentando o sistema da Biblioteca;
- providenciar o preparo do material da Biblioteca para consulta e empréstimo;
- dar baixa, quando necessário, no registro das publicações extraviadas e/ou deterioradas;
- executar tarefas correlatas.

e) Apoio na elaboração de trabalhos acadêmicos

Os grupos de professores de tempo integral, indicados pela Coordenadoria de Curso, desenvolverão trabalhos incluindo plantão individual de segunda-feira a sábado na biblioteca, dando apoio aos discentes na elaboração de trabalhos acadêmicos. Os profissionais em atividade na biblioteca, por outro lado, estão aptos à orientação discente, na elaboração de trabalhos acadêmicos, com base nas normas específicas da ABNT.

A Biblioteca do UNIPROCESSUS disponibiliza aos discentes o regulamento de trabalho de conclusão de curso (monografia) e o regulamento de iniciação científica, auxiliando no cumprimento das exigências específicas para a apresentação de trabalhos técnicos e científicos.

5.1.1. Adequação do acervo à proposta do curso

Todo o acervo encontra-se na biblioteca da IES, podendo ser observado detalhadamente, em disponibilidade e quantidade, nos itens destacados a seguir.

5.1.2 Livros

O acervo de livros, indicados para os quatro anos de funcionamento do curso, atende as necessidades dos conteúdos apresentados nas respectivas unidades curriculares.

5.1.3. Mecanismo e Periodicidade de Atualização do Acervo

O acervo bibliográfico é atualizado constantemente, por indicação de alunos e professores, por solicitação da coordenadoria e da equipe da Biblioteca, em razão de novas edições ou para atualização dos temas objeto de estudos, além de publicações destinadas a subsidiar projetos de pesquisa e extensão. É dada prioridade, na aquisição de livros, àqueles indicados pelos professores como bibliografia básica e complementar de cada disciplina dos cursos ministrados, em todos os níveis.

O UNIPROCESSUS possui a biblioteca virtual “Minha biblioteca” que é disponibilizada aos alunos para seus estudos e pesquisas.

O acervo atende apropriadamente às funções de ensino, pesquisa e extensão, em livros, periódicos (assinaturas correntes), base de dados, vídeos e *software*.

Além do acervo específico de cada curso, a Biblioteca tem livros de referência, acervo abrangente das outras áreas de conhecimento e biblioteca eletrônica, que são utilizados nos computadores postos à disposição dos alunos e que possam contribuir para a formação científica, técnica, geral e humanística da comunidade acadêmica.

O planejamento econômico-financeiro reserva dotação orçamentária para atualização e ampliação do acervo, correspondendo, em média, a 2% da receita total do curso.

A instituição já dota a Biblioteca de acervo de periódicos, nacionais e estrangeiros, específicos para o curso e outros de interesse da comunidade. Para tanto manterá assinaturas correntes de periódicos, que serão ampliadas, de acordo com as indicações das coordenadorias de cursos, docentes e alunos, e leva em conta os projetos de ensino, pesquisa e extensão.

5.1.4. Periódicos, Jornais e Revistas

Dentre o rol dos periódicos, jornais e revistas assinados, destacam-se os seguintes, específicos para o atendimento das atividades acadêmicas relacionadas ao curso superior de Ciências Contábeis:

a) Jornais

- CorreioBraziliense;

a) Revistas Gerais

- ISTO É;
- VEJA;
- VOCES.A.

b) Periódicos Específicos

- ConsultorJurídico;
- Revista Brasileira de DireitoConstitucional;
- Revista Contabilidade eFinanças;
- Revista de Administração daUSP;
- Revista de Administração Pública ePolítica;
- Revista de PrevidênciaSocial;
- Revista de SeguridadeSocial;
- Revista doSTJ;
- Revista do Tribunal RegionalFederal;
- Revista Eletrônica de Jurisprudência doTSE;
- RevistaForense;
- Revista Jurídica Consulex;
- RevistaJurídica;
- Revista LTr Legislação do Trabalho;
- Revista Prática Jurídica;
- RevistaTrabalhista;
- Revista Trimestral de Jurisprudência doSTF;
- Suplemento Jurisprudência LTr;
- Suplemento Trabalhista LTr.

c) Base de dados

A Biblioteca possui bases de dados que possibilitará à comunidade acadêmica acesso a ampla informação sobre todas as áreas dos conhecimentos humanos, com ênfase para os cursos oferecidos,

em todos os níveis, bem como especificamente para a área de , conforme relação a seguir:

- Domínio Público - <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/PesquisaObraForm.do;jsessionid=D67F0AD3AE0D88272634AOE907D7D890;>
- GOOGLE Acadêmico -<http://scholar.google.com.br;>
- Intermanagers -<http://www.intermanagers.com.br;>
- SBU - Biblioteca Digital da Unicamp - <http://libdigi.unicamp.br/document/list.php?tid=7;>
- USP – Biblioteca Digital de Teses -<http://www.teses.usp.br.>

5.2. Cenários/Ambientes/Laboratórios

As informações acerca do item estão disponibilizadas nos subitens deste tópico em questão. Salientamos ainda que as mesmas poderão ser comprovadas no momento da verificação *in loco*.

521. Cenários/ambientes/laboratórios (formação geral/básica, profissional/específica e prática profissional e prestação de serviços à comunidade)

a) Espaço Físico Atual

O UNIPROCESSUS, é detentora de uma área de 9.146,97 m², localizada na Av das Araucárias 4.400 - Águas Claras, DF, onde edificou um prédio com 7.818,15 m² de área construída, assim distribuída:

DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)	CAPACIDADE
Salas de aula	3.024,03	3.000
Laboratório	102,18	60
Biblioteca	678,82	300
Salas administrativas	876,30	
Sala dos professores	104,24	60
Áreas de convivência/alimentação/serviços	2.064,92	600
Auditórios	276,42	200
Livraria	33,51	
Estúdio de gravação (tele-estudo)	33,51	
Sanitários, vestiários e outras serventias	624,22	
TOTAL:	7.818,15	

¹⁾ Capacidade de alunos nas serventias, por turno.

b) Expansão

O UNIPROCESSUS., pensando no conforto da comunidade acadêmica da Faculdade, na melhoria da qualidade de ensino e na expansão de cursos e programas de educação superior, expandirá suas dependências, em razão do aumento da comunidade acadêmica e/ou pela criação de novos cursos.

Para abrigar a expansão de cursos, programas e vagas será construído um novo prédio, com as seguintes características, para o período 2008/2011:

SERVENTIAS	m ² por Ano					
	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Salas de aula	----	1.080	1.440	1.920	1.560	6.000
Laboratórios e serviços	----	120	600	400	0	1.120
Biblioteca	----	0	350	450	0	800
Sala para professores	----	0	85	0	85	170
Salas administrativas	----	0	120	0	120	240
Auditório/salas para reunião	----	0	400	0	400	800
Áreas de Convivência/lazer	----	0	200	0	265	465
Sanitários/vestiários	----	0	92	92	0	184
Outras áreas	----	240	0	186	0	426
TOTAL	----	1.440	3.287	3.048	2.430	10.205

c) Acessibilidade para portadores de necessidades especiais

Instalações especiais para os portadores de deficiências físicas:

- rampas que permitem o acesso do estudante com deficiência física aos espaços de uso coletivo da IES;
- vagas em estacionamentos nas proximidades da Faculdade e em estacionamento próprio, a ser construído;
- banheiros adaptados, com portas largas e espaço suficiente para permitir o acesso de cadeira de rodas;
- barras de apoio nas paredes dos banheiros;

- lavabos e bebedouros instalados em altura acessível aos usuários de cadeiras de rodas;
- telefones públicos instalados em altura acessível aos usuários de cadeiras de rodas.
- Piso tátil para deficientes visuais.

522 Cenários/ambientes/laboratórios de acordo com a proposta do curso

As instalações físicas do UNIPROCESSUS são adequadas para o número de usuários atuais e futuros e para o ramo de atividade que trabalha. Todas as salas de aula, biblioteca, laboratórios e demais espaços e dependências estão equipados com ventiladores e ar condicionado, mobiliário e iluminação adequados, isolamento de ruídos, equipamentos de prevenção de incêndio e boa higiene.

O UNIPROCESSUS disponibiliza os seguintes cenários, ambientes e laboratórios, para o cumprimento de proposta sua pedagógica, além de outros de âmbito geral:

SERVENTIAS	ÁREA (M²)
4 Salas de aula, com capacidade para 60 alunos	252,80
Laboratório de Informática	51,09
Laboratório Especializado	51,09
Biblioteca	678,82
Auditório	276,42
Área de convivência/alimentação/serviço	2.064,92
Livraria	33,51
TOTAL	3.357,56

Os laboratórios asseguram acessos diários de 2ª à 6ª feira, no horário das 8 às 22 horas e aos sábados, no horário das 8 às 18 horas, para que os docentes e discentes tenham condições de desenvolvimento de suas pesquisas, trabalhos e consultas.

523. Equipamentos e suas condições de uso

A) Laboratórios de informática

A comunidade acadêmica tem à sua disposição, um laboratório de informática, em funcionamento das 8 às 22 h de segunda a sexta-feira, e aos sábados das 8 às 18 h. Está previsto a instalação de outro laboratório de informática, com funcionamento no mesmo horário.

Eis a descrição sumária do laboratório de informática:

QTDE	Qtde
Lab 1	30
Lab 2	20

Estão disponíveis os seguintes *softwares*, para apoio acadêmico e administrativo, todos devidamente registrados e licenciados, na forma da lei:

524. Apoio Acadêmico e Administrativo

Software	Fabricante	Finalidade	Ambiente	Utilização	Integração
CORPORE RM	RM Sistemas	Solução de ERP completa de Gestão Educacional Financeiro Contábil	Windows XP Professional	Softwar e multi usuário	Totalment e integrado
LIDER	L	Registros Contábeis	Windows	Software multi usuári o	Parcialment e integrado

De acordo com o projeto pedagógico do curso, já existem instalados no UNIPROCESSUS dois laboratórios de informática para o uso do curso. Isto demonstra que os laboratórios de informática existentes são suficientes para comportar a demanda do curso.

B) Recursos audiovisuais

O Setor de Recursos Audiovisuais destina-se a atender a instituição. Tais recursos, abrangendo diversas áreas do conhecimento, contêm os seguintes equipamentos:

EQUIPAMENTOS	QUANTIDADE
Televisores de 29 polegadas	1
Aparelho de DVD	1
Data Show	9
Aparelho de Som	12
TOTAL	23

A aquisição de aparelhos audiovisuais, principalmente os mais usados em sala de aula, como TV, vídeo e data-show, irá facilitar o fazer pedagógico. Objetivando que os docentes desenvolvam atividades acadêmicas utilizando as mais modernas metodologias de ensino, estes têm a sua disposição os recursos multimídia necessários, podendo utilizá-los nos laboratórios, nas salas de aulas e demais ambientes, conforme o caso. Para tanto, o professor deverá agendar junto ao órgão responsável, indicando quando, onde e o tempo necessário para a utilização dos equipamentos e o material didático-pedagógico que será utilizado.

C) Plano de atualização tecnológica e manutenção dosequipamentos

A manutenção e conservação das instalações físicas são realizadas por pessoal da própria instituição ou mediante terceirização, através de contratos com empresas especializadas.

✓ **Horário de funcionamento**

Os laboratórios de informática asseguram acessos diários, de 2ª a 6ª feira das 8 às 22 horas, e aos sábados das 8 às 18 horas, para que os docentes e discentes tenham plenas condições de desenvolvimento de seus estudos, práticas investigativas, trabalhos, consultas e serviços e cursos de extensão.

✓ **Política de acesso e uso**

A utilização dos laboratórios é atividade essencial para o curso tanto dentro da carga horária como em outros horários, de acordo com a organização de cada disciplina e da administração dos laboratórios.

As atividades em laboratório poderão ser em grupo ou individualizadas, com acompanhamento direto do professor responsável pela disciplina, auxiliado por monitores e pessoal técnico de apoio.

✓ **Plano de conservação e atualização tecnológica**

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

A atualização de software é feita também mediante análise periódica do pessoal técnico de apoio, consideradas as sugestões de professores do curso que utilizarão os laboratórios como suporte para o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

✓ **Plano de manutenção**

A manutenção de equipamentos, dependendo de sua amplitude, é assegurada pelo pessoal técnico de apoio da própria instituição ou através de contratos com os fornecedores dos equipamentos. A reposição de materiais de consumo é compatível com a demanda das atividades realizadas em cada semestre.

✓ **Pessoal técnico de apoio**

O pessoal técnico de apoio é formado por equipe de profissionais escolhidos pelo UNIPROCESSUS, tendo como responsabilidades a atualização tecnológica, manutenção da gerência de redes, manutenção e instalação dos equipamentos nos laboratórios, biblioteca e demais setores, para que o ensino seja sempre ministrado com apoio das novas tecnologias e para assegurar a manutenção da qualidade dos cursos e programas oferecidos à comunidade.

O UNIPROCESSUS coloca à disposição de sua comunidade acadêmica um laboratório de informática, já descrito no item “a”.

525. Materiais

O laboratório de informática indicado para o apoio às atividades do curso, possui materiais permanentes e de consumo, e estão disponíveis para atender ao planejamento das atividades práticas requeridas pela formação geral e profissional e em quantidade compatível com o número de alunos, conforme poderá ser observado na visita *in loco*.

526. Normas e procedimentos de segurança

O laboratório de informática para a disciplina do primeiro ano de funcionamento do curso e o específico para as disciplinas de práticas dos demais períodos letivos – atendem/atenderão aos requisitos de acessibilidade para portadores de necessidades especiais e são/serão dotados dos equipamentos de biossegurança necessários a cada tipo de laboratório ou serviço, observando as normas da ABNT, especialmente, nos seguintes aspectos:

- Espaço físico adequado com, no mínimo, dois metros quadrados por aluno,
- Salas com iluminação, ventilação e mobiliário adequados,
- Instalações hidráulicas, elétricas, sanitárias e outras adequadas ao atendimento de alunos, professores e funcionários,
- Microcomputadores nos laboratórios, ligados em rede e com acesso à internet, com recursos multimídia para projeções,
- Política de uso dos laboratórios compatível com a carga horária de cada atividade prática e
- Plano de atualização tecnológica, além de serviços de manutenção, reparos e conservação realizados sistematicamente, sob a supervisão dos técnicos responsáveis pelos laboratórios.

Além disso, os procedimentos de segurança e proteção ambiental são divulgados em locais estratégicos que permitem sua visibilidade, assegurando seu conhecimento e aplicação pela comunidade acadêmica.

527. Equipamentos de segurança

O laboratório/ambiente possui equipamentos de biossegurança, compatíveis com suas finalidades de utilização e adequados a demanda de usuários, tais como:

- EPC (equipamentos de proteção coletiva): descarte de material perfuro cortante e material para primeiros socorros.

- Equipamentos de proteção contra acidentes: ventiladores, extintores de incêndio, emblemas educativos de segurança e elementos de proteção de rede elétrica.

528. Atividades de ensino (planejamento, abrangência ou áreas de ensino atendidas, qualidade, etc).

A utilização do laboratório é atividade importante para o curso tanto dentro da carga horária como em outros horários, de acordo com a organização de cada disciplina e da administração do laboratório.

As atividades em laboratório podem ser em grupo ou individualizadas, com acompanhamento direto do professor responsável pela disciplina, auxiliado por monitores e pessoal de apoio.

O laboratório possui normas próprias que regulamentam a política de acesso e uso, as quais, do laboratório existente, encontra-se a disposição na IES, para apreciação. Já para os laboratórios novos, quando o curso for autorizado pelo MEC e antes de iniciar o semestre letivo que utilizará esses ambientes, será desenvolvido as normas que os regulamentarão, pelo órgão competente.

529. Serviços prestados (planejamento, abrangência ou áreas de ensino atendidas, qualidade, etc).

O laboratório poderá ser utilizado também, além das atividades práticas acadêmicas dos discentes, para prestação de serviços diversos ou até mesmo para utilização de outras instituições conveniadas com o UNIPROCESSUS, desde que não prejudique o desenvolvimento das práticas didático-pedagógicas da comunidade acadêmica.

A política de uso e acesso, nessas condições, obedecerão a mesma regulamentação imposta a comunidade acadêmica, sujeitas as mesmas penalidades dispostas. Essas atividades poderão ser desenvolvidas nos horários em que os laboratórios estão livres (havendo vaga), ou seja, sem aula prática dos cursos da IES; ou ainda, por prévia marcação, onde uma parte do horário livre dos laboratórios será reservada, somente na data estabelecida, para quem o solicitou.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIATION OF BUSINESS PROCESS PROFESSIONALS – ABPMP BRASIL,
disponível no endereço <http://www.abpmp-br.org>.

BRASIL. Lei nº 9.394, 20 dez. 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Ministério da Educação e do Desporto, Brasília, 1996.

BRASIL. Resolução CNE/CES 10, 16 dezembro de 2004. Institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação tecnológico em Recursos Humanos. Conselho Nacional de Educação - Câmara de

Educação Superior, Brasília, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, disponível no endereço www.cfa.org.br.

FREIRE, P. *Educação e mudança*. 5.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1982. 61p. (Coleção Educação e Comunicação, v.1).?

_____. *Extensão ou comunicação?* 10. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992. GADOTTI, M. Pressupostos do Projeto pedagógico. In: **MEC**. *Conferência Nacional de Educação para todos*. Anais. Brasília, 1994.

GARDNER, H. **Inteligências múltiplas**. Porto Alegre: Artmed, 1995. GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

MIZUKAMI, M.G.N. *Ensino: As Abordagens do Processo*. São Paulo: EPU, 1986. (Temas Básicos de educação e ensino).

OLIVEIRA REIS, Anderson et al. *Perfil do Profissional Contábil: Habilidades, Competências e Imagem*

SILVA, M.I.T. **Capacitação em Planejamento de ensino à luz da Pedagogia da Problematização**. 1999. 161f. Tese. Escola de Ribeirão Preto, USP, São Paulo.

SOUZA, C.B.G. **O projeto pedagógico com instrumento de participação e qualidade no ensino superior**. Araraquara: ACL/UNESP; 1995. (Mimeografado).

VEIGA, I.P.A.(Org.) *Projeto Político-pedagógico da escola: uma construção possível*. 2.ed. Campinas: Papyrus, 1996.