



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

ITAPEVI

2019

SUMÁRIO

1. Apresentação	3
2. Dados Socioeconômicos da Região	5
3. Histórico da Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo..	15
3.1. Trajetória da Mantenedora.....	15
3.2. Trajetória da Faculdade.....	15
4. Contextualização e Concepção do Curso	17
5. Organização Didático Pedagógica	18
5.1. Contexto Educacional	18
5.2. Políticas Educacionais no Âmbito do Curso.....	19
5.2.1. Política de Educação Ambiental da FAEESP	21
5.2.2. Inserção dos Direitos Humanos no ensino superior.....	22
5.2.3. Política Afrodescendente e Indígena.....	24
5.2.4. Proteção da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.....	24
5.3. Objetivos do Curso.....	26
5.4. Perfil Profissional do Egresso.....	27
5.5. Estrutura Curricular	31
5.6. Conteúdos Curriculares	33
5.7. Metodologia	33
5.8. Atividades Curriculares Complementares	35
5.9. Projeto Integrador e Interdisciplinar (PII)	37
5.10. Assistência ao Discente.....	43
5.10.1. Formas de Acesso ao Curso	44
5.10.2. Mecanismos de Nivelamento	46
5.10.3. Núcleo de Assistência ao Aluno (NAA).....	47
5.10.4. Ouvidoria	48
5.10.5. A comunicação e a Intercomunicação no Curso.....	48
5.10.6. Monitoria.....	49
5.10.7. Extensão.....	50
5.10.8. Meios de Divulgação de Trabalhos e Produções dos Alunos ...	51
5.10.9. Acompanhamento de Egressos.....	51
5.11. Processo de Autoavaliação.....	52
5.11.1. Ações Decorrentes dos Processos de Avaliação de Curso.....	53
5.12. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) no Processo de Ensino Aprendizagem.....	54
5.13. Procedimentos de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem	55
5.14. Número de Vagas.....	57
5.15. Responsabilidade Social	58
5.16. Participação dos Discentes no Acompanhamento e na Avaliação do PPC	60
6. Corpo Docente	60
6.1. Atuação do Núcleo Docente Estruturante	60
6.2. Atuação do Coordenador do Curso.....	61
6.2.1. Experiência de Magistério Superior e de Gestão Acadêmica do Coordenador	64
6.3. Corpo Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	64
6.3.1. Composição do NDE- Núcleo Docente Estruturante	64

6.3.2. Titulação e Formação Acadêmica do NDE.....	64
6.3.3. Regime de Trabalho do NDE	64
6.3.4. Titulação e Formação do Coordenador do Curso.....	65
6.3.5. Regime de Trabalho do Coordenador do Curso.....	65
6.3.6. Composição do Colegiado de Curso.....	66
6.3.7. Titulação do Corpo Docente e Percentual de Doutores	66
6.3.8. Regime de Trabalho do Corpo Docente.....	67
6.3.9. Tempo de Experiência profissional em sua área de atuação docente.....	67
6.3.10. Experiência de Magistério Superior do Corpo Docente.....	68
6.3.11. Funcionamento do Colegiado de Curso ou Equivalente.....	68
6.3.12. Produção Científica, Cultural, Artística ou Tecnológica.....	69
7. Infraestrutura	69
7.1. Condições de Acessibilidade para Pessoas com Necessidades Educativas Especiais	69
7.2. Gabinetes de Trabalho para Professores em Tempo Integral.....	75
7.3. Espaço de Trabalho para a Coordenação e Serviços acadêmicos....	76
7.4. Sala de Professores.....	76
7.5. Salas de Aula.....	76
7.6. Acesso dos Alunos a Equipamentos de Informática.....	77
7.7. Biblioteca.....	77
7.7.1. Bibliografia Básica.....	78
7.7.2. Bibliografia Complementar	78
7.7.3. Periódicos Especializados	78
7.7.4. Base de Dados assinadas.....	78
7.7.5. Base de Dados de Livre Acesso	79
7.7.6. Programa de Atendimento a Alunos com Necessidades Educativas Especiais	79
ANEXO 1: CORPO DOCENTE	80
ANEXO 2: MATRIZ CURRICULAR	81
ANEXO 3: MANUAL DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	83
ANEXO 4: EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS.....	96

1. Apresentação:

Neste documento apresenta-se o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo – FAEESP.

Este Projeto Pedagógico de Curso (PPC) tem por finalidade demonstrar a evolução/melhorias do curso desde a proposta/projeto inicial referente ao processo de autorização de curso datado de 2013 com ações técnicas e pedagógicas específicas do Curso Superior de Graduação (Tecnólogo) em Gestão de Recursos Humanos, onde inclui o planejamento estrutural e funcional, dentro do qual são tratados os objetivos do curso, o perfil do profissional a ser formado, as competências e habilidades a serem desenvolvidas, a estrutura curricular, as metodologias adotadas, a sistemática e formas de gestão da avaliação do projeto, a infraestrutura, bem como outros aspectos imprescindíveis à sua operacionalização, todos em âmbito previstos em comunhão com o PDI (já em sua segunda formulação: 2019-2023) visto que a IES busca com este o devido reconhecimento do referido curso, onde sua elaboração foi realizada de forma coletiva e participativa, de forma ousada, consistente, comprometida, séria, criativa e organizada, almejando o que desejamos alcançar para a formação do novo, efetivando assim, a “travessia futuro/passado e passado/futuro”, devidamente relacionado com o PPI e PDI, incorporando assim seus valores, sendo, referência de todas as ações e decisões do curso, com uma matriz e conteúdos curriculares inovadores (condizente as necessidades da sociedade atual e principalmente do corpo discente de forma regional), visto que somente desta forma um Projeto Pedagógico estará cumprindo suas funções de articulação, identificação, retroalimentação, inovação e ética para torna-lo viável e devidamente efetivo dentro de seus objetivos e missões.

Contextualização:

Dados da Mantenedora:

Nome:	CETI – Centro Tecnológico de Itapevi Ltda.	Código:	15896		
CNPJ:	15.492.008/0001-90				
End.:	Av Cezário de Abreu, nº 1115 – Centro				
Cidade:	Itapevi	UF:	SP	CEP:	06653-020
Fone:	(11) 4205-0838	(11) 4774-2416			
E-mail:	atendimento@faesp.edu.br				

Dados da Mantida:

Nome:	Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo – FAEESP				
Código:	17928				
End.:	Av Cezário de Abreu, nº 1115 – Centro				
Cidade:	Itapevi	UF:	SP	CEP:	06653-020
Fone:	(11) 4205-0838	www.faespedu.br			
E-mail:	atendimento@faesp.edu.br - vanessa@faesp.edu.br				

Dados de Identificação do Curso:

Curso:	Superior de Tecnologia em Recursos Humanos
Coordenador:	Fábio Roberto Sinegaglia
Município de Funcionamento:	Itapevi / SP
Diploma Conferido:	Tecnólogo
Modalidade:	Presencial
Carga horária do curso:	1854 horas
Regime Letivo:	Semestral
Turnos de Oferta:	Matutino e Noturno
Vagas Ofertadas:	200 vagas anuais

MISSÃO DA FAEESP:

“Formar profissionais comprometidos e éticos na sua área de atuação, contribuindo, assim, para sua inserção no context social como agente transformador da realidade que o cerca”.

2. Dados Socioeconômicos da Região:

A criação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo - FAEESP teve por base as condições de mercado e as perspectivas de empregabilidade do setor. Estas condições indicaram a possibilidade da criação de um curso superior de tecnologia para atender à formação deste profissional, devido à carência de mão de obra específica. No estudo publicado no Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências, (Gustavo e Magdalena Boog, 2002) da ABRH-NACIONAL, intitulado, Desenvolvimento Histórico de Recursos Humanos no Brasil e no Mundo, constatou-se que quatro grandes períodos marcaram, historicamente, o desenvolvimento da área de recursos humanos: 1. O primeiro, do fim do século XIX a I Guerra Mundial, marcado pela intensificação dos processos industriais e a mecanização do trabalho, refletiu na captação de mão de obra com o início da seleção científica taylorista, que antes era subjetiva, improvisada e personalista, realizada pelo capataz nas imensas filas que se formavam nas portas das fábricas. 2. O segundo, que considera os eventos durante as duas guerras mundiais, momento em que as empresas passam a estruturar a gestão de recursos humanos em torno do Departamento Pessoal (DP), responsável por recrutar, selecionar, remunerar e demitir funcionários com base nas ideias taylorista, (a pessoa certa no lugar certo?). 3. O terceiro abrange do pós-guerra aos anos 80, quando as empresas iniciaram a passagem do clássico DP para a GRH. Os nomes e as atividades da área mudaram: foram chamados de Departamento de Recursos Humanos. As atividades desenvolvidas pela área passaram a ser: recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e demissão. O treinamento e desenvolvimento de pessoal, bem como a avaliação de desempenho e de potencial, ganharam ênfase nesse período porque as tarefas ficaram mais complexas e a sofisticação tecnológica do trabalho tornou a substituição de funcionários mais cara, favorecendo a retenção das pessoas nas organizações. Nesse período cresce a importância e o escopo da função da área de recursos humanos; 4. O quarto, a década de 90, cujos efeitos são sentidos até o presente momento. A área de recursos humanos ganhou várias denominações: Gestão de Pessoas, Gestão de Talentos, Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Tipicamente, seu foco passou a ser a gestão de competências. A construção de modelos de gestão de pessoas tornou-se mais flexível e orgânica. O modelo de Ulrich (1998)

resumiu essa tendência, destacando a importância de um novo perfil para o profissional de RH.

Quatro papéis fundamentais, norteiam a área: o de agente de mudança, o de defensor dos funcionários, o de apoio administrativo e o de parceiro estratégico.

Há muito tempo, as funções dos departamentos e dos profissionais de recursos humanos estão rigidamente descritas e estabelecidas, e essa rigidez começa a dificultar a adaptação destes ao dinamismo do mercado de hoje, (Ulrich,2000). Para sua sobrevivência, já não basta ao setor de RH executar com perfeição suas tarefas tradicionais: é necessária uma integração maior às necessidades da organização. Portanto, os profissionais de recursos humanos estão redesenhando sua carreira e sua formação, seu modo de pensar e seus métodos, dando mais atenção aos resultados que à execução das tarefas, assumindo quatro papéis fundamentais no seu novo perfil profissional: o de parceiro estratégico; especialista administrativo; defensor dos funcionários e o de agentes de mudança. Surge aí, a necessidade de educação específica para profissionais da área de Recursos Humanos, que historicamente foi construída por profissionais das mais variadas áreas, mais que nunca, configurou uma formação específica. O curso de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP oferece esta configuração à formação deste novo profissional que o mercado demanda. Novas fontes de vantagem competitiva e as novas correntes de negócio têm exigido mudanças cada vez mais rápidas, profundas e abrangentes nas organizações (Hamel e Prahalad, 1995). A velocidade no ritmo dessas mudanças, como a evolução acelerada das tecnologias de informação e o redimensionamento constante dos conceitos de espaço e tempo gerados pela crescente globalização de negócios, impõe que as empresas busquem o grau máximo de excelência em todas as suas áreas de atuação e em seus processos de trabalho. Nesse contexto, um dos principais ingredientes para gerar alto nível de desempenho e eficiência organizacional é o capital intelectual das empresas, em outras palavras, seu conhecimento, sua experiência e seu Know-how.

A área de Recursos Humanos passa a ser responsável por dar sustentabilidade às ações, políticas e estratégias empresariais, no que tange às pessoas, formando os alicerces necessários para o desenvolvimento do negócio. As competências e os conhecimentos que cada colaborador desenvolverá junto à empresa, ao longo do tempo, (ex: vantagem competitiva no ramo de negócio, processos organizacionais e novas tecnologias) influenciarão fortemente as decisões, tanto operacionais como estratégicas, e podem definir o

sucesso ou o fracasso de uma operação ou de um negócio. As pessoas, como fator crítico de sucesso, têm sido tema de pesquisa no trabalho de vários estudiosos em recursos humanos, como por exemplo, Jeffrey Pfeffer. Em sua obra, Pfeffer (1994) discutiu o papel das pessoas na competitividade global da empresa, e afirma que conseguir vantagens competitivas por meio de pessoas envolve, fundamentalmente, uma mudança na forma como se pensa sobre elas dentro das organizações. Alguns autores, (Wood Jr. 1995; e Almeida, Teixeira e Martinelli, 1993), observaram que há uma transformação em curso nas funções e nos objetivos da gestão de recursos humanos, de um papel mais funcional, responsável por atividades operacionais, para um papel mais estratégico (Silva, 1996; Boog, 1994; Miner & Crane, 1994; Toledo, 1986) ou de parceiro estratégico (Ulrich, 1998).

Inúmeros artigos técnicos, tais como os de Prahalad, Dyer, Barney, Wright, P.M., McMahan, G.C. & McWilliams, Kaplan, R.S. & Norton, D.P., sugeriram que a gestão estratégica de recursos humanos deveria ser uma prioridade, e deveria incluir a adoção de modelos e programas em perfeita sintonia com as estratégias corporativas, garantindo, desta forma, a eficiência organizacional. A inserção da administração estratégica de recursos humanos nesta lógica tem como objetivo primordial formar competências. Por exemplo, uma empresa terá a competência da inovação se contar com pessoas inovadoras; e as pessoas serão inovadoras se o sistema de gestão incentivá-las. Assim, reconhecer e alinhar as competências essenciais da organização às de seus colaboradores, desde a captação ao desenvolvimento de sua mão de obra especializada, transformou-se num objetivo estratégico das organizações que buscam a realização de suas metas empresariais de médio e longo prazo. Ulrich (2000) afirmou que o sucesso de uma organização depende de suas decisões estratégicas. Porém, as estratégias, por mais brilhantes que sejam, não se convertem imediatamente em resultados. Pelo menos, duas instâncias intermediárias podem ser mencionadas: a geração de competências e as ações. Sem ações, não se obtêm resultados; sem competência, as ações perdem eficácia ou sequer chegam a ser realizadas. Ulrich propôs um modelo de múltiplos papéis, indicando como os profissionais e a gestão de recursos humanos podem adicionar valor às empresas. Segundo o modelo, quatro papéis principais devem ser desempenhados para converter uma parceria empresarial em realidade. Os papéis descritos no modelo são: Administração de Estratégias de Recursos Humanos; Administração de Infraestrutura da Empresa; Administração da contribuição dos Funcionários; e Administração da Transformação e da Mudança. O novo desafio é

identificar o valor criado para clientes, funcionários e investidores. O profissional de recursos humanos precisa colaborar para criar uma organização que possa mudar, aprender e agir mais rápido que a concorrência.

O Profissional de Gestão de Recursos Humanos, neste novo cenário, deve dominar os conhecimentos gerais e abrangentes, bem como específicos de sua área e ser portador de uma visão generalista, fundamental para compreensão da realidade que o cerca permitindo que aplique seus conhecimentos a essa realidade. Não bastando contemplar os novos conhecimentos e avanços da tecnologia, o ensino deve também instrumentalizar os novos profissionais com uma sólida base social e humanística, capazes de absorver, processar e adequar-se às necessidades e às exigências do novo mercado. O Curso, portanto, ao mesmo tempo em que alicerça a base técnico-científica necessária à execução das atividades profissionais, deve criar estímulos à imaginação e à criatividade de seus alunos, de modo a que saibam exercitar o raciocínio lógico, crítico e analítico, despertando-lhes a compreensão da necessidade de contínuo aperfeiçoamento profissional.

Logo, O curso Tecnológico de Gestão Recursos Humanos da FAEESP visa preparar o discente para o mercado de trabalho, considerando, para tanto, as lacunas educacionais existentes no contexto social em que estamos inseridos, visto a quantidade de empresas no município de Itapevi, que atualmente é um dos espaços em franco processo de desenvolvimento. Com base nessa realidade, temos em nossa matriz as disciplinas de Língua Portuguesa, Leitura e Produção Textual, Matemática (álgebra e cálculo), que justamente foram inseridas com o objetivo de aprimorar os conhecimentos inicialmente trabalhados no Ensino Médio. Por meio do Projeto Integrador e Interdisciplinar, o discente tem múltiplos conhecimentos práticos desenvolvidos em equipe, em que através das disciplinas específicas do curso, será possível um embasamento teórico que irá promover a prática tão necessária e esperada no Projeto Integrador e Interdisciplinar. Aliando conhecimentos teóricos com procedimentos práticos, certamente haverá um melhor desenvolvimento profissional do discente, fortalecendo sua formação e produzindo competências fundamentais para o mercado de trabalho.

A falta de profissionais capacitados, tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, área muito defasada na região, fez com que a oferta deste curso se caracterizasse como uma das prioridades de ofertas educacionais dentro da proposta de educação superior da FAEESP.

O curso é mantido partindo dos princípios legais, institucionais, filosóficos e socioculturais, obedecendo perfeitamente os identificadores das necessidades da comunidade onde está inserido. Outra necessidade que este vem suprida com este curso é a deficiência existente, na região de cursos voltados para a área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, visto ser a FAEESP a primeira faculdade de Itapevi. Uma das consequências da implantação deste curso foi a valorização da região e o aumento no nível da qualidade de vida da população da cidade de Itapevi e arredores (essência da Missão da IES), pois, as empresas do município já estão contratando os alunos da FAEESP, o que antes da implantação da mesma, não ocorria onde estas empresas fretavam ônibus para trazer funcionários de outros municípios, visto a falta de profissionais qualificados em Itapevi, o que prejudicava também a economia do município.

O aluno do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, graduado na FAEESP atende à demanda em empresas desenvolvedoras de sistemas tecnológicos, na produção e comercialização de eventos e encontros envolvendo a Gestão de Recursos Humanos em suas mais diversas vertentes, equipes multidisciplinares, instituições de ensino, enfim, qualquer ambiente que se faça necessária a presença de um profissional com o seu perfil, principalmente da região de abrangência, tendo o preceito da aplicação do conhecimento em Gestão de Recursos Humanos, permeando as ações educativas e informativas, principalmente em níveis local e regional, de forma articulada ao contexto social entendendo-a como uma forma de participação e acima de tudo contribuição social.

CARACTERÍSTICAS REGIONAIS DE ITAPEVI

Itapevi é um município da Microrregião de Osasco, situado na Região Metropolitana de São Paulo, no estado de São Paulo (Brasil). Pertence a Zona Oeste da Grande São Paulo, em conformidade com a lei estadual nº 1.139, de 16 de junho de 2011 e, conseqüentemente, com o *Plano de Desenvolvimento Urbano Integrado da Região Metropolitana de São Paulo (PDUI)*. Localiza-se a 35 quilômetros da Praça da Sé, marco zero da capital paulista. Também é conhecida como "cidade dos telhados novos", "cidade das rosas", ou como pode-se ler na parede da estação de trem do município, "cidade esperança".



ORIGEM E HISTÓRIA:

Com origem Tupi Guarani, Itapevi, que significa pedra chata e lisa (*Ita*, “pedra”, e *pevi*, “chata e lisa”), a formação do vilarejo começou por volta de do século XVIII, existindo no município uma casa bandeirista construída por volta de 1720. A família mais antiga, provavelmente, é dos Abreu.

Em 1875, o Imperador Dom Pedro II inaugura o que viria a ser um marco na história da cidade: a estação de trem de Cotia, em local que à época tinha apenas um rancho com cobertura de sapê, em torno da qual se formou o núcleo central de Itapevi. Na verdade, não passava de uma parada, uma pequena plataforma coberta de telhas.

Em 1895, o italiano Giulio Michaeli abriu uma pedreira para a produção de paralelepípedos, atraindo famílias de imigrantes italianos, como os Belli, Michelotti e Silicani.

Em 1912, Joaquim Nunes Filho, o "Nhô Quim", de Cotia, adquiriu o Sítio Itapevi, com 152 alqueires, que cobria todo o atual centro da cidade, e tornou-se chefe político local, por suas ligações com o antigo PRP (Partido Republicano Paulista). Ele conseguiu, por exemplo, a elevação do vilarejo a distrito de Cotia, em 12 de outubro de 1920; a energia elétrica (1929); e a instalação do primeiro telefone (1930). Apesar disso a referência da cidade ainda continuava sob o nome de estação Cotia tirando a possibilidade de identificação própria do local.

Em 1940 chegava em Itapevi o empresário Carlos de Castro que, sabendo que a família Nunes tinham pretensões de vender as terras que pertenceram a Joaquim Nunes (que falecera em 1941) adquiriu vasta gleba de terra, dando origem ao loteamento do Parque Suburbano e Jardim Bela Vista. Foi a partir daí que se acelerou o processo de urbanização do local.

Com a estação ainda com o nome de Cotia e a própria sede do município chamada de Vila Cotia, criavam-se enormes confusões notadamente ao serviço de correios e telegramas para que as correspondências e pessoas localizassem os endereços em Itapevi. Em 1945, Carlos de Castro conseguiu com o então ministro João Alberto que a estação tivesse seu nome alterado para Itapevi, com festa para a população.

No dia 10 de maio de 1952, Carlos de Castro reuniu-se com outros três moradores do distrito: Nicolau, Leonardo, Raul Leonardo e Ezequiel Dias Siqueira e, juntos elaboraram um abaixo-assinado pleiteando à Assembleia Legislativa de São Paulo a emancipação do distrito, com mais de mil assinaturas mas, mesmo assim, foram derrotados pelo fato de Itapevi ser muito próximo de Cotia e de que havia moradores em débito com a prefeitura. Deveriam esperar 5 anos para que o projeto fosse novamente votado. A partir daí e já dentro de um espírito emancipacionista presente por toda região, integrantes da sociedade da época iniciaram o movimento de autonomia do distrito, fazendo a população se empenhar em massa no processo. Seus idealizadores eram homens como o próprio Carlos de Castro, Américo Christianini, Cezário de Abreu, Bonifácio de Abreu, Rubens Caraméz (então vereador de Cotia e que depois se tornaria o primeiro prefeito de Itapevi), Raul Leonardo (um dos 2 emancipadores ainda vivos. Com 83 anos divide o título com Antônio Pedra Pereira de 80 anos), José dos Santos Novaes, Antônio Pedra de Pereira e tantos outros.

No plebiscito realizado em 1958, cerca de novecentas pessoas optaram pela emancipação, contra apenas trinta que não desejavam a autonomia. Naquele mesmo ano foi formalizada pelo governador Jânio Quadros a lei que criava o município de Itapevi instalado oficialmente só no ano seguinte em 18 de Fevereiro de 1959 pelo governador Carvalho Pinto. Seu primeiro prefeito foi Rubens Caraméz que venceu às eleições contra Carlos de Castro.

INFRAESTRUTURA:

A história da edificação de Itapevi, começa por volta dos anos 80, onde a Companhia Metropolitana de Habitação de São Paulo – COHAB, constrói o Conjunto Habitacional Presidente Tancredo Neves, aumentando a densidade demográfica da cidade. E nos anos 90, a cidade recebeu mais 3 conjuntos habitacionais, estes feitos pela Companhia de Desenvolvimento Urbano – CDHU, do governo estadual. Com isso, houve forte migração para a cidade.

O município é servido pelos trens da linha B da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos (CPTM). São 2 estações da linha principal e mais 5 da extensão operacional: Estações da linha principal: Engenheiro Cardoso e Itapevi. Estações da extensão operacional: Itapevi, Santa Rita, Parada Cimenrita, Ambuíta e Amador Bueno.



Um dos primeiros novos trens para a Linha 8-Diamante da CPTM (Itapevi↔Julio Prestes)

As duas principais rodovias que passam por Itapevi e ligam a cidade a outros pontos do estado de São Paulo são à Rodovia Castello Branco (SP-280) e Rodovia Raposo Tavares(SP-270).

Entre essas duas rodovias que cortam o município nos seus extremos norte e sul, há uma via de ligação chamada Rodovia Coronel PM Nelson Tranchesini (SP-029).

Além desta via, há uma outra rodovia que corta a cidade de leste à oeste, até chegar à Rodovia Raposo Tavares em São Roque (Mailasqui), chamada (SP-274). (Rodovia Eng. Renê Benedito Silva), além do novo corredor oeste.



Itapevi possui polos industriais, um deles em parceria com o município de Jandira; além também do polo de Ambuíta e do Itaqui.

Itapevi conta com um parque industrial bem diversificado, com destaque para a indústria farmacêutica. Grandes empresas estão instaladas dentro do município, tais como: Henkel, Jaraguá, Cacau Show, Casa Suíça, Eurofarma, Alpla, Pfizer, Wyeth, Blanver, B2W Digital, Bomi Brasil e New Italian.

Entre os anos 60 e 80, uma das principais indústrias era a Fábrica de Cimento Santa Rita, hoje pertencente ao Grupo Votorantim e desativada



LOCALIZAÇÃO E CLIMA:

O município se localiza nas coordenadas 23°32'56" S, 46°56'03" W. Está limitado pelo município de Santana de Parnaíba ao norte e noroeste, Barueri a nordeste, Jandira a leste, Cotia ao sul e sudeste, Vargem Grande Paulista a sudoeste e São Roque a oeste.

Itapevi encontra-se sob o domínio do Planalto Atlântico, onde podemos verificar os seguintes tipos de relevo: várzeas, planícies aluviais, colinas, morros e serras. A Serra do Itaqui estende-se ao longo do limite com o município de Santana de Parnaíba, onde se encontra a região de Aldeia da Serra. O marco zero da cidade está situado 35 quilômetros a oeste da capital paulista, e o atual centro urbano se localiza na várzea do rio Barueri-Mirim, afluente do rio Tietê.

A altitude varia entre 740m no centro da cidade, junto ao leito do rio Barueri-mirim, à aproximadamente 1035m no alto da Serra do Itaqui, na divisa com o município de Santana de Parnaíba (Aldeia da Serra).

Por sua condição geográfica e climática, Itapevi apresenta resquícios de cobertura vegetal primitiva nativa representada pela Floresta Ombrófila Densa (Mata Atlântica), além de fragmentos da Floresta Ombrófila Mista (Mata de Araucárias). Com a expansão populacional e industrial do município nas últimas décadas, infelizmente, essas duas coberturas vegetais sofreram grandes perdas.

O clima de Itapevi é considerado subtropical (tipo Cfa segundo Köppen), com diminuição de chuvas no inverno e temperatura média anual de 18 °C, tendo invernos brandos e verões com temperaturas moderadamente altas. O mês mais quente, fevereiro, tem temperatura média de 23 °C e o mês mais frio, julho, de 14 °C.

A precipitação anual média é de 1.324 mm, concentrados principalmente no verão. As estações do ano são relativamente bem definidas: o inverno é ameno e subseco, e o verão, moderadamente quente e chuvoso. Outono e primavera são estações de transição. Geadas ocorrem esporadicamente em regiões mais afastadas do centro todos os anos, e, em invernos rigorosos, em todo o município (incluindo a região central).

POPULAÇÃO E ÍNDICES:

O município de Itapevi concentra quase toda a sua população na área urbana, tendo, portanto, uma reduzida atividade agropecuária.

A Revista Exame apontou Itapevi entre as 10 cidades com melhor desenvolvimento econômico no país, e como a primeira no Estado de São Paulo. O ranking é parte da reportagem 'As melhores cidades para os negócios'.

- IDH-M Renda: 0,663
- População total: 200.769 habitantes (2010)
- Densidade Demográfica (hab./km²): 2.430,15 (2010)

Crescimento populacional						
1960	1970	1980	1991	1996	2000	2010
10.041	27.569	53.441	107.983	133.523	162.433	200.874

- Índice de Desenvolvimento Humano (IDH-M): 0,759 (2000)
- Mortalidade infantil por mil habitantes: 9,74 (2004)
- IDH-M Longevidade: 0,737
- IDH-M Educação: 0,876
- Taxa de alfabetização: 91,22% (2000)

3. Histórico da Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo - FAEESP

3.1. Trajetória da Mantenedora

O CETI – Centro Tecnológico de Itapevi, desde seu nascimento (maio de 2012) é uma instituição voltada à Educação e à Responsabilidade Social, onde iniciou suas atividades com cursos profissionalizantes para inserção/reinserção no mercado de trabalho além de atividades sociais, logo após já for a criada a FAEESP – Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo, Instituição de Ensino Superior que se propõe à manutenção de cursos graduação, pós-graduação, extensão, cursos tecnológicos, podendo estes ser presenciais, semipresenciais e à distância. Os seus idealizadores são profissionais ligados à área do Ensino com experiência comprovada a quase 25 anos e com o propósito de continuar a prover a cidade de Itapevi e sua região a oferta de cursos superiores em todas as áreas do ensino superior com qualidade, eficiência, profissionalismo e acolhimento, adjetivos que são inseridos como a marca desta instituição deste seu início.

3.2. Trajetória da Faculdade

A Faculdade Aliança Educacional de São Paulo (FAEESP) com limite territorial de atuação na Cidade de Itapevi, Estado de São Paulo, é o primeiro

estabelecimento isolado e particular de ensino superior da cidade, credenciado pela Portaria nº 128, de 02 de fevereiro de 2017.

Foi instituída por seus dirigentes, que objetiva proporcionar, sempre, aos seus discentes, docentes e corpo técnico-administrativo o ideal de crescer, de construir, e de aprender a aprender, desenvolvendo projetos pedagógicos e institucionais voltados para interesses e necessidades da comunidade local e regional, fundamentada em sua missão educacional: “Formar profissionais comprometidos e éticos na sua área de atuação, contribuindo assim para sua inserção no contexto social como agente transformador da realidade que o cerca”.

O início das atividades da FAEESP deu-se no primeiro semestre do ano 2017 com a publicação no DOU do credenciamento e da autorização dos cursos de Administração, Gestão de Recursos Humanos, Logística e Pedagogia, onde desde o primeiro momento estes cursos tiveram total aceitação pela população local. No segundo semestre de 2018 a FAEESP teve a conclusão de suas primeiras turmas de Gestão de Recursos Humanos e Logística. No primeiro semestre de 2019, iniciou o processo de credenciamento para educação a distância com o pedido de autorização para Pedagogia.

Projetando-se no meio social a FAEESP concebe um plano estratégico com o propósito de oferecer ensino superior de qualidade e consolidar a região como um importante centro produtor de conhecimento e indutor de desenvolvimento socioeconômico e político do Estado de São Paulo, visto o expressivo crescimento econômico da cidade de Itapevi, que se encontra em 9º lugar no Estado de São Paulo (Revista Exame, p. 73, maio de 2014) no ranking dos municípios com melhor desenvolvimento econômico, porém, sem educação e sem ensino de qualidade, não haverá como manter a população da cidade inserida no mercado de trabalho crescente, visto que não existe mão de obra qualificada na cidade.

Seus projetos e suas ações foram construídos levando em consideração uma linha político-pedagógica que entende a educação, nos espaços oficiais de ensino, como atividade ético-social que deve primar por formar cidadãos profissionalmente capacitados para atuar de forma contextualizada e eticamente comprometida com os valores sociais da liberdade, da igualdade e da dignidade. Para tanto, prima pela educação de qualidade, embasada no perfil do profissional que se deseja formar e no plano permanente de avaliação, objetivando a concretização da proposta.

Os maiores desafios e esforços empreendidos resultam no fortalecimento da proposta coletiva de construção dos projetos pedagógicos dos cursos, refletindo a busca de aprimoramento técnico, profissional e estrutural da Instituição.

Além de evidenciar um processo de construção institucional dinâmico e

autônomo por parte da FAEESP, a Instituição de Ensino Superior (IES) assumiu e continuará assumindo integralmente suas responsabilidades acadêmicas e sociais, de maneira a superar modelos arcaicos de uma educação voltada apenas para resultados e especificidades técnicas. Esse tipo de educação deixa de lado o sentido primordial do trabalho pedagógico, qual seja o de formar cidadãos comprometidos com o exercício da reflexão, com ampliação de seus princípios de maneira humana.

Em sua função de mediadora do saber da sociedade, a FAEESP surgiu, então, com o intuito de equalizar e satisfazer as exigências de articulação das estruturas de forma que exista uma multidiversidade de conhecimentos e concretização dentro de uma perspectiva social abrangente.

A FAEESP, com base nas diretrizes definidas para sua atuação e comprometida com o desenvolvimento social, político e tecnológico regional pretende, desde seu nascedouro, dentro de uma proposta pedagógica criativa, se unificar a esta realidade e promover a integração entre o conhecimento instituído e o universo para o qual este saber será revertido.

4. Contextualização e Concepção do Curso

Nome do Curso e a Modalidade: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Nome da Mantida: Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo - FAEESP

Número de vagas autorizadas anuais: 200

Turnos: Matutino e Noturno

Carga Horária Total do Curso: 1854 horas

Coordenação do Curso: Fábio Roberto Sinaglia

O Curso foi solicitado ao MEC pelo processo de autorização nº 201304841 e atualmente conta com uma matriz que abarca 200 horas de atividades complementares e 320 horas de Projeto Integrador e Interdisciplinar, onde as disciplinas oferecidas em seus respectivos semestres, estão em conformidade com a matriz curricular apresentada e contemplam os conteúdos para a formação fundamental, profissional e práticas, bem como encontram-se em conformidade com as DCNs.

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP possui forte vínculo com as atividades do mercado trabalho, entendendo como questão essencial que o professor tenha, além de formação acadêmica exemplar, experiências atualizadas no setor em questão, se relacionando com companhias que proporcionem atividades práticas aos

discentes, enriquecendo consideravelmente as vivências disponibilizadas, visto se tratar de um curso de curta duração e as atividades práticas e trocas de experiências se fazem extremamente necessárias, por isso, do quadro docente ser fortemente composto por profissionais altamente mais experientes profissionalmente (mercado de trabalho) do que na docência em si (tempo mais inferior), percebendo-se dessa forma, a estreita relação entre a estrutura curricular do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com os objetivos do curso presentes neste PPC e devidamente implementados relacionando-se diretamente com o PDI, com o perfil do egresso e certamente com o mercado de trabalho, exigindo assim, a permanente atualização de todo o corpo técnico-pedagógico. É neste sentido que a busca por professores que associem os dois aspectos, vínculo com o mercado de trabalho e experiência como docente, ou seja, a contratação de professores que, além da capacidade comprovada para o magistério, mantenham-se ativos no mercado de trabalho praticando os fundamentos e aplicações que ministram, se torne fundamental. Logo, a FAEESP, através de seu contexto educacional, atende este princípio, trabalhando na formação de profissionais com visão crítica e humanística, de maneira a proporcionar aos egressos o desenvolvimento de habilidades e competências, de forma a capacitá-los a agir em um mundo globalizado, preparando-o para o trabalho em equipe. Focando, ainda, na formação de um profissional cidadão, que participa das ações da sociedade e se preocupa com a busca do desenvolvimento de seu espírito empreendedor, público e comprometido com a sociedade em que está inserido. Assim, tanto quanto possível, os professores orientam suas aulas e suas ações para trabalhos a serem desenvolvidos em grupo, sem deixar de levar em conta o desenvolvimento pessoal e individual do aluno, relacionando sempre: PDI (missão, visão, valores e contexto educacional da FAEESP) com o PPC (estrutura curricular, objetivos do curso, expertise do corpo docente, mercado de trabalho, perfil do egresso, características locais e regionais e o projeto integrador e interdisciplinar que a princípio foi difícil, hoje se apresenta como mais uma vitória e uma prática emergente e inovadora para e no curso).

5. Organização Didático Pedagógica

5.1. Contexto Educacional

A Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo - FAEESP, mantida pelo Centro Tecnológico de Itapevi Ltda. – CETI, é Instituição Educacional, que tem na sua Missão: “Formar profissionais comprometidos e éticos na sua área de atuação, contribuindo, assim, para sua inserção no contexto social como agente

transformador da realidade que o cerca”.

A evolução constante é característica do ensino na FAEESP, devendo este se adaptar quer ao alunado, quer à ocasião ou momento histórico do ensino. Ademais, é da essência do ensino na FAEESP o interagir entre professor e aluno, o que constitui diferencial significativo do seus cursos de graduação.

Também constitui diferencial, introduzindo no ensino, da FAEESP, a interdisciplinaridade, por entender-se essencial ao ensino, em maior ou menor escala, em verificando a origem de institutos ou o âmbito da aplicabilidade.

Os princípios que fundam a práxis da FAEESP são:

- ✓ Valorizar a vida em todas as suas formas;
- ✓ Respeitar a dignidade da pessoa humana e a liberdade pessoal;
- ✓ A busca da verdade;
- ✓ Contribuir com o crescimento da comunidade; e
- ✓ Contribuir para a consolidação da cidadania na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, participativa, humana e conhecedora de seus direitos e deveres.

5.2. Políticas Educacionais no Âmbito do Curso

A IES desde seu credenciamento procurou implementar todas as propostas relacionadas em seu PDI e Regimento Interno. Dessa forma, iniciou-se com os órgãos Administrativos de apoio, que conforme estrutura da Instituição contemplam todas as necessidades institucionais e legais. Os órgãos de Colegiado Superior de Cursos estão funcionando normalmente com seus membros designados por portaria e através da realização de reuniões que ocorrem de forma sistemática conforme regimento e demais normas/regulamentos.

A gestão institucional está em consonância com as atividades da Instituição, com os diretores, administradores e coordenadores, cumprindo todas as exigências e metas estipuladas pelo Conselho Superior (CONSUP), compondo parte das decisões institucionais e das determinações do MEC.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (2019- 2023) está estruturado de modo a permitir uma postura que contemple essa nova realidade político-educacional, caracterizando-se pelo conjunto de diretrizes e estratégias que expressam e orientam a prática

pedagógica e a dinâmica da FAEESP, não se restringindo à mera organização de componentes administrativos, mas sim, em um planejamento estratégico organizado dos atos até hoje praticados e nas ações a serem realizadas pela IES em um prazo de até 05 (cinco) anos, estando implementadas no curso e devidamente direcionadas para que ocorra uma aprendizagem significativa, diretamente alinhada ao perfil do egresso, onde a IES direciona e o discente .

A época social norteia os novos paradigmas os quais a FAEESP adotou e adequou-se. A educação por sua vez, é responsável pela formação de conhecimento científico, pelas habilidades e práticas profissionais, bem como, convicções as quais levam a crítica reflexiva e conseqüentemente à ação refletida que proporciona a evolução da sociedade.

As Políticas de ensino e extensão da FAEESP – Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo, estão articuladas com o desenvolvimento das atividades acadêmicas do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, de forma a conferir unidade e organicidade, estimulando um processo de permanente avaliação do trabalho pedagógico, acadêmico e político.

As políticas no âmbito do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contemplam a busca da interdisciplinaridade e da adoção de metodologias que vislumbrem o desenvolvimento didático-pedagógico, articulando ações na busca de objetivos comuns, valorizando todos os recursos humanos envolvidos nesse contexto. Reafirmamos nosso comprometimento com a comunidade, seus problemas e suas necessidades, através de nosso empenho em estruturar alternativas aos problemas e anseios da população, principalmente no entorno da IES, ou seja, nos bairros que atinjam a sua regionalização. Dessa forma, a FAEESP, dentro de sua política de ensino e extensão, assume um compromisso com a comunidade, tendo a missão de participar do processo de desenvolvimento da comunidade, visto que a responsabilidade social é um de seus pilares. Assim, a FAEESP, não pode definir seu futuro, mas pode delinear seu desenvolvimento, levando em conta as características e as tendências do meio na qual está inserida. Nesse contexto, as características e as tendências do meio, alteram e transformam a realidade da IES, rapidamente e se fazem necessárias as adaptações, para galgar às transformações de forma criativa e crítica, assumindo, o papel de interveniente ativo nesse processo de permanente mudança, que marca a sociedade contemporânea e a educação no cenário nacional.

O Plano de Desenvolvimento Institucional tornou-se exequível e capaz de assegurar uma posição adequada à FAEESP no cenário

educacional de Itapevi e região através das propostas, que foram apresentadas, e elaboradas a partir:

- Dos resultados nos processos de avaliação da instituição e de seus cursos, realizados nos últimos anos MEC, através do INEP;
- Dos resultados dos processos de avaliações internas e análise da CPA (Comissão Própria de Avaliação) que une a FAEESP através de representantes dos alunos, docentes, técnicos administrativos e membros da sociedade, onde através de reflexões críticas, analisam o desenvolvimento da instituição e determinam pontos fragilizados a serem tratados;
- Apoio do Colegiado composto por alunos, professores e corpo técnico administrativo da FAEESP e NDE, composto por docentes abrindo espaço para a discussão coletiva, análise de documentos e diretrizes, alterações nas matrizes, bibliografias, entre outros descrevem caminhos e objetivos a serem alcançados para a maior significação do ensino e da formação dos discentes da FAEESP;
- Da identificação e da análise de um conjunto de variáveis, derivadas do contexto interno, consideradas capazes de afetar a situação da FAEESP nos próximos anos.

5.2.1 Política de Educação Ambiental da FAEESP

A FAEESP compreende a importância da mobilização da comunidade acadêmica para reflexões que envolvem questões relacionadas à Educação Ambiental. Assim, as coordenações dos cursos da IES, juntamente com a Direção Geral da mesma, elaboraram uma proposta de Educação Ambiental de acordo com os princípios de qualidade, ética, bem como com a legislação específica, incorporada pela Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999, regulamentada pelo Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002, proporcionando uma visão crítica da ciência e cultura, permitindo atividades de conservação da biodiversidade, de gerenciamento de resíduos, de manejo sustentável de recursos ambientais, de reuso, de economia dos bens naturais e melhoria de qualidade ambiental, a partir de uma visão mais globalizada da questão ambiental como propiciadora do pleno exercício da cidadania.

A abordagem do tema é feita não apenas na transmissão do conhecimento, mas, na valorização e resgate do conhecimento prévio, possibilitando uma aprendizagem significativa, na qual se aproximam os conceitos com a realidade da comunidade.

A discussão em todos os setores vem ganhando cada vez mais

espaço e tem sido objeto de políticas públicas voltadas, principalmente, ao processo educacional. Neste contexto, algumas ações foram realizadas: primeiramente a utilização de WhatsApp para comunicação com alunos, evitando desperdício de papel; substituição no banheiro feminino de suporte de papel por secador de mãos; a utilização da biblioteca virtual para otimização do tempo dos alunos e consequente atuação perante a sustentabilidade, tendo ainda a inserção da disciplina de Ética e responsabilidade socioambiental nas empresas e do Projeto Integrador e Interdisciplinar II na nova matriz curricular que trata da Educação Ambiental e Sustentabilidade, além da temática ser tratada de forma transversal e interdisciplinar no decorrer do curso de Gestão de Recursos Humanos da FAEESP.

5.2.2. Inserção dos Direitos Humanos no Ensino Superior

A FAEESP, considerando o que dispõe o MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO e o CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO/CONSELHO PLENO através da RESOLUÇÃO Nº 1, DE 30 DE MAIO DE 2012 que estabelece as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (EDH) a formação para a vida e para a convivência, no exercício cotidiano dos direitos humanos como forma de vida e de organização social, política, econômica e cultural nos níveis regionais, nacionais e planetário e para assegurar o direito à educação a todos(as), adota em sua missão e em todos regulamentos e ações que norteiam e efetivam suas ações práticas educativas para a defesa e aplicação na vida cotidiana e cidadã de sujeitos de direitos e de responsabilidades individuais e coletivas, nos âmbitos de direitos civis, políticos, sociais, econômicos, culturais e ambientais, sejam eles individuais, coletivos, a fim de garantir a igualdade e de defesa da dignidade humana, com a finalidade de promover a educação para a mudança e a transformação social, independente da área de estudo ou formação e, para alcançar sua Missão, de forma sistêmica, transversal e multidimensional, calçada fortemente no contexto da EDH, a FAEESP declara como norteadores de suas ações seu PDI e PPC os seguintes fundamentos: I-dignidade humana; II-igualdade de direitos; III-reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades; IV-laicidade do Estado; V-democracia na educação, posicionamentos estes apresentados na Resolução CNE/CP 1/2012. Diário Oficial da União, Brasília, 31 de maio de 2012 – Seção 1 – p. 48. VI - transversalidade, vivência e globalidade; e VII - sustentabilidade socioambiental.

Os princípios supracitados são articulados nas dimensões:

I - apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre direitos humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional e local;

II - afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade;

III - formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente em níveis cognitivo, social, cultural e político;

IV - desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos contextualizados; e

V - fortalecimento de práticas individuais e sociais que gerem ações e instrumentos em favor da promoção, da proteção e da defesa dos direitos humanos, bem como da reparação das diferentes formas de violação de direitos.

Cabe ainda a FAEESP, incentivar a extensão no tema, promovendo diálogo com segmentos em situação de exclusão social e movimentos sociais, atuando assim com ações efetivas na formação de uma sociedade mais cidadã e responsável, junto a região onde atua, divulgando inclusive, pelos mais diversos meios midiáticos, os resultados e experiências vivenciados e obtidos.

Vale lembrar que a temática é tratada diariamente nas situações cotidianas da FAEESP, ora nas salas de aulas, ora nas palestras; em momentos de atividades sociais para acolhimento e valorização da comunidade acadêmica; e na própria matriz curricular estando presente enquanto tema do Projeto Integrador e Interdisciplinar I que aborda os Direitos Humanos, questões de gênero e atenção à diversidade, além de estar presente de forma transversal e interdisciplinar no decorrer do curso de Gestão de Recursos Humanos e na própria gestão organizacional, onde os direitos humanos são incorporados no modo de mediação de conflitos, lidando e reparando processos de violações através de ouvidorias, representação institucional e intervenção social junto às esferas públicas de cidadania, com participação da IES em conselhos, comitês, fóruns de direito e políticas públicas, além da participação em projetos sociais principalmente relacionados à saúde, moradia, educação e alimentação, com projetos/campanhas de doação, acolhimento em atividades de recreação, entre outros.

Desta forma a FAEESP contempla estes princípios orientadores e a EDH como parte do processo educativo uma vez que sem os direitos

humanos não seria possível consolidar uma democracia substancial e uma educação completa e inclusive. Lembrando que a FAEESP teve que praticar muito a temática logo no início de suas atividades, onde recebeu um aluno com necessidades especiais que fora anteriormente rejeitado em seus direitos por outras IES da região e fora acolhido por toda a comunidade acadêmica, finalizando seu curso em dez./2018. Fatores estes necessários ao comprometimento da IES com a cultura e política dos direitos humanos, contribuindo assim, para o bem-estar de todos, salientando que outras formas de problemas com o avanço das tecnologias (bullying, invasão de privacidade), também terão quórum para que ocorra a manutenção destes direitos.

5.2.3. Política Afrodescendente e Indígena

Para a execução da política na FAEESP, a mesma inseriu em todos os cursos questões da temática étnico-racial (afrodescendente e indígena), seja em forma de disciplina ou em forma de Projeto Integrador e Interdisciplinar (como é o caso do Curso de Gestão de Recursos Humanos). Além disso, a IES executa projetos que incentivam a cultura indígena e africana através de seminários, palestras, peças de teatro, atividades complementares, dentre outros eventos que visam discutir a temática não somente com a comunidade acadêmica, mais com a sociedade como um todo. Sob essa ótica, a FAEESP, busca constantemente parcerias com o objetivo de divulgar, promover e implementar as recomendações contidas nos pareceres do Conselho Nacional de Educação com relação à educação para as relações étnico-raciais e educação indígena, estando os PPCs coerentes com as Diretrizes Nacionais para a Educação para as relações étnico-raciais e indígena.

5.2.4. Proteção da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista

O Autismo é uma denominação que atualmente é melhor explicada pelas nomenclaturas Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD) ou Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), que indicam uma ampla variação na sintomatologia, onde se inclui um tripé de características: dificuldade de comunicação, de interação social, e interesse e atividades restritos, estereotipados e repetitivos. Dentro do quadro do autismo, existem vários graus de comprometimento dos

sintomas, tornando mais ou menos severa a situação do portador desta síndrome. Dentre os graus de severidade, propõe-se um indivíduo de comprometimento maior, outro intermediário e o terceiro com comprometimento mais discreto.

A FAEESP preocupa-se com a temática e trabalha em sala de aula práticas pedagógicas que visam a redução das barreiras à participação e à aprendizagem desses alunos, mostrando a importância da mediação e destacando o ensino superior como um espaço privilegiado, sendo o professor como elemento essencial para o acesso à aprendizagem. Onde conta com atendimento psicopedagógico para acompanhar o aluno autista, oferecendo ao mesmo o suporte necessário. São desenvolvidas periodicamente palestras e seminários que abordam a temática para toda a comunidade acadêmica. Os professores das diversas áreas trabalham o tema de forma transversal com os alunos, instigando a curiosidade e levando os mesmos a pesquisar e se informar mais sobre o assunto. Neste contexto a FAEESP inseriu em sua matriz através do Projeto Integrador e Interdisciplinar a temática através da atenção à diversidade e de forma transversal e interdisciplinar no decorrer do curso, além de ter desenvolver uma política de acompanhamento e auxílio.

A FAEESP considera o conceito de pessoa portadora de necessidades especiais como significado de deficiência ou restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais à vida diária do discente, mas, que não o exclui. Considerando, necessário reconhecer às pessoas com necessidades especiais a igualdade de direitos em termos de eficácia equitativa, para que possam integrar-se e participar em todas as esferas da sociedade, incluindo a educacional, social, econômica, cultural, desportiva, recreativa e política que para tal necessita da implantação de um conjunto de medidas cuja aplicação deve ser ponderada de acordo com o princípio de que a educação destes deve processar-se num meio o menos restritivo possível e sem abdicar dos parâmetros normais de exigência e qualidade do processo de ensino/aprendizagem. Logo, a FAEESP possui engendrada em sua missão, como uma de suas prioridades a integração das pessoas portadoras de necessidades especiais garantindo lhes, o ingresso e a permanência em todos os serviços que oferece à comunidade acadêmica, desenvolvendo assim Políticas de Educação Inclusiva e o Regulamento de Apoio ao Estudante com necessidades educacionais especiais, cujo, regulamento formaliza os valores sociais desenvolvidos no compromisso assumido pela FAEESP junto à sociedade em reconhecimento do direito à diferença, propondo-se uma diferenciação no tratamento de situações desiguais.

5.3. Objetivos do Curso

O CST em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP visa identificar oportunidades comerciais para o crescimento regional. Pretende dar ao acadêmico, condições de coordenar equipes de RH, assessorar dirigentes, gerenciar produtos, serviços e marcas. Objetiva ainda desenvolver as capacidade e habilidade do acadêmico para gerenciar, planejar, executar e avaliar pesquisas e estratégias de mercado, bem como avaliar aspectos econômico-financeiros relacionados, canais de distribuição indicados e estratégias de comunicação com o mercado.

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possui forte vínculo com as atividades do mercado trabalho, entendendo como questão essencial que o professor tenha, além de formação acadêmica exemplar, experiências atualizadas no setor em questão, se relacionando com companhias que proporcionem atividades práticas aos discentes, enriquecendo consideravelmente as vivências disponibilizadas, visto se tratar de um curso de curta duração e as atividades práticas e trocas de experiências se fazem extremamente necessárias, por isso, do quadro docente ser fortemente composto por profissionais altamente mais experientes profissionalmente (mercado de trabalho) do que na docência em si (tempo mais inferior), percebendo-se dessa forma, a estreita relação entre a estrutura curricular do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com os objetivos do curso presentes no PPC e devidamente implementados relacionando-se diretamente com o PDI, com o perfil do egresso e certamente com o mercado de trabalho, exigindo assim, a permanente atualização de todo o corpo técnico-pedagógico. É neste sentido que a busca por professores que associem os dois aspectos, vínculo com o mercado de trabalho e experiência como docente, ou seja, a contratação de professores que, além da capacidade comprovada para o magistério, mantenham-se ativos no mercado de trabalho praticando os fundamentos e aplicações que ministram, se torne fundamental.

Logo, a FAEESP, através de seu contexto educacional, atende este princípio, trabalhando na formação de profissionais com visão crítica e humanística, de maneira a proporcionar aos egressos o desenvolvimento de habilidades e competências, de forma a capacitá-los a agir em um mundo globalizado, preparando-o para o trabalho em equipe. Focando, ainda, na formação de um profissional cidadão, que participa das ações da sociedade e se preocupa com a busca do desenvolvimento de seu espírito empreendedor, público e comprometido com a sociedade em que está inserido. Assim, tanto quanto possível, os professores orientam suas aulas e suas ações para trabalhos a serem desenvolvidos em grupo, sem deixar de levar em conta o desenvolvimento pessoal e individual do aluno, relacionando sempre: PDI

(missão, visão, valores e contexto educacional da FAEESP) com o PPC (estrutura curricular, objetivos do curso, expertise do corpo docente, mercado de trabalho, perfil do egresso, características locais e regionais e o projeto integrador e interdisciplinar que a princípio foi difícil, mais uma vitória e uma prática emergente e inovadora para e no curso).

5.4. Perfil Profissional do Egresso

O Perfil do Egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP está relacionado com as competências a serem desenvolvidas pelos discentes de acordo com as necessidades locais e regionais, estando em constante modificação conforme atualizações e demandas sociais /mercado de trabalho. Assim, o perfil profissional do egresso corresponde a uma base de formação para a área de Gestão / Administração, com a especificidade em Recursos Humanos. Dessa forma, o profissional, conhecedor da visão especializada para operação no seu campo de trabalho, terá desenvolvido competências profissionais e terá, dessa forma, uma visão integradora, possibilitando a compreensão da interface dos processos de gestão em suas várias vertentes.

Do ponto de vista social e ético, deve permitir atitude crítica quanto ao exercício da gestão, especialmente no que tange a gestão de serviços, quanto às suas repercussões e, ainda, quanto às necessidades da sociedade. Deve adquirir acentuada capacidade de comunicação e de conhecimentos científicos, socioculturais e de uso de diferentes tecnologias.

Isto posto, compreende-se que o egresso será capaz de dispor de competências para dominar informações que orientem sua prática, tendo uma visão crítica da situação loco-regional, do país e do mundo, conhecendo as tendências mercadológicas do trabalho e procedimentos tecnológicos para adequação dos serviços.

A relação competências desenvolvidas pelos egressos, mercado de trabalho e atendimento das necessidades locais e regionais é indissociável para a estrutura curricular do curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos da FAEESP, que preza por construir um perfil de egresso fundamentado na excelência da formação acadêmica, aliada a sólidas competências para atendimento pleno do mercado de trabalho, estando de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN).

Enfim, tem como base a formação de um profissional que além de atender a demanda necessária de sua área de atuação, seja

também um cidadão atuante na comunidade onde está inserido, um verdadeiro formador de opinião com capacidade de diagnosticar e conduzir as mudanças desejadas com ética e moral. O campo de trabalho para os tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos é amplo e o mercado promissor. Exigindo profissionais: honestos, responsáveis, líderes, empreendedores, inovadores e possuidores de um espírito de superação pessoal e que tenham:

- a cultura do trabalho;
- a consciência clara das necessidades do país, de suas comunidades e das regiões onde vivem;
- o compromisso com o desenvolvimento sustentável do país e das suas comunidades;
- o compromisso de atuarem como agentes de mudança;
- o respeito pela dignidade das pessoas;
- o respeito pelo meio ambiente;
- o apreço pela cultura;
- o compromisso com o cuidado de sua saúde física;
- uma visão própria do entorno nacional e internacional; e
- a abertura ao transcendente.

Em atendimento às exigências atuais, às quais se apresentam de forma plural e globalizada, a FAEESP assume com destaque o exercício de sua missão, buscando a construção do perfil de egressos com as seguintes características: profissional com sólida formação científica e técnica na área específica de sua graduação, capaz de perceber, identificar e acompanhar as mudanças contextuais da realidade na qual está inserido, fazendo as intervenções necessárias baseadas em princípios éticos e de cidadania como resultado de uma sólida visão humanística.

Atribuições que poderão ser assumidas pelo profissional:

O egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos será um profissional de conhecimentos multidisciplinares capaz de atuar em diversas atribuições.

1. Habilidade em refletir a variedade e mutabilidade de demandas sociais
2. Habilidade em refletir a variedade e mutabilidade de demandas sociais e profissionais na área, adequando-se à complexidade e velocidade do mundo contemporâneo;

3. Visão integradora e horizontalizada - genérica e ao mesmo tempo especializada de seu campo de trabalho possibilitando o entendimento da dinâmica das diversas modalidades comunicacionais e das suas relações com os processos sociais que as originam e que destas decorrem.
4. Capacidade de utilizar criticamente o instrumental teórico-prático oferecido em seu curso, sendo, portanto competente para posicionar-se de um ponto de vista ético-político sobre o exercício do poder na comunicação, sobre os constrangimentos a que a comunicação pode ser submetida, sobre as repercussões sociais que enseja e ainda sobre as necessidades da sociedade contemporânea em relação à comunicação social.

No campo de Recursos Humanos as competências e habilidades comportam dois níveis:

I - Competências e habilidades gerais:

1. Assimilar criticamente conceitos que permitam a apreensão de teorias;
2. Usar tais conceitos e teorias em análises críticas da realidade;
3. Posicionar-se de modo ético-político;
4. Experimentar e inovar no uso destas linguagens;
5. Refletir criticamente sobre as práticas profissionais no campo do Marketing;
6. Comunicação interpessoal e expressão correta nos documentos técnicos específicos e de interpretação da realidade;
7. Selecionar estratégias adequadas de ação, visando a atender interesses interpessoais e institucionais;
8. Selecionar procedimentos que privilegiem formas de atuação em prol de objetivos comuns.
9. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente.
10. Introduzir modificações no processo de trabalho, acompanhando as tendências do mercado.
11. Identificar e interpretar tendências, reconhecer as oportunidades e vantagens competitivas, e apreender a importância e as consequências das inovações tecnológicas.
12. Ordenar as informações conhecidas e fazer diagnóstico da situação dos clientes (empresas).

II - Competências e habilidades específicas:

1. Assimilar criticamente conceitos que permitam a compreensão das práticas e teorias referentes à Gestão de Recursos Humanos;
2. Definir objetivos e estratégias da Gestão de Recursos Humanos;
3. Identificar e analisar as rápidas mudanças econômicas e sociais em escala global e nacional que influem no ambiente empresarial;
4. Elaborar diagnóstico para detectar preocupações e problemas nas organizações, estabelecendo prioridades, alvos, objetivos, verificando-se também estratégias para sua implementação e a direção mais garantida de sucesso;
5. Executar e orientar o trabalho de:
 - Recrutamento;
 - Seleção;
 - Treinamento;
 - Desenho de Cargos;
 - Avaliação de Desempenho;
 - Remuneração; Benefícios;
 - Higiene, Segurança e Qualidade de Vida;
 - Relação com Sindicatos;
 - Banco de Dados e Informações Gerenciais;
6. Compreender as variáveis que afetam o comportamento dos funcionários;
7. Planejar, executar e avaliar as rotinas relativas à área de Recursos Humanos;
8. Identificar a responsabilidade social da profissão, mantendo os compromissos éticos estabelecidos;
9. Destacar o papel do Sistema de informações Gerenciais para a Gestão de Recursos Humanos;
10. Apresentar a importância do Plano de Negócios para o gestor de Gestão de Recursos Humanos;
11. Destacar a importância do planejamento estratégico;
12. Apresentar as principais tecnologias emergentes em Gestão de Recursos Humanos.
13. Compreender a dinâmica das relações entre empregados e empregadores nos contextos sociais, político e econômico brasileiros;
14. Elaborar planos de cargos e salários;
15. Rentabilizar ao máximo o processo de recrutamento e seleção de RH;
16. Elaborar, executar e acompanhar programas eficientes e atualizados de treinamento, processo de recrutamento e seleção e desenvolvimento de RH;

17. Estudar o planejamento de carreira, as técnicas de avaliação compatíveis com o desempenho dos colaboradores das organizações e seu desempenho no exercício do trabalho;
18. Utilizar o planejamento estratégico como instrumento administrativo de eficiência gerencial nas decisões sobre Recursos Humanos;
19. Diagnosticar o ambiente organizacional;
20. Organizar fluxogramas e organogramas;
21. Desenvolver pesquisa de clima e cultura organizacional;
22. Elaborar Plano de Administração de Cargos e Salários;
23. Realizar recrutamento e seleção de pessoal;
24. Realizar treinamento de Recursos Humanos;
25. Elaborar planejamento de carreira;
26. Construir Manual de Normas e Procedimentos;
27. Elaborar Avaliação de Desempenho;
28. Conhecer os princípios e normas sobre a higiene e segurança no trabalho;
29. Conhecer as relações trabalhistas;
30. Planejar as estratégias de Recursos Humanos;
31. Conhecer a Gestão Participativa de Recursos Humanos;
32. Montar programas de controle de estresse no trabalho e qualidade de vida;
33. Criar sistemas que visem à produtividade e qualidade no trabalho;
34. Conhecer as leis de preparação para aposentadoria.

Informações complementares:

Em qualquer das áreas de trabalho escolhida pelo egresso, ele deverá ter desenvolvido valores que o levem a ser capaz de compreender o meio social, político e econômico em que vive, ter consciência das necessidades e valores de responsabilidade social associada aos conceitos de justiça e ética. Deverá ainda buscar o contínuo aperfeiçoamento técnico e profissional, ter consciência da importância de decisões prontas e saber atuar em grupos de trabalho, bem como ter consciência das relações étnico-raciais, educação ambiental e sustentabilidade, questões de direitos humanos, de gênero e atenção à diversidade (portadores de necessidades educacionais especiais).

5.5. Estrutura Curricular

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP foi elaborada para atender às Diretrizes Curriculares Nacionais, estabelecidas pela Resolução CNE/CES 3, de 18 de Dezembro de 2002 e às características propostas

no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, considerando-se também a distribuição adequada da carga horária semestral, de modo a permitir a necessária flexibilidade e autonomia ao estudante não só para a sua participação em monitorias, programas e projetos de extensão, projetos integradores e interdisciplinares, atividades complementares para o desenvolvimento de vocações, interesses e potenciais específicos individuais.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP, nas figuras dos membros do Núcleo Docente Estruturante, de sua Coordenação e do Colegiado compreende que o processo de elaboração de uma matriz curricular é dinâmico e desta forma, no seu desenvolvimento dialoga com o mercado de trabalho, com o alunado e com as instâncias superiores, sejam elas as da própria IES ou das agências reguladoras. Desta feita, a estrutura curricular aqui apresentada traz em seu bojo o que se apreendeu no processo de avaliação formal que o curso se submeteu, as orientações institucionais da FAEESP e as necessidades locais e regionais do alunado e do Mercado de trabalho.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem a carga horária de 2120 horas, incluindo 200 horas de Atividades Curriculares Complementares e 320 horas de Projetos Integradores e Interdisciplinares que transformados para uma carga horária de hora-aula de 50 minutos, terá a carga horária final de 1854 horas.

A integralização do Curso no tempo mínimo de 04 semestres e máximo de 8 semestres.

A distribuição quantitativa dos minutos de atividades que compõem a hora-aula (50min) é da responsabilidade de cada disciplina que se obriga a respeitar a carga horária mínima a ela atribuída pelo Projeto Pedagógico do Curso (PPC). A valoração e a quantificação em minutos das atividades acadêmicas são criteriosamente feitas, inadmitindo-se prejuízo ao cumprimento da carga horária total do curso. O desenvolvimento das atividades práticas das disciplinas em diferentes cenários e a participação em projetos levam a perspectiva de um trabalho coletivo (academia, serviço e comunidade), na busca de estratégias para a minimização dos problemas do cotidiano e o exercício pleno da cidadania.

O início das atividades práticas, em nível de complexidade crescente, com articulação dos conteúdos entre si, propicia ao estudante os conhecimentos, as competências e as habilidades requeridas. Todas as disciplinas valorizam a interdisciplinaridade e

possibilitam a efetiva articulação entre a teoria e a prática.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos adota uma proposta de formação, na qual o estudante tem papel ativo e assume responsabilidades crescentes na construção de seu conhecimento. Como sujeito do aprendizado e tendo o professor como facilitador do processo de ensino-aprendizagem, o estudante deve familiarizar-se com os problemas relevantes na área da tecnologia em geral. Estimula-se o trabalho em equipe e a produção dinâmica de conhecimentos por meio da ação-reflexão-ação, o que permite o desenvolvimento de habilidades, competências e atitudes necessárias ao exercício profissional.

A estrutura curricular e o ementário do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com a respectiva bibliografia básica e complementar das disciplinas são apresentados em ANEXOS deste Projeto Pedagógico.

5.6. Conteúdos Curriculares

Os Conteúdos Curriculares presentes no PPC Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP promovem o desenvolvimento efetivo do perfil profissional do egresso, levando em consideração atualização do mercado, adequação regulamentar vigente da carga horária, adequação bibliográfica, a acessibilidade metodológica, a abordagem de conteúdos como enquanto disciplinas e/ou Projeto Integrador e Interdisciplinar, tais como: Direitos Humanos, Questões de Gênero e Atenção à diversidade; Educação Ambiental e Sustentabilidade; Relações Étnico-Raciais; Responsabilidade Social; Libras e portadores de necessidades no mercado de trabalho, além das Atividades Curriculares diferenciaram o curso e certamente o perfil profissional do egresso e este profissional que será inserido no mercado de trabalho com conhecimentos mais amplos, atuais e inovadores que certamente refletirá em suas atitudes e no ambiente profissional e pessoal em que está (estará) inserido, cumprindo assim a Missão da FAEESP: ... agente transformador da realidade que o cerca.

5.7. Metodologia

A metodologia implantada valoriza a importância da autonomia do discente que conta com todo suporte técnico e afetivo dos educadores e coordenador. Dessa forma, as atividades pedagógicas apresentam excelente

concordância com os objetivos institucionais e do curso, pois, os alunos contam com apoio tecnológico e autonomia no processo ensino-aprendizagem; wi-fi grátis, laboratório de informática, central do aluno que é disponibilizado material de apoio pelos professores, seminários, aulas dinâmicas e expositivas com uso de retroprojetores, slides, filmes, curta-metragem entre outros. Ressalta-se a importância do diálogo e suporte pedagógico para o discente mesmo não sendo horário de aula do educador, e por isso, a FAEESP tem professores com horário de plantão de atendimento, além dos professores em tempo integral onde ainda tem o apoio e agente facilitador desta comunicação entre educandos e educadores o e-mail corporativo.

A FAEESP acredita que todos são seres em constante formação e inconclusos, nesse sentido, concebe o momento de aprendizagem como um processo sequencial que possibilita momentos de debates, reflexões e discussão com fundamentos teóricos que nunca terminam, pois, a aprendizagem se dá em todo momento e em vários lugares. Por isso, as aulas teóricas sempre são seguidas de exercícios práticos. Servindo de estímulo para que os alunos relacionem os conteúdos técnicos com situações do seu dia-a-dia e então, construa sentidos para aquelas informações.

Reconhecendo a caracterização da especificidade e importância de cada disciplina para uma excelente formação: pessoal, cidadã, profissional e científica, a FAEESP proporciona aos alunos uma experiência ímpar para o desenvolvimento de projetos, que são coordenados por professores orientadores e desenvolvidos pelos discentes, que contam com o suporte dos professores de cada disciplina vigente na produção do Projeto Integrador e Interdisciplinar. Esse Projeto proporciona uma Integração Plena, entre coordenadores, professores orientadores e professores das disciplinas, professores orientadores com discentes, professores das disciplinas vigentes com os discentes uma total integração entre a comunidade acadêmica. E a consequência dessa integração tem resultado, pontos positivos como produção de artigos acadêmicos, estruturado em parte teórico e prática, que trazem uma diversidade de abordagens temáticas relevantes e contemporâneas, temas e abordagens que são escolhidas pelos nossos educandos, e a inclusão do município Itapevi, como fonte de pesquisa em trabalhos científicos.

Conclui-se que, o processo de ensino-aprendizagem com metodologias ativas que caracteriza o discente como protagonista do seu próprio conhecimento e o educador, apenas como mediador que apresenta-se com suporte técnico que fundamenta as reflexões com bases teóricas-científicas é quem cria situações-problemas que estimulam a contextualização do conteúdo programático, direcionando e estimulando a autonomia do discente no processo da aprendizagem significativa.

5.8. Atividades Curriculares Complementares (AC)

As atividades complementares, as quais apresentam neste PPC sua carga horária computada em horas aula de 60 minutos, são aquelas realizadas pelo aluno durante seu período de vínculo ao curso e relacionadas à sua formação profissional. São atividades paralelas de crescimento pessoal que possibilitam o desenvolvimento das práticas e estudos transversais e independentes preconizados pelas orientações de ensino no país objetivando orientar vocações para setores específicos ligados ao panorama econômico produtivo regional ou nacional. As vocações regionais serão contempladas nos estudos de áreas temáticas que irão complementar a formação acadêmica e estimular o desenvolvimento de expertises e ênfases previstas nas orientações para os cursos no país.

As Atividades Complementares (ACs) são práticas acadêmicas obrigatórias para os alunos que ingressam nos Cursos da FAEESP. Obrigatórias não em seu sentido negativo, mas, no sentido mais importante e essencial da formação de um futuro profissional e por necessidade local comprovada (falta de leitura, dificuldade na escrita e consequente interpretação, além da falta de acesso a atividades culturais, dentre outras por ser uma região caracterizada por baixo poder aquisitivo). Estão institucionalizadas com devido Regulamento Institucional e cada curso com seu devido manual contendo informações sobre: carga horária, importância e função da realização das atividades complementares (para crescimento pessoal e profissional), exemplos de atividades válidas, importância da diversidade das atividades e da relação das mesmas para cada curso, endereço de sites, além deste manual estar inserido no PPC do curso Superior de Gestão de Recursos Humanos, a FAEESP preocupada com o perfil do egresso, disponibiliza semanalmente um docente para atendimento específico acerca das atividades complementares, estimulando: atividades culturais (teatro, cinema, exposições, visitas, etc), atividades sociais (doações, campanhas sociais, etc), atividades empresariais (visitas a empresas), atividades pedagógicas (cursos, saraus, leituras diversificadas, escrita, etc), direcionando os discentes, ajudando-os na formação geral, específica e inovadora, demonstrando que não estão sozinhos, muito menos soltos, sem direcionamento, pois, existe um propósito inovador no desenvolvimento das ACs da FAEESP.

Através das Atividades Complementares será possível complementar e sintonizar o currículo vigente, ampliar os horizontes do conhecimento, favorecendo o relacionamento entre grupos, a convivência e o respeito às diversidades, assim como, a tomada de iniciativa, bem como possibilitar a ampliação de conhecimentos por meio de uma formação integradora para

enriquecimento curricular através de atividades práticas de modo a propiciar vivências nas diferentes áreas. As ACs são aquelas que concretizam e aperfeiçoam a formação do aluno, aprofundando os conhecimentos e articulam conhecimento teórico com ações práticas nas diferentes áreas, possibilitando o reconhecimento, por avaliação de habilidades, conhecimento e competência do aluno, inclusive adquirida fora do ambiente acadêmico, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mercado do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade.

A escolha e a validação das Atividades Complementares devem objetivar a flexibilização curricular, propiciando ao aluno a ampliação epistemológica, a diversificação temática e o aprofundamento interdisciplinar como parte do processo de individualização da sua formação acadêmica e, podem ser cumpridas, de acordo com os interesses dos alunos e suas vocações, dentro da própria e/ou fora dela. Assim, são consideradas atividades complementares: seminários, palestras, congressos, fóruns, mostra científica, atividades de comunicação e expressão, visitas a empresas, cursos, leituras, estágios extracurriculares, doações, eventos, filmes, vídeos, dentre outras descritas no Manual específico das atividades complementares do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, estando as mesmas presentes na matriz curricular do curso, totalizando 200 horas.

O controle da carga horária cumprida pelo aluno é feito mediante ficha individual, preenchida e assinada pelo responsável pelas atividades complementares e referendada pelo professor responsável. O limite válido para cada modalidade objetiva estimular o aluno a participar de diferentes atividades e ampliar as possibilidades de sua atuação junto ao curso.

É desejável o equilíbrio entre todas as modalidades de atividades, mas o aluno é livre para definir e consolidar seu perfil em relação ao curso.

Ao adotar a filosofia de que a educação é concebida como um instrumento que oferece ao indivíduo a oportunidade de construir sua própria formação intelectual será oportunizado ao discente a flexibilidade curricular através de atividades complementares, as quais poderão ser realizadas no decorrer do curso, num total de 200 horas, para integralização curricular.

O Manual de Atividades Complementares está em ANEXO deste Projeto Pedagógico.

5.9. Projeto Integrador e Interdisciplinar

A FAEESP parte do entendimento de que, durante o curso de graduação, o aluno deve ser estimulado a produzir trabalhos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação maior entre a realidade prática e a teoria aprendida em sala de aula. Como o conhecimento na vida cotidiana não aparece fragmentado, pois a realidade é necessariamente global e multidimensional, precisamos encontrar uma forma de garantir espaço e tempo no currículo para a integração dos saberes, sem que isso signifique desconsiderar as especificidades disciplinares. Para tal, faz-se necessária a adoção de uma atitude interdisciplinar, a qual envolverá o corpo docente e discente em uma mudança no processo de tomada de decisão frente aos problemas que permeiam as disciplinas envolvidas.

Nesse processo, alunos e professores atuam colaborativamente, pois são co-construtores do conhecimento, em um movimento que enfoca a metacognição (aprender a pensar) e acentua os processos gerais, como a resolução de problemas comuns às disciplinas. Assim, trabalhando em pequenos grupos e coletivamente, os alunos poderão pesquisar e resolver problemas suficientemente complexos, relacionados à realidade do mundo em que vivem, como forma de provocar a aplicação e produção de conhecimentos sobre temas que não podem ser encerrados nos compartimentos das disciplinas existentes.

Nessa perspectiva, os passos que caracterizam os processos acadêmicos envolverão grupos de alunos e os levarão a atuar da seguinte maneira:

- discussão de um problema particular que constitua um desafio cognitivo e cuja solução demande pesquisa;
- utilização dos próprios conhecimentos e experiências dos alunos, que para isso contam com a orientação de professores e são incentivados a buscar, por si mesmos, os conhecimentos necessários para chegarem a uma resposta para o problema abordado;
- levantamento de uma série de hipóteses que podem explicar e resolver o problema;
- investigação das hipóteses apontadas;
- indicações de possíveis respostas e soluções e, ao final do processo, preparação de uma apresentação profissional com resultados para a turma.

Nesse contexto da reforma curricular a interdisciplinaridade, por meio do Projeto Integrador e Interdisciplinar (de forma dirigida e aplicada) ajudará a abrir as portas da sala de aula, a trazer significado aos conteúdos e a construir pontes para todos os ambientes/espços que corroborem a aventura de aprendizagem dos alunos.

A interdisciplinaridade, não é apenas a reorganização metódica de disciplinas e conteúdos numa “grade”, é uma tomada de posição, face ao problema do conhecimento, por parte das pessoas envolvidas num projeto educativo que retoma e reconhece a complexidade do dilema da presença do homem no mundo, isto é, dos problemas com os quais nos defrontamos, e propõe soluções para que a humanidade possa se expressar em sua plenitude.

Isso se manifesta em:

- uma relação de reciprocidade, de mutualidade, um regime de co-propriedade, de interação, que irá possibilitar o diálogo entre os envolvidos num projeto pedagógico e nutrir-se de uma intencionalidade;
- um regime de cooperação entre disciplinas ou entre setores heterogêneos de uma mesma ciência, que se faz por meio de trocas e visando ao enriquecimento mútuo;
- um movimento entre prática-teoria-prática nos processos de ensino e aprendizagem que favorece a eliminação do hiato existente entre a formação universitária e a atividade profissional e atribui sentido aos conteúdos;
- uma premissa de que nenhuma forma de conhecimento é, em si mesma, capaz de dar conta de uma determinada realidade.

O diálogo do conhecimento científico e tecnológico com formas variadas de saberes – o saber tácito, o saber intuitivo, o saber popular, o saber informal, o saber do inconsciente, os saberes presentes em toda a expressão da vida humana – é estimulado de modo a deixar-se interpenetrar por elas, preservando-se, todavia, o olhar científico sobre o fenômeno em estudo;

- uma substituição da concepção fragmentária do conhecimento e do ser humano por uma outra, unitária, complexa e multifacetada.

A interdisciplinaridade é, portanto, uma atitude epistemológica e pedagógica que incorpora uma nova concepção de: - conhecimento; - sujeito; - relação do sujeito com o conhecimento.

A atitude interdisciplinar é compreendida como uma tomada de posição face ao problema do conhecimento por parte de pesquisadores, professores, alunos e demais pessoas envolvidas num projeto educativo.

Não se esgota na junção de conteúdos ou de métodos, nem na junção de disciplinas ou criação de novos conteúdos, produto dessas junções. Uma vez que se trata de encontro entre sujeitos com uma determinada intencionalidade face ao conhecimento, a parceria é apontada como premissa maior da interdisciplinaridade, já que o educador que a pratica não o faz solitariamente, mas dialogando com teóricos, com seus pares, com seus alunos.

O diálogo entre formas e tipos variados de conhecimento com os quais não estamos habituados e a interpenetração daí decorrente cria a possibilidade de consolidação da intersubjetividade – a possibilidade de um pensar que venha se completar no outro – e será tanto mais profícua quando houver a

intencionalidade de efetivação de novas, melhores e mais consistentes parcerias.

O Projeto Integrador e Interdisciplinar sustentado na parceria é muito mais fruto do encontro de sujeitos parceiros com ideias e disposição para o trabalho do que de disciplinas. A responsabilidade mútua surge como uma característica fundamental dos parceiros em um trabalho interdisciplinar, fruto do envolvimento com o projeto em si, com as pessoas, com a comunidade acadêmica e com a sociedade.

A disciplina Projeto Integrador e Interdisciplinar foi o caminho encontrado pela FAEESP para a efetivação da interdisciplinaridade e circulação dos saberes, apresenta-se como uma proposta de prática interdisciplinar que desempenhará a função aglutinadora das dimensões da Aprendizagem Significativa, das quais merecem destaque: DCNs e PPCs O tema/eixo temático foco do PII deve estar diretamente relacionado à formação de habilidades (específicas e globais) e de competências descritas nas Diretrizes Curriculares Nacionais e nos Projetos Pedagógicos dos Cursos, de modo a corroborar a formação profissional, humana e cidadã dos alunos e a ajudar na sua inserção político-social.

O letramento acadêmico traduz-se em ações que viabilizam o desenvolvimento dos alunos e a sua formação como sujeitos acadêmicos.

Alguns descritores são considerados fundamentais para que os alunos possam, por exemplo, desenvolver senso crítico, capacidade de integrar conhecimentos outras habilidades/competências essenciais para uma participação efetiva na sociedade.

Esses descritores incluem, principalmente:

- a) o desenvolvimento contínuo das habilidades de leitura e escrita nas diferentes áreas do conhecimento;
- b) o desenvolvimento contínuo do raciocínio lógico-matemático;
- c) o entendimento do processo de construção do conhecimento científico.

A disciplina PII adota como princípio o papel ativo dos estudantes na construção do conhecimento, em que o processo de aquisição do saber é mais importante que o próprio saber. Porém, para que se envolvam ativamente nas decisões relacionadas a seu processo de aprendizagem e na implementação dessas decisões, assumindo responsabilidade pela própria aprendizagem e tornando-se mais independentes da ajuda dos professores, os estudantes devem, primeiramente, se conscientizar quanto a seus estilos de aprendizagem (i.e., como aprendem) e desenvolver diferentes estratégias (i.e., procedimentos específicos – comportamentos, técnicas, recursos usados) para possibilitar e melhorar sua aprendizagem e, conseqüentemente, ajudá-los a construir o próprio conhecimento. O professor deve atuar, nesse contexto, como um facilitador da autonomia dos alunos.

Trabalho em Equipe: Outro componente facilitador da autonomia e da autorregulação da aprendizagem é o trabalho em equipe, sustentado pela teoria sociocultural proposta por Vygostsky e colaboradores, segundo a qual a aprendizagem ocorre a partir de interações significativas, através das quais os indivíduos co-constroem o seu conhecimento. Nessa teoria fundamentam-se também os pressupostos da aprendizagem colaborativa: as interações são a chave para o desenvolvimento social, afetivo e, sobretudo, cognitivo. Trabalhando juntos, os alunos e os professores não compartilham apenas ideias e informações, mas também estilos e estratégias de aprendizagem.

Espaços de aprendizagem: A sala de aula e qualquer outro ambiente/espço de aprendizagem, intramuros (bibliotecas, laboratórios, auditórios, clínica, agência, espaços de convivência, etc.) ou extramuros (cinema, teatro, museus, empresas, portos, hospitais, postos de saúde, etc.), devem estimular a experiência, a experimentação e a habilidade de problematizar dos alunos.

Operacionalização

Etapa 1 – Planejamento

A etapa de planejamento do Projeto Integrador e Interdisciplinar será realizada no final do semestre anterior à realização do trabalho interdisciplinar e na primeira semana do semestre letivo, durante o planejamento de Professores.

Deverá respeitar os princípios norteadores da interdisciplinaridade e os Projetos Políticos Pedagógicos de cada curso, de tal forma que seus produtos estejam adequadamente articulados com os temas/eixos temáticos de cada semestre/Curso.

Esta etapa consistirá em reunião de planejamento com todos os professores de cada semestre/Curso com o propósito de estabelecer:

- as normas gerais;
- os objetivos;
- propor a formatação dos trabalhos;
- as regras para a composição dos grupos;
- as modalidades de apresentação escrita e oral;
- e o cronograma.

O planejamento da disciplina Trabalho Integrador/ Interdisciplinar Dirigido/Projeto Aplicado deve contemplar as seguintes etapas:

1 - Definição do tema/eixo temático

Tema/eixo temático que será o fio condutor do projeto.

2- Justificativa

Definição dos motivos pelos quais se pretende trabalhar este ou aquele tema/eixo temático de forma articulada ao Projeto Político Pedagógico do Curso.

3- Objetivos

O que se pretende alcançar e como o tema/eixo temático se liga ao projeto curricular do curso.

4- Abrangência Definição de como as disciplinas e seus conteúdos estarão envolvidos no Trabalho Integrador/ Interdisciplinar.

5- Metodologia

Definição pelos professores, juntamente com os alunos (quando apropriado ao curso), de como cada um trabalhará o tema/eixo temático em sua disciplina e definição da(s) referência(s) bibliográfica(s), da metodologia da pesquisa, do produto final e do modelo de apresentação.

6- Cronograma

Definição de datas, etapas e responsáveis do processo de desenvolvimento, bem como dos processos avaliativos. O trabalho escrito deverá apresentar introdução, desenvolvimento, conclusão e referências bibliográficas, e deve ser elaborado segundo as normas da ABNT. O tamanho mínimo e máximo do trabalho deverá constar no Manual específico de cada semestre/Curso, de acordo com as características do curso.

A apresentação do trabalho oral deverá ser construída através de pôster, seminário, apresentação para banca de professores ou outra modalidade de apresentação contemplada em Manual do semestre/Curso.

Etapa 2 - Desenvolvimento do Projeto Integrador e Interdisciplinar

Cada trabalho, dependendo de sua natureza e das peculiaridades de cada curso, poderá subdividir o desenvolvimento em diferentes formatos, de acordo com os objetivos e as metodologias traçadas. A partir da coleta de dados, os grupos deverão começar a relatá-los por escrito, sintetizando-os e trazendo as referências teóricas e documentais para dialogar com os dados primários ou secundários.

O desenvolvimento do Projeto Integrador e Interdisciplinar deverá contemplar as seguintes etapas:

1- Trabalho de campo

Os grupos de alunos se formam, fazem leituras e fichamentos dos textos indicados pelos professores das disciplinas do semestre, constroem instrumentos de pesquisa, realizam trabalhos de campo, reuniões, elaboram o trabalho escrito e o formato das apresentações. Ao longo do processo de desenvolvimento do Projeto Integrador e Interdisciplinar os grupos serão avaliados processualmente.

2 – Recursos, espaços de aprendizagem e definição dos campos de pesquisa

Os espaços para o desenvolvimento do Projeto Integrador e Interdisciplinar poderão ser intramuros (bibliotecas, laboratórios, empresas

simuladas, auditórios, clínica, agência, escolas, espaços de convivência, etc.) ou extramuros (cinema, teatro, museus, empresas, ONGs, portos, hospitais, postos de saúde, etc.).

Etapa 3 – Processo Avaliativo

Na disciplina Projeto Integrador e Interdisciplinar serão distribuídos pontos conforme o Manual do semestre/Curso. Sendo que, o não cumprimento ou atribuição de nota mínima (zero) para um dos itens avaliativos, implicará a reprovação do trabalho, independente da avaliação dos outros itens.

O processo avaliativo envolverá as seguintes etapas:

1- Avaliação Processual

O aluno será avaliado durante o processo de formação de habilidades e competências que possam contribuir para o seu desenvolvimento. A chave para esse tipo de avaliação está no fornecimento (pelo professor) e internalização (pelo aluno) de feedback sobre o desempenho deste último, com um olhar voltado para a continuação da sua formação. Ao longo do semestre, o desenvolvimento do Projeto integrador e interdisciplinar será avaliado de acordo com seguintes itens, dentre outros:

- Apresentação da proposta do problema/pesquisa;
- Construção da problematização pelos grupos
- Elaboração do instrumento de coleta de dados/pesquisa
- Realização das etapas do trabalho pertinentes à metodologia
- Análise dos dados Elaboração do trabalho final escrito

2 – Trabalho Escrito

O desenvolvimento do Projeto Integrador e Interdisciplinar produzirá um trabalho escrito final. A disciplina cobrará a interlocução entre os saberes construídos a partir do trabalho. Os trabalhos deverão ser entregues ao professor desta disciplina na data fixada no cronograma.

3 - Apresentação oral

Cada grupo fará uma apresentação oral e será argüido por uma banca de professores, conforme Manual do semestre/curso. Demais disciplinas do semestre. A avaliação do produto final será feito por todos os professores das disciplinas do semestre e a nota deverá ser lançada na segunda etapa de avaliação de cada disciplina.

4 - Apresentação Visual (Banner)

Caberá a cada grupo, a elaboração e confecção de um banner que tem como objetivo uma síntese do produto final com sua data limite de entrega estabelecida pelo professor orientador.

5.10. Assistência ao Discente

A Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo - FAEESP instituiu a política de assistência ao discente por meio da implantação de ações que visam, entre outros aspectos: ações de acolhimento, permanência, acessibilidade metodológica e instrumental, intermediação.

A assistência ao Discente está devidamente institucionalizado e implementado através do NAA (Núcleo de Assistência ao Aluno) com apoio pedagógico, psicopedagógico e financeiro.

O apoio pedagógico e psicopedagógico para combate ao insucesso escolar e as dificuldades de aprendizagem; disponibilizar acessibilidade metodológica e instrumental, acolher e acompanhar os discentes ao longo de sua jornada acadêmica; organizar e apoiar eventos acadêmicos em diversas áreas; e o acompanhamento de estágios não obrigatórios remunerados.

As ações de assistência ao discente a serem desenvolvidas, de modo a atender às necessidades diversas das atividades acadêmicas do discente nas áreas: pedagógica, psicológica, política, socioeconômica e cultural, a saber:

Programa de Atendimento Psicopedagógico:

Visa ao atendimento do discente, que apresentar dificuldades em momentos diversos do seu aprendizado. Neste contexto, são realizadas ações que vão desde nivelamento, no momento do ingresso do curso, até atendimento específico durante todo o desenvolvimento do mesmo. Na operacionalização das ações podem ser incluídas atividades extraclasse que serão definidas a partir da natureza de cada disciplina e situação.

Programa de Concessão de Benefícios:

Bolsa monitoria: possibilita ao discente de graduação auxiliar os docentes nas atividades de caráter técnico-didática no âmbito de determinada disciplina, basicamente, nas aulas práticas;

Bolsas de estudo e Financiamento estudantil: A Faculdade desenvolveu seu programa próprio de bolsas, intitulado PRIES (Programa de Incentivo Estudantil), em que os candidatos realizam o vestibular gratuitamente e mediante o desempenho, são contemplados com bolsas de estudo de até 50%. Além disso, também disponibilizamos bolsas através do FIES (Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior) e o PROUNI (Programa Universidade para Todos). Em relação as bolsas de estudo, também realizamos convênios com empresas e prefeituras, oferecendo bolsas parciais de estudo aos colaboradores e seus dependentes.

CONIC: De maneira a possibilitar vivências diferenciadas aos nossos discentes e ao mesmo tempo colaborar com a oferta de bolsas de estudo, divulgamos as inscrições para participação no CONIC (Congresso Nacional de

Iniciação Científica). Os alunos participantes são contemplados com bolsa de estudos de 50% (cinquenta por cento) no semestre em que estão desenvolvendo o projeto.

O atendimento extraclasse ao acadêmico(a) é realizado pela Coordenação do Curso, pelos Professores em regime de trabalho de Tempo Integral, pedagoga, psicólogos, secretaria acadêmica com jornada semanal específica para atendimento ao aluno, assim como pelo núcleo destinado ao apoio psicopedagógico aos discentes e docentes.

Cada setor exerce uma função na parte de psicopedagogia, a secretaria fornece a documentação necessária para o dia a dia dos discentes, os coordenadores auxiliam no acompanhamento de disciplinas, atividades extraclasse, atividades complementares a serem desenvolvidas, já os setores financeiro e jurídico auxiliam os discentes que apresentam dificuldades financeiras e encaminham os mesmos a buscar bolsas em programas governamentais e também verifica a possibilidade de bolsas com recursos próprios. Alguns discentes também são atendidos e beneficiados com estágios remunerados em suas áreas de atuação dentro da própria instituição. Sendo assim, cabe ao Coordenador acompanhar o desenvolvimento discente e apoiar as suas atividades acadêmicas, em consonância com o professor da disciplina ou conteúdo que requer a atividade de nivelamento, recebendo o auxílio dos docentes, especialmente, na orientação para o processo de aprendizagem, na elaboração de trabalhos de graduação, nas atividades complementares e nos estágios curriculares e extracurriculares.

5.10.1. Formas de Acesso ao Curso

Na FAEESP, as formas de acesso aos cursos de Graduação se dão por:

a) Processo Seletivo = aberto em Edital Público, do qual constam os cursos oferecidas, com as respectivas vagas, prazos, documentação exigida, relação e forma das provas, critérios de classificação e demais informações. O processo seletivo para o ingresso nos Cursos de Graduação é planejado e aplicado por uma Comissão do Processo Seletivo, que oferecerá vestibular tradicional ou programado. O Vestibular tradicional é realizado dois vestibulares por ano, com inscrições geralmente no mês de outubro e provas em novembro, dezembro, janeiro e fevereiro, para ingresso em fevereiro. Em relação ao segundo vestibular é realizado de maio a agosto, com ingresso em

agosto. Atualmente são oferecidas 200 vagas anuais para o curso de Gestão de Recursos Humanos. As inscrições são feitas pela internet, telefone, aplicativo de mensagens instantâneas ou pessoalmente. As provas são aplicadas nas instalações da FAEESP. Através do vestibular tradicional é possível ter acesso ao Programa PRIES: Programa de Incentivo Estudantil, que disponibiliza bolsas de estudo com o objetivo de facilitar o acesso aos alunos ingressantes no ensino superior. Para oferta do PRIES será analisado o desempenho do candidato no vestibular - quanto melhor o desempenho do candidato, maior o percentual de desconto -, bem como sua situação socioeconômica. Para a concessão do PRIES é analisado o desempenho do(a) candidato(a) no vestibular através de suas notas no vestibular com a seguinte escala de pontuação e descontos:

1. 6,0 - 7,0 = 20%
2. 7,1 - 8,0 = 30%
3. 8,1 - 9,0 = 40%
4. 9,1 - 9,5 = 50%
5. 9,6 - 10,0 = 100%

b) Edital de Vagas para ingresso = não ocorrendo o preenchimento de todas as vagas do Processo Seletivo, abre-se um Edital de Vagas, que contém os critérios e informações, publicado nos jornais de circulação da região e no Site da FAEESP;

c) Portador de Diploma = é o aluno portador de diploma de Curso Superior reconhecido que deseja ingressar num dos Cursos de Graduação da FAEESP;

d) ENEM/ PROUNI = Aluno aprovado no ENEM = são aceitos alunos aprovados no ENEM de até dois anos anteriores à data de sua matrícula, mediante comprovação da sua aprovação. As vagas destinadas ao ENEM serão publicadas semestralmente. Para ingressar através do PROUNI é necessário ter realizado o Enem no ano anterior, não possuir diploma de curso superior e ter cursado todo o ensino médio na rede pública ou como bolsista de uma instituição privada. O perfil de renda também é analisado. Na FAEESP, o setor do PROUNI tem como objetivo auxiliar os alunos no processo seletivo, além de receber e analisar os documentos dos candidatos pré-selecionados, conforme o cronograma estabelecido pelo Ministério da Educação. Todo o processo segue a legislação vigente e os critérios do perfil socioeconômico para aquisição de bolsas de estudos de 100% e 50% estão disponíveis no edital da lei 11.096, de janeiro de 2005.

e) Transferência = aos alunos que estão devidamente matriculados em outras IES que por N motivos desejam mudar de IES e fazer parte da FAEESP como transferido, basta se inscreverem no processo seletivo, comprovar vínculo com outra IES e apresentar seu histórico escolar. Por se tratar de um curso de formação Superior é estritamente necessário para matrícula no curso o comprovante de conclusão do ensino médio.

As matrículas são efetuadas nos meses que antecedem o início das aulas podendo prolongar-se, caso haja vagas até o início do período letivo.

Os períodos de matrículas são divulgados com antecedência aos interessados, através de comunicados.

Em caso de haver vagas remanescentes ao processo seletivo a instituição pode emitir declaração de vagas para alunos oriundos de outras instituições de ensino superior, desde que estes atendam aos requisitos necessários especificados na legislação vigente e/ou para pessoas portadoras de diplomas de curso superior.

As matrículas são efetivadas pelos funcionários da secretaria da FAEESP, os quais verificam se os requisitos e a documentação estão de acordo com as normas regimentais.

5.10.2. Mecanismos de Nivelamento

As Atividades de Nivelamento são para aqueles alunos que encontram dificuldades nas disciplinas propostas pelo curso quando ingressam na Faculdade, independente do nível de conhecimento básico, tem como objetivo reviver os conhecimentos adquiridos anteriormente, de forma que acelere a adaptação do ambiente acadêmico. Esta atividade está disponível a todos os docentes e presente na própria matriz curricular através das disciplinas de: Língua Portuguesa e Matemática - álgebra (1º semestre) e Leitura e Produção Textual e Matemática – cálculo (2º semestre) a fim de recuperar os aprendizados adquiridos em anos acadêmicos anteriores, refletir e aperfeiçoar os conhecimentos básicos, que por sua vez formam o alicerce para seu desenvolvimento não deixando também a conotação de Inclusão Social. Em última instância, essas disciplinas de nivelamento proporcionarão uma maior facilidade para os docentes, na medida em que tornam mais homogêneos os conhecimentos dos alunos.

Inicialmente estas disciplinas foram ofertadas fora do horário

letivo, mas, a grande maioria dos alunos não frequentavam o que fez com que esse processo fosse revisto, pois, sem a participação dos alunos, perderia a razão de existência. Assim, para que ocorresse a participação/ envolvimento dos alunos o NDE, Colegiado e Coordenador decidiram inserir esse nivelamento enquanto disciplinas da matriz curricular, onde ocorre a participação de todos os alunos, sem colocá-los em situação inferior.

5.10.3. Núcleo de Assistência ao Aluno (NAA)

O NAA tem o compromisso de auxiliar a todos os envolvidos no processo de ensino e aprendizagem da FAEESP a viabilizarem um processo educativo ampliado, onde o aprendiz e processo de aprendizagem sejam considerados de forma global. Nesse sentido, comprometido com o objetivo comum a todos os setores da faculdade – oferecer ensino de qualidade – o NAA atua como facilitador para reflexões por parte da comunidade acadêmica acerca das relações psicopedagógicas e financeiras e de como estas interferem no processo em questão.

Para atingir esse compromisso, o NAA realiza diferentes ações que se destinam a suprir as demandas pedagógicas e financeiras do discente. No atendimento psicopedagógico ao aluno o atendimento é realizado principalmente de forma individual, quando este poderá verbalizar suas angústias e dificuldades referentes à vida acadêmica. Pressupõe-se que a partir do momento em que as questões subjetivas forem explicitadas e discutidas, se tornem não apenas menos angustiantes e menos geradoras de sofrimento, mas também sirvam para a experiência pessoal e autoconhecimento, culminando em atitudes e habilidades profissionais positivas, contribuindo para a sua formação mais integral e humana.

Excepcionalmente o atendimento poderá ocorrer de forma grupal, a partir de demandas identificadas onde esta modalidade de atendimento se mostre mais eficaz. Isto pode ocorrer no caso de diagnóstico situacional de problemáticas que envolvam grupos de alunos ou no caso da identificação de problemas comuns a um número maior de alunos onde a estratégia de atendimento grupal se mostre eficaz.

O aluno pode procurar o NAA espontaneamente ou por meio de solicitação/encaminhamento de um docente ou coordenador que perceba que a proposta de trabalho do NAA possa ser útil à formação do aluno.

É importante ressaltar que o trabalho de intervenção do NAA não tem por objetivo oferecer ao aluno um suporte psicoterapêutico, mas, antes, o de auxiliar o aluno no reconhecimento de suas dificuldades e ansiedades relativas à formação e futura prática profissional. Caso seja diagnosticado que o aluno demande atendimento psicoterapêutico especializado, ele será encaminhado para atendimento em clínicas conveniadas especializadas neste atendimento.

Por meio de ações efetivas, em conjunto com diretrizes do Projeto Pedagógico Institucional e da prática docente, o NAA procura proporcionar ao aluno uma formação profissional mais sólida, capacitando-o não apenas ao desempenho profissional técnico, mas também a considerar os componentes humanos, ou seja, sociais e emocionais de sua formação, auxiliando-o, a partir do autoconhecimento e reflexão sobre seus afetos, a ter uma postura ética e responsável, bem como, confiante de suas potencialidades. Assim, pretende-se que a partir da atuação desse espaço facilitador do processo de formação seja possível minimizar as crises presentes no processo educativo; formar de um profissional com competências emocionais, técnicas e éticas; melhorar a prestação de serviços da FAEESP e, conseqüentemente, promover o reconhecimento do valor da formação promovida pela Instituição.

5.10.4. Ouvidoria

A Ouvidoria da FAEESP, tem o objetivo de compreender e respeitar as necessidades, direitos e valores do corpo discente e de toda a comunidade interna e externa da Instituição. O atendimento é feito pessoalmente, através da caixinha da Ouvidoria presente na secretaria da IES, ou eletronicamente através do site institucional. O atendimento direto e pessoal é marca de excepcionalidade encontrada na Ouvidoria da FAEESP.

5.10.5. A comunicação e a Intercomunicação no Curso

No âmbito institucional, o aluno conta com um serviço de atendimento individualizado, realizado em um primeiro instante através de seus professores e do NAA, e posteriormente pela coordenação de curso, integrado aos setores financeiro e de administração acadêmica.

O Portal Educacional da FAEESP conjuntamente com a CPA são

as principais ferramentas de comunicação atuando na convergência dos serviços aos alunos, professores, funcionários e à comunidade externa. A página na web se presta, com indubitável eficiência e eficácia, à comunicação entre todos que se envolvem no processo educacional, quer na esfera do ensino ou da extensão.

A área restrita do Portal a alunos, professores e funcionários cobre boa parte das interações necessárias ao funcionamento cotidiano da instituição. Lá alunos e professores têm acesso às mais diversas funcionalidades que apoiam suas interações e a deles com os canais formais da Faculdade.

O curso adota ferramentas da internet que possibilitam a comunicação e a intercomunicação. Não há como alcançar os objetivos do curso sem o uso da internet. O curso usufrui das funcionalidades da internet para: lançamento de notas, frequência, conteúdo ministrado e permite o diálogo permanente entre professores e alunos.

Da mesma forma, todos os alunos, no ato da matrícula acadêmica, são solicitados a cadastrarem-se no Portal, obtendo um login e senha. Seus endereços eletrônicos são parte integrante desse cadastro permitindo a comunicação bidirecional (aluno- professor) e multidirecional (incluindo a coordenação de curso, os colegas de turma e também as áreas de apoio ao discente) incluindo a Ouvidoria eletrônica (Fale Conosco), além do uso do WhatsApp com grupos de alunos de cada curso.

A comunidade acadêmica recebe, periodicamente um informativo virtual. Trata-se de um espaço no portal eletrônico que contém as principais notícias da FAEESP em forma de notas curtas e rápidas. O curso também mantém quadros murais para avisos e divulgação de notícias diversas de interesse específico de alunos e professores em todos ambientes da IES, tendo um principal com oportunidade de trabalho/estágio logo na entrada da Instituição.

5.10.6. Monitoria

Além das atividades curriculares complementares, os alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP são incentivados a participar ativamente da construção do conhecimento desde o início do curso.

A Monitoria tem como finalidade a iniciação à docência e, como objetivo geral, contribuir para a melhoria do ensino de graduação, promovendo a cooperação acadêmica entre alunos e docentes. As atividades de monitoria no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de

Recursos Humanos serão consideradas estimuladoras e fundamentais para despertar a vocação docente no estudante. Os monitores serão selecionados a partir da publicação semestral dos editais de monitoria, que seguem a Regulamentação Específica.

O processo seletivo é por meio de concurso, promovido por cada disciplina, que consta de prova escrita e entrevista. As atividades de monitoria são oferecidas para disciplinas específicas que exigem a presença do monitor juntamente com o professor responsável em ambiente de sala de aula.

Os alunos que efetivamente atuam como monitores recebem o certificado de exercício de monitoria na respectiva disciplina, onde consta, entre outros, a carga horária cumprida. Além disto, os monitores são agraciados com descontos diretamente incididos sobre o valor da mensalidade.

5.10.7. Extensão

As relações semânticas entre o ensino e a extensão é o que provê a identidade dos cursos superiores da FAEESP. Essas relações devem ser construídas de forma indissociável, de maneira que a atividade fim seja realizada com competência, eficiência, adequação, responsabilidade e constante processo de atualização e aperfeiçoamento.

Avança-se na questão da interdisciplinaridade, visto que os conhecimentos a serem trabalhados ao longo do curso procuram refletir o atendimento das necessidades dos alunos e ao perfil desejado dos egressos.

Os professores da FAEESP, em suas atividades de ensino, devem ser capazes de não apenas transmitir o conhecimento ou sistematizar os mesmos, mas aliar essas atividades ao desenvolvimento de projetos de extensão, ligados às suas respectivas áreas de atuação. Os programas de extensão são consequência das atividades de ensino.

A IES colocará à disposição da comunidade, serviços diversos, tais como: cursos de aperfeiçoamento e de extensão; biblioteca (física e virtual); eventos culturais e artísticos; atividades de estágios; assessorias e consultorias.

À FAEESP caberá ainda criar, empreender e difundir outras atividades que possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida de Itapevi e região. A realização de eventos culturais, artísticos, esportivos, de educação para o saber instrumental, educação

ambiental, educação para a saúde, entre outros, deverá ser uma preocupação constante da instituição no atendimento da comunidade.

5.10.8. Meios de Divulgação de Trabalhos e Produções dos Alunos

A FAEESP tem por meta a criação de sua Revista online entre 2º semestre de 2019 e 1º semestre de 2020 com publicação de artigos, projetos e produções dos alunos.

5.10.9. Acompanhamento de Egressos

A Política de Acompanhamento do Egresso da FAEESP está fundamentada na possibilidade de discursão das ações que são realizadas pela instituição voltadas para o desenvolvimento dos acadêmicos tendo em vista o aperfeiçoamento dos cursos e dos serviços prestadas a fim de melhorar as competências e as habilidades dos discentes bem como a participação dos egressos em atividades que são oferecidas pela instituição.

Por meio da política de acompanhamento a IES acompanha o egresso sendo possível traçar um mapeamento e sequencialmente a partir das informações obtidas construir indicadores que permitem uma discussão e análise da qualidade dos cursos e oferecidos pela IES e a repercussão dos mesmos no mercado de trabalho e na sociedade.

Devem-se levar em consideração que tais informações são importantes indicadores para o aperfeiçoamento dos próprios cursos e para o desenvolvimento qualitativo de oferta educacional da IES.

O programa de acompanhamento de egressos permite a coleta de dados sobre a inserção dos egressos no mercado de trabalho, possibilitando assim que a IES acompanhe de forma contínua as mudanças e as necessidades atuais do mercado possibilitando assim a revisão e organização das propostas de formação dos cursos objetivando formar profissionais cada vez mais qualificados para o mercado.

A política de egressos também serve de apoio ao aluno durante a sua transição para o mercado de trabalho, uma vez que é de suma importância a continuidade da relação iniciada desde os primeiros semestres do curso de graduação. Tem-se o entendimento que a política de acompanhamento ao egresso não começa logo após a

colação de grau.

Ela deve se iniciar enquanto o aluno está se preparando para sair do âmbito acadêmico para atuar no mundo do trabalho. Neste momento ocorre a necessidade de orientações específicas para que o mesmo possa se sentir mais seguro e preparado para enfrentar o a competitividade do mercado atual.

Sendo assim as políticas de acompanhamento do egresso juntamente com o Programa de Acompanhamento de Egressos são ferramentas fundamentais e fonte de informações para a autoavaliação continuada da Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo – FAEESP.

5.11. Processo de Autoavaliação

O processo de avaliação e de autoavaliação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da está intrinsecamente articulado às mudanças e melhorias implantadas ao longo da sua trajetória.

A FAEESP conta, em sua estrutura organizacional, com a Comissão Própria de Avaliação (CPA), responsável pela condução dos processos de avaliação interna da instituição, tanto no âmbito docente, quanto discente, de gestão e de infraestrutura.

As avaliações realizadas pela CPA são objeto de discussão e análise pelo Colegiado do Curso e pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE), contribuindo, desta forma, para a consolidação e aprimoramento dos processos acadêmicos.

Ainda na lógica da avaliação e autoavaliação, a Coordenação do Curso realiza avaliação anual junto ao corpo discente, através de instrumento próprio, quando os alunos são convidados, de forma voluntária, a responder questões referentes às disciplinas, ao corpo docente e à infraestrutura do curso. A partir dessa avaliação são gerados resultados que são discutidos nas reuniões de NDE e de Colegiado para a elaboração de estratégias que devem ser adotadas para o saneamento das fragilidades apontadas.

Também os docentes, através da CPA, são convidados a responder questionários específicos sobre o desempenho discente. Utilizam-se ferramentas eletrônicas e os docentes apresentam a sua impressão das turmas para as quais já ministraram aulas, completando assim, a avaliação 360°. Tanto os resultados das avaliações como as estratégias preparadas são apresentados e discutidos com os professores e estudantes.

Além do processo de autoavaliação, a identificação das principais demandas pontuais dos estudantes é feita pela aproximação da coordenação com a representação discente. São realizadas reuniões com os estudantes representantes de turma, quando é possível avaliar a percepção dos graduandos em relação ao curso. Nesses encontros é possível não só aproximar os alunos da coordenação, o que visa manter clara e transparente a comunicação no curso, mas também tomar as providências ou prestar os esclarecimentos que se fizerem necessários.

5.11.1. Ações Decorrentes dos Processos de Avaliação de Curso

Os processos de avaliação externa e de autoavaliação de cursos da FAEESP sempre se mostraram como excelentes norteadores para a melhoria contínua dos processos e políticas institucionais propostas pelo PDI.

As avaliações externas regulamentadoras de credenciamento, reconhecimento, autorização e renovações das mesmas, orientam a IES em todos os processos de melhorias, tanto na organização didático pedagógica quanto na infraestrutura e corpo docente, para que possamos trilhar caminhos cada vez mais próximos à excelência no processo de ensino e aprendizagem.

A CPA – Comissão Própria de Avaliação, através de seus questionamentos direcionados a todos os setores da IES, se coloca como uma ferramenta aproximadora entre a Direção Geral e todo o corpo técnico e alunado, apontando para as principais necessidades e anseios dos acadêmicos, técnicos administrativos e docentes.

A Comissão Própria de Avaliação da Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo - FAEESP se fundamenta nas orientações do SINAES para o desenvolvimento da sua autoavaliação, compreendendo que o processo de avaliação a ser desenvolvido pela instituição valoriza a reflexão conjunta e, enaltece, num exercício intra-comparativo que deve ser realizado periodicamente, os coeficientes de evolução encontrados na instituição.

Como forma de incentivar a participação efetiva dos alunos nos processos de avaliação internos, em várias melhorias realizadas destacamos a importância da opinião de nossos discentes por meio de cartazes e adesivos anexados próximos a obra / melhoria realizada, ou seja, ocorre com evidência a apropriação dos resultados pela comunidade acadêmica.

No que tange as avaliações externas, é importante destacar que a IES foi credenciada com nota 3 e que o curso em questão foi autorizado também

com nota 3. Diversos são os esforços para a realização de melhorias contínuas, considerando o atual cenário econômico nacional e também as particularidades do município em que estamos inseridos.

Para atender à complexidade envolvida, a escolha metodológica recai em um exercício de complementaridade, combinando a avaliação quantitativa e a qualitativa por meio de ações contínuas, formativas e passíveis de mudanças que devem ser desenvolvidas respeitando seu contexto institucional, para a melhoria do conjunto de suas atividades. Assim, a Gestão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é realizada considerando a autoavaliação institucional e o resultado das avaliações externas como base para o aprimoramento contínuo do planejamento a atualização do curso, em conjunto com o NDE, que se apropriam dos resultados, os disponibilizam para a comunidade acadêmica e viabilizam formas efetivas de melhorias, visto que o processo de autoavaliação ocorre de forma periódica com a participação efetiva de toda a comunidade acadêmica que participa de todas as etapas, conforme relatórios, gráficos e demais materiais disponibilizados para análise. A CPA provoca a análise e a coleta é realizada pelo NDE.

5.12. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) no Processo de Ensino Aprendizagem

Para acompanhar o uso cada vez mais intenso da tecnologia da informação e comunicação (TIC), como recurso do processo de ensino e aprendizagem, a FAEESP busca continuamente a melhoria de acessibilidade às novas modalidades de multimídia. A infraestrutura oferecida aos alunos e professores contempla laboratórios de informática com programas específicos, aplicáveis ao ensino nas diferentes áreas.

Acompanhando a evolução dos recursos educacionais, o corpo docente e discente têm a sua disposição laboratórios de informática, para atender às demandas dos cursos com livre acesso à Internet e ao Portal Educacional. O alunado do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos terá ainda acesso a biblioteca virtual com mais de 8 mil livros virtuais disponíveis nas mais diversas áreas. A atualização dos equipamentos dos laboratórios será realizada de forma contínua, obedecidas às normas e políticas de uso, manutenção e atualização dos equipamentos.

O município de Itapevi, local em que a Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo – FAEESP está inserida, ainda não possui totalmente desenvolvida a oferta de internet via fibra ótica, o que nos levou a procurar por diversas outras alternativas. Em tempo, fora contratada a única empresa da

região que fornece internet através de fibra ótica, o que atualmente possibilita disponibilizarmos aos nossos discentes Wi-fi gratuitamente, permitindo acesso a central do aluno, arquivos e vídeos diversos para fins acadêmicos, bem como o acesso a biblioteca virtual (Pearson) que pode ser acessada por computadores, tablets e smartphones, de qualquer lugar e a qualquer hora do dia, otimizando o tempo e conseqüentemente os estudos dos discentes, trazendo ainda recursos interativos: busca avançada, ferramenta de anotações, seleção de livros favoritos, impressão de páginas, download de conteúdo, ferramenta para destacar trechos do conteúdo, entre outros, possuindo ainda acessibilidade através do DosVox, software de acessibilidade, que disponibiliza o acervo a deficientes visuais.

O site da instituição possui acessibilidade digital e comunicacional, promovendo a interação entre discentes e docentes, assegurando o acesso a materiais diversos, sejam estes disponibilizados pelos docentes na área do aluno ou mesmo livros completos através de nossa biblioteca virtual (em caso de falta de acesso a internet, como plano de contingência o aluno pode ter offline até 10 livros para estudos) e ainda comprar até 50% da obra que tiver interesse.

Existe acessibilidade comunicacional em nosso laboratório de informática e em nossa biblioteca, por meio do software Dosvox, que se baseia no uso intensivo de voz que se destina facilitar o acesso a deficientes visuais a microcomputadores, sendo, esse um recurso muito importante de acesso a deficientes visuais. Existe acessibilidade instrumental por meio de mouse e teclado específicos. Enfim, existe a utilização das mais variadas TIC's, como, por exemplo, computadores, retroprojetor, caixa de som, microfone, televisão e rádio. Todos com o intuito de facilitar o processo de ensino aprendizagem.

5.13. Procedimentos de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem

No momento em que se iniciaram os projetos da FAEESP (2013) projetou-se uma média para aprovação por disciplina que era 7. Porém, logo no início de suas atividades em 2017, após novos estudos e sondagens com o público/alunado/discentes, realizados pelo NDE (Núcleo Docente Estruturante) chegou a conclusão da necessidade de alterar essa média. Essa mudança na média foi baseada e justificada numa sondagem analítica sobre as primeiras experiências nos processos de ensino-aprendizagem, com as diversificadas metodologias de avaliações aplicadas e com os rendimentos efetivos. Tivemos diversos momentos de discussões/reflexões entre gestores, coordenadores, NDE e professores que colaboraram para a definição das Ementas; conteúdos/objetivos específicos de cada disciplina/curso, os procedimentos de

acompanhamento e instrumentos de avaliação que permitem a formação contínua/efetiva dos discentes. Com isso, projetamos uma nova média (6) que atende a necessidade do rendimento necessário para aprovação na disciplina. Ou seja, essa alteração na média por disciplina, teve contribuição dessa pesquisa de território socioeconômico e cultural da região que colaborou com a reformulação das nossas práticas pedagógicas (ensino e avaliativo) e nos auxiliaram para esboçar, a priori, os perfis dos alunos e com isso, projetarmos e definirmos instrumentos de avaliação que contribuiria para uma evolução intelectual, física, emocional, profissional e cidadã nos nossos discentes.

Ainda com o interesse de organizarmos ações que estimulam e garantem a natureza formativa dos discentes, adotamos a quantidade de quatro avaliações que contemplam nossa aspiração em promover um conjunto sistemático de acompanhamento evolutivo e diversificadas formas de avaliação, que contribui para uma efetiva e contínua aprendizagem, atendendo assim, a concepção do curso definida no PPC do curso superior de Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos, contribuindo para a autonomia do discente de forma contínua e efetiva, sendo totalmente de natureza formativa, pois, demonstram ações concretas de melhoria da aprendizagem desde o momento da autorização até o presente momento (reconhecimento). Sendo: Prova 1 (P1), Prova 2 (P2), Prova Semestral (P.S.) e Avaliação do Professor (A.P.). A Prova 1 é elaborada numa estrutura de questões (dissertativas e múltipla-escolha) baseadas nos conteúdos desenvolvidos no início do processo-aprendizagem. Diagnosticamos a condição inicial do discente em relação a competência leitora, interpretativa e escrita. A Prova 2 (P2), questões de múltipla-escolha que integra os conteúdos técnicos específicos de cada disciplina vigente relacionados às questões práticas e atuais. Com esse mecanismo, garantimos a natureza formativa. A Prova Semestral (P.S.) também é composta por questões dissertativas e múltipla-escolha que atendem os modelos das avaliações externas: Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) e Concurso Público que objetiva classificar a evolução do discente em relação a sua condição inicial até o momento. Avaliação do Professor (A.P.) estimula as variáveis práticas metodológicas pedagógicas avaliativas durante todo o semestre vigente como mecanismo de compreender a evolução do discente em todos aspectos possíveis. Enfim, os procedimentos de acompanhamento e avaliação utilizados nos processos de ensino-aprendizagem atendem à concepção do curso definida no PPC. Nosso procedimento de acompanhamento e avaliação nos processos de ensino-aprendizagem baseia-se em quatro etapas, buscando com exímio cuidado as informações e concepções sobre a condição do aluno para estimular a sua efetiva evolução e visando atender ações concretas que nos oferecem Diagnosticar: condições iniciais dos discentes e identificar as principais dificuldades, Formar: estimular desenvolvimento ao longo do processo e

orientar a prática docente diante do processo de aprendizagem. Somar: agregar diversos instrumentos de aferição, classificar os discentes conforme desempenho e oferecer condições de Recuperação para melhorias concretas em relação as competências e habilidades necessárias.

5.14. Número de Vagas

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP tem autorização para 200 (duzentas) vagas anuais disponibilizadas no período matutino e noturno. A Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo – FAEESP, está localizada no município de Itapevi, na grande São Paulo, sendo este, o último município da região metropolitana de São Paulo, tendo uma população estimada em mais de 200.000 habitantes de acordo com o censo (IBGE). Itapevi é uma cidade que faz divisa com outros municípios da grande São Paulo, sendo eles: Jandira, Vargem Grande, Cotia, Santana de Parnaíba e Barueri, estando exatamente posicionada próximo de dois grandes centros logísticos, sendo um localizado em seu próprio município e outro localizado em Jandira, cidade com quem faz divisa, proporcionando, assim, aos seus munícipes, grandes oportunidades de emprego nas áreas administrativas, como, por exemplo, nas áreas de Recursos Humanos e Logística.

Na categoria educação, o município de Itapevi conta com exatamente 72 escolas entre todos os níveis da Educação Básica, sendo, a FAEESP - Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo, a única faculdade da região de Itapevi e Jandira a oferecer cursos de graduação na modalidade presencial, uma vez que a faculdade que antes situava-se no município de Jandira (FACEQ) encerrou suas atividades no respectivo município no ano de 2017, ocasionando o ingresso de vários de seus alunos através de vagas remanescentes de transferências oriundas dessa instituição, tornando a FAEESP referência de estudos para a população da região a qual está situada. Por conseguinte, é notória e necessária a oferta de vagas atualmente oferecidas pela FAEESP, considerando estudo quantitativo e qualitativo que comprovam sua necessidade na região, além do que ainda, que a presente IES, além de atender estudantes dos municípios de Itapevi e Jandira, em virtude de sua localização, bolsas próprias oferecidas, bolsas para funcionários públicos e dependentes, convênios com empresas, programas governamentais (PROUNI), qualidade do corpo docente, entre outros, possui alunos também dos municípios de Cotia, Carapicuíba e Barueri.

5.15. Responsabilidade Social

A Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo – FAEESP está diretamente engajada no processo de desenvolvimento da sociedade.

No seu compromisso social, a FAEESP se caracteriza pela oferta de um ensino de excelência, pela criação de um ambiente para discussão de temas relevantes para a sociedade, pela edificação de um espaço para a investigação dos temas vinculados às tecnologias atuais, pela busca de soluções criativas para a melhoria na qualidade do ensino e do trabalho, pela formação de agentes qualificados para atuação no mercado, pela formação de profissionais competentes e aptos para atuar como tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, a fim de contribuir para a concepção, planejamento e execução das atividades empresariais.

O compromisso social assumido, e que vem sendo realizado, pela FAEESP, espelha sua responsabilidade institucional, a IES tem consciência de seu compromisso com a promoção do desenvolvimento e o bem-estar da sociedade e prioriza, na formação profissional, a excelência, a ética e o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes.

A FAEESP promove atividades sociais constantemente tendo até selo de instituição socialmente responsável. São projetos, palestras, atividades recreativas, cursos entre outras.

A política de responsabilidade social na FAEESP é constituída a partir do conceito de integração social, cuja identidade se caracteriza pelo compromisso e fortalecimento da dimensão social e ética do fazer acadêmico, isto é, da produção, sistematização e difusão do conhecimento.

A finalidade da implementação da política definida é, fundamentalmente, a promoção da inclusão social, do desenvolvimento econômico e social, da defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural.

A política de responsabilidade social da FAEESP tem como objetivo principal conferir materialidade às ações que evidenciam o exercício de funções de interesse público, que se constituem como inerentes à natureza institucional das IES. Tais ações são pautadas no comportamento ético e participativo dos processos de transformação social, oportunizando que os benefícios da ciência e as potencialidades existentes na escola possam contribuir para o enfrentamento das questões sociais e suas múltiplas configurações.

O papel da FAEESP no desenvolvimento social local/regional e, por conseguinte, na institucionalização da política de responsabilidade social,

implica demarcar o lugar que a instituição ocupa na prestação de serviços públicos através da implementação de políticas sociais. Enfatiza-se a condição de a FAEESP constituir-se como participante interessada e compromissada no enfrentamento dos problemas sociais, o que a diferencia da responsabilização integral pelo acesso da população aos direitos sociais e pelo desenvolvimento local-regional. A política de responsabilidade social da FAEESP é construída e permanentemente repensada através da instauração de espaços de debate e problematização junto às comunidades interna e externa. Sua institucionalização implica o trabalho de análise de indicadores sociais internos e externos, considerados como indicativos das ações a serem desenvolvidas nas dimensões de ensino e extensão.

A Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo - FAEESP define como dimensões de sua política de responsabilidade social a formação de profissionais, a difusão de conhecimentos e a sua vocação regional e comunitária nas seguintes áreas:

- a) compromisso com ações de inclusão social e promoção da cidadania;
- b) defesa do meio ambiente, especialmente no âmbito da região de sua inserção;
- c) compromisso com ações que promovam o desenvolvimento econômico sustentável;
- d) defesa da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural;
- e) Promoção do bem-estar social.

5.16. Participação dos Discentes no Acompanhamento e na Avaliação do PPC

A participação dos discentes no acompanhamento e avaliação da organização didático pedagógica ocorre pelo seu envolvimento direto na autoavaliação institucional através da Comissão Própria de Avaliação, bem como na sua representatividade nos órgãos colegiados de Curso, uma vez que o corpo discente possui direito de voz e voto. Tais órgãos são fórum onde as reformulações e alterações do PPC são analisadas e estão regulamentados/institucionalizados, onde a coordenação ainda realiza reuniões com os representantes para acompanhamento e avaliação do Projeto Pedagógico do Curso (PPC).

6. Corpo Docente

6.1. Atuação do Núcleo Docente Estruturante

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP conta com o Núcleo Docente Estruturante (NDE) composto por docentes de elevada formação e titulação, como órgão consultivo responsável pela concepção de seu projeto pedagógico, e que tem por finalidade promover sua atualização e revitalização em parceria com a CPA. O NDE do curso foi estruturado em consonância com a resolução número 1 de 17 de junho de 2010, da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior e de acordo com o regulamento aprovado pela Direção, tendo como principais atribuições:

I - atualizar periodicamente o projeto pedagógico do curso, redefinindo suas concepções e fundamentos;

II - acompanhar e avaliar o desenvolvimento do projeto pedagógico, garantindo seu alinhamento com os documentos institucionais, principalmente o PDI e o PPI, prestando relatórios ao Colegiado de Curso;

III - conduzir os trabalhos de reestruturação curricular, para aprovação no Colegiado de cursos, sempre que necessário;

IV - zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes do currículo;

V - contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;

VI - promover formas de incentivo ao desenvolvimento de extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;

VII - zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso e do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia;

VIII - conduzir pelo menos uma vez ao ano, no âmbito do Curso e de acordo com a CPA, processo de autoavaliação e de avaliação do Curso;

IX - analisar, avaliar e garantir o cumprimento e atualização dos Planos de Ensino dos componentes curriculares, bem como dos planos de trabalho das atividades de ensino e extensão;

O núcleo docente estruturante é constituído pelo coordenador do curso como presidente, além de quatro professores pertencentes ao corpo docente permanente do curso, respeitando a legislação que prevê pelo menos 60% dos membros com titulação obtida em

programas de pós-graduação *Stricto Sensu* e a todos em regime de trabalho em tempo integral (RTI) ou parcial (RTP).

O núcleo docente estruturante se reúne semestralmente, como regra e em caráter extraordinário, sempre que convocado pelo presidente. A atuação do NDE, desde a sua implantação, irá impactar positivamente no acompanhamento dos processos acadêmicos, na consolidação das ações e na reavaliação do projeto pedagógico do curso, através de reuniões periódicas, cujas deliberações estão registradas nas atas de reunião.

A atuação do Núcleo Docente Estruturante (NDE) é fundamental para o Curso, pois, é responsável pela formulação do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), sua implementação e consequente desenvolvimento e atualização constante, atuando em parceria com o Colegiado e com a CPA para devida gestão do curso. O NDE do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP é constituído pelo coordenador do curso, que participa como presidente, pelos representantes docentes (05 dos professores do curso), que realizam encontros/reuniões para análise, discussão e consenso sobre determinado assunto do curso. O NDE já teve diversas reuniões desde o momento em que foi regulamentado para o desenvolvimento/criação do curso em 2013 e, desde a autorização do curso em fevereiro de 2017, muitas alterações ocorreram e várias outras reuniões com membros diferentes ocorreram e vêm ocorrendo, conforme poderá ser verificado em suas atas. Cem por cento (100%) dos docentes componentes do NDE possuem titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação "*stricto sensu*" e, destes, 66% são mestres e 34% são doutores, sendo que todos eles estão contratados em regime CLT. Ressalta-se que o mandato dos membros do NDE será de 2 (dois) anos, permitida a recondução por igual período ou abreviação, desde que manifestado, sendo estas e demais situações devidamente descritas em atas e as portarias devidamente executadas. Convém destacar que o coordenador do curso e um docente ainda são os mesmos desde o processo de autorização do curso (protocolado em 2013 e devidamente publicado em DOU em 2017).

6.2. Atuação do Coordenador do Curso

O Curso Superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP é realizado por uma estrutura que engloba a coordenação de curso, na pessoa de seu coordenador, do Núcleo Docente Estruturante – NDE e pelo colegiado do curso, os quais, através do desenvolvimento de seus respectivos papéis dentro do organograma institucional.

Coordenação: A coordenação do curso responde pela condução integral do processo pedagógico. Além de dirigir o Colegiado de Cursos, promove, *ad referendum* deste, a escolha e seleção de novos professores para o quadro, acompanha diuturnamente o desempenho dos docentes, quanto ao cumprimento dos programas e avaliações, bem como o desempenho didático em sala de aulas.

Participação da coordenação de curso no projeto pedagógico do curso: Exercendo a direção das assembleias do Colegiado de Cursos, coordena o universo de professores e participa, com eles, da elaboração do projeto pedagógico, através dos encontros pedagógicos semestrais, liderando os debates gerais e fóruns específicos, estes por analogias e sequências das diversas disciplinas e áreas de saber contidas na matriz curricular.

Definição das atribuições do coordenador para o exercício da função: As atribuições da coordenação do curso são relativas a todos os aspectos da atividade pedagógica. A começar, pela presidência do Colegiado de Curso, plenária de professores, com participação do corpo discente, onde são definidas as matrizes curriculares, os programas e planos de aulas, a contratação e dispensa de professores, a integração das disciplinas no plano multidisciplinar, as atividades especiais e o calendário escolar. No trato diário, a coordenação promove uma avaliação contínua do cumprimento das atividades docentes, mantendo contato com representantes dos alunos ou classes inteiras, para em tempo e hora, promover alterações e mudanças de rumos. Mantém contato permanente com a Biblioteca, para renovação e ampliação do material de consulta, sejam livros, revistas, vídeos ou fitas. Atende individualmente os alunos, encaminhando suas reivindicações. Em síntese, promove a gestão do processo pedagógico, em seu amplo espectro.

Participação do coordenador do curso em órgãos colegiados; Suas funções regimentais são claramente definidas: preside o Colegiado de Cursos, que representa, nas reuniões do Conselho de Ensino e Extensão e do Conselho Institucional, onde representa o curso.

Na administração acadêmica do curso são destaques:

Orientação acadêmica: É a principal atividade desenvolvida, na prática diária, pela coordenação e pela direção pedagógica. Conforme descrita em outros locais, essa orientação se faz personalizada e individual.

Acompanhamento psicopedagógico: Mesmo não se constituindo em núcleo específico, no quadro de professores da Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo há psicopedagogos disponíveis para orientação dos

alunos, em seus horários de plantão. A informalização do sistema apresenta a vantagem de atuar discretamente sobre problemas detectados encontrando as soluções mais convenientes.

Programas de nivelamento: Os desníveis culturais dos vestibulandos, reflexo sintomático do diferencial entre escolas, exige que se pratique, nos primeiros semestres, processo de revisão, especialmente na habilidade no uso da língua portuguesa e matemática.

Projeto de acompanhamento de egressos: A Instituição mantém um vínculo com o conjunto de egressos do curso, com a finalidade de identificar a evolução alcançada e o perfil socioeconômico que estes obterão em sua trajetória profissional. Entre outros meios, serão editados boletins com informações sobre atividades que interessarem ao profissional e artigos oportunos. Com base nos dados obtidos, é possível também verificar as áreas que demandarem um maior número de profissionais e com isso direcionar aperfeiçoamentos e modificações nos cursos. Além disso, esse canal de comunicação permite um constante contato do egresso com as dependências da instituição para uma educação continuada.

Identificar a adequação da metodologia de ensino proposta à fundamentação teórico-metodológica do curso: Fundamentado no conceito de que o educando deve aprender a aprender, a metodologia de ensino disseminada no corpo docente do curso é baseada no debate de ideias, depoimentos, estudos de casos e permanente insistência na correção das eventuais deficiências que o aluno trazer de sua formação secundária, e deve ser corrigido pela leitura, pesquisa e visão do seu futuro exercício profissional. A formação em sequência reafirma e fixa os conhecimentos anteriormente adquiridos nas disciplinas precedentes e conduz a uma visão universalista, multidisciplinar e crítica do que será exigido do egresso, além de induzir e fixar a ideia de educação continuada, que deve balizar a vida do profissional.

Enfim, o Coordenador do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Professor Fabio Roberto Sinegaglia, atua conforme atribuições detalhadas acima, suprimindo as necessidades institucionais e principalmente de gestão do curso, onde desempenha diversas atividades, como: atendimento ao discente; atendimento ao docente; visita à comunidade externa (empresas, prefeituras e ONGs), além de estar atuante no NDE e Colegiado de Curso, realizando assim, um trabalho essencial com a CPA para a constante integração do corpo docente de seu curso e conseqüente melhoria do mesmo.

6.2.1. Experiência de Magistério Superior e de Gestão Acadêmica do Coordenador

O Coordenador do Curso possui experiência profissional, de magistério superior e de gestão acadêmica, somadas, maior ou igual a 06 anos.

6.3. Corpo Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

6.3.1. Composição do NDE Núcleo Docente Estruturante

A composição do NDE está em conformidade com a legislação, respeitando o mínimo de 5 docentes com aderência que passaram a fazer parte do NDE e que contribuem e continuam a desenvolver a implantação do projeto de curso.

Composição do NDE:

Cláudio Cordeiro de Vasconcelos

Fabiano de Araújo Cravo Roxo

Fabio Roberto Sinegaglia

Jean Pierre Marras

Ricardo Tocunduva

Walter Gomes da Cunha Filho

6.3.2. Titulação e Formação Acadêmica do NDE

A titulação do NDE está em conformidade com o Parecer CONAES/04/ e Resolução nº 01 de 17 de Junho de 2010, respeitando a porcentagem de docentes com titulação *stricto sensu* para o curso.

Cem por cento (100%) dos docentes componentes do NDE possuem titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação "*stricto sensu*" e, destes, 66% são mestres e 34% são doutores.

6.3.3. Regime de Trabalho do NDE

Os docentes que fazem parte do NDE são de contratados em tempo parcial ou integral sendo que o coordenador de curso é o

responsável pela implantação do mesmo e possui contrato de tempo integral. Temos consciência da importância desses profissionais para o pleno desenvolvimento das ações e do engajamento dos mesmos com a política pedagógica institucional e as mudanças que as novas tecnologias e a globalização proporcionam.

6.3.4. Titulação e Formação do Coordenador do Curso

A titulação do coordenador do curso é mestrado, e o mesmo possui mais de 6 anos de experiência docente e experiência profissional na área, que contribui muito para o engrandecimento e desenvolvimento de novas propostas juntamente com o NDE.

6.3.5. Regime de Trabalho do Coordenador do Curso

O Coordenador do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Professor Fabio Roberto Sinegaglia, atua em Regime de Tempo Integral, o que lhe permite ministrar algumas disciplinas, além de gerir o curso (planejar, atender discentes/docentes, etc) de forma eficaz e condizente à realidade atual de discentes.

O coordenador trabalha em regime de trabalho em tempo integral, possibilitando 40 (quarenta) horas de trabalho semanais, ficando à disposição da FAEEESP sempre que as necessidades do serviço o exigirem; o que permite atendimento da demanda de docentes, discentes e colegiados superiores.

Com o objetivo de cumprir a capacitação permanente dos Professores, através da sugestão do Coordenador em parceria com o NDE, fora desenvolvido o PFC – Programa de Formação Continuada, a partir do primeiro semestre de 2018, tornando-se institucionalizado como componente do calendário escolar. No PFC foram abordados e trabalhados temas como: metodologias ativas, gestão da sala de aula: construindo caminhos para uma aprendizagem significativa, As “desaprendizagens” do professor e Entender como se aprende para aprender como se ensina e o desafio de promover a aprendizagem significativa em sala de aula. Tendo em vista a Juntamente com o NDE, foi observada a necessidade da ampliação do acervo bibliográfico, adquirindo, portanto, a licença da Biblioteca Virtual Pearson, além da atualização da matriz curricular do curso.

Visando a formação dos discentes, o Coordenador do curso, conforme proposto pelo NDE implementou um grupo de estudos, explorando temas atuais e transversais. A fim de promover a cooperação do corpo discente e docente, nas atividades de ensino, também por sugestão do Coordenador, fora

realizada no primeiro semestre de 2018, mais especificamente em maio de 2018, o programa de Monitoria, resultando na eleição da aluna Beatriz Arruda Cardoso pelo período de 01(um) ano. Com a finalidade de incentivar a iniciação científica, a Coordenação do curso em conjunto com o NDE, estimulou a inscrição no CONIC - 18º Congresso Nacional de Iniciação Científica, com a concessão de bolsas de 50% a alunos vocacionados para tal atribuição.

6.3.6. Composição do Colegiado de Curso

- I. Pelo(a) Coordenador(a) do Curso;
- II. Por três professores de disciplinas ou unidades curriculares específicas do curso;
- III. Por três representantes de turma do corpo discente; e
- IV. Por dois representantes dos técnicos administrativos vinculados à IES.

6.3.7. Titulação do Corpo Docente e Percentual de Doutores

O Corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos conta com 18 docentes, onde a preocupação da FAEESP fora em ter um quadro composto por profissionais com ampla experiência profissional no mercado de trabalho que consiga agregar conhecimentos práticos aos discentes, visto o curso ser de curta duração, assim, o curso conta com 02 doutores, 08 mestres e 08 especialistas (44% de especialistas e 56% de mestre e doutores) que além de analisar os conteúdos dos componentes curriculares, os relaciona diretamente com o PDI (Missão, Visão, Valores e Metas da FAEESP), com o PPC (perfil do egresso/necessidades do mercado de trabalho, competências, objetivos do curso e das disciplinas e políticas de extensão), priorizando sempre o direcionamento do discente na busca por seu próprio conhecimento, seja através de indicação de leituras, seja através das atividades complementares ou ainda através do projeto integrador e interdisciplinar que incentiva leitura, escrita, enfim, a busca pela autonomia de seu conhecimento por meio de atividades em grupo e/ou individuais e incentivo a publicação, visto que alguns artigos viraram revista da FAEESP.

Corpo Docente

Adriana de Souza Geronymo - mestre

Cláudio Cordeiro de Vasconcelos - mestre

Edilvana Vanessa Pereira - especialista

Fabiano de Araujo Cravo Roxo - mestre
Fábio Roberto Sinaglia - mestre
Jadson Nunes Santos - especialista
Jamile Gebara Murca - mestre
Jean Pierre Marras - doutor
Jorge Felipe Fires de Brito - especialista
Julio Trevisam Braga - mestre
Leonardo Von Sohsten Rezende - especialista
Luiz Fernando Machado Martins - especialista
Mariza Edméa Fernandes Anastácio - especialista
Ricardo Tocunduva - mestre
Robson Andrade Costa - especialista
Rogerio Fernandes Corsini - especialista
Walter Gomes da Cunha Filho - doutor
Yara Garcia Paoletti Cunha - mestre

6.3.8. Regime de Trabalho do Corpo Docente

O curso conta com um quadro de 18 docentes, onde 07 são professores em tempo integral, onde lhes permite o atendimento integral (dentro e fora de sala de aula) ao discente, além de suas atividades referentes a docência, colegiado, planejamento/atualização/preparação e correção de planos de aprendizagem e/ou atividades/avaliações. Convém ressaltar a existência de atendimento aos discentes a partir das 18h (cronograma), o mesmo ocorre para as reuniões do NDE, CPA, atendimento com o coordenador, projeto integrador, atividades complementares, conforme documentação/registros existentes.

6.3.9. Tempo de Experiência Profissional em Sua Área de Atuação Docente

A experiência profissional dos docentes do curso atinge um percentual mínimo de 40% de profissionais com mais de 20 anos de experiência profissional em sua área, que certamente foram e serão fundamentais para o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, que tem por fundamento a praticidade e a relação entre teoria e prática de forma constante, visto ser um curso de curta duração e as questões práticas devem ser evidenciadas. Assim, esta experiência profissional no mundo do trabalho permite ao corpo docente utilizar/apresentar exemplos devidamente contextualizados em relação aos problemas práticos em

diferentes unidades curriculares, perfazendo atualização em relação a interação entre conteúdo e prática para assim poder verificar, analisar, contextualizar, modificar e conseqüentemente valorizar as competências devidamente relacionadas com o PPC do curso que apresenta ainda o Projeto Integrador e Interdisciplinar, além das Atividades Complementares que promovem a interdisciplinaridade no contexto acadêmico e conseqüente profissional.

6.3.10. Experiência de Magistério Superior do Corpo Docente

Dos 18 docentes cerca de 40% possui experiência no magistério superior a mais de 13 anos que certamente foram e serão fundamentais para o sucesso do processo de ensino aprendizagem do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, pois, quanto mais docentes experientes (que tenham prática) certamente terão maior facilidade em identificar dificuldades dos discentes e conseguirão desenvolver ações que os auxiliarão, além, da facilidade de expor o conteúdo numa linguagem condizente à realidade de cada turma, utilizando-se de exemplos relacionados aos conteúdos dos componentes curriculares, além de elaborar atividades diversificadas que promovam e direcionem a aprendizagem dos discentes, principalmente dos que apresentarem dificuldades.

6.3.11. Funcionamento do Colegiado de Curso ou Equivalente

O Colegiado de Curso reúne-se, no mínimo, 2 (duas) vezes por semestre, e, extraordinariamente, com homologação do Diretor Geral, por convocação do Coordenador do Curso ou por convocação de 2/3 (dois terços) de seus membros, devendo constar da convocação a pauta dos assuntos a serem tratados.

A Atuação do Colegiado de Curso sempre esteve devidamente previsto desde o momento de criação do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos através de seu Regulamento Institucional e devidamente em ação/operacionalizado, atuando considerando os aspectos de formação com representatividade dos segmentos, reuniões com periodicidade determinada com registros de suas reuniões e decisões, além do direcionamento para tomada das decisões, onde a participação de membros: coordenador, corpo docente e discente é fundamental para o funcionamento e conseqüente sucesso, visto que existe um direcionamento/ encaminhamento/

acompanhamento/ execução e feedback dos processos e decisões para real atuação do colegiado e andamento/ajuste das práticas de gestão da FAEESP.

6.3.12. Produção Científica, Cultural, Artística ou Tecnológica

Cinquenta por cento ou mais dos docentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAEESP apresentam entre 4 e 5 publicações nos últimos 3 anos.

7. Infraestrutura

7.1. Condições de Acessibilidade para Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais

A FAEESP apresenta condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida.

A inclusão das pessoas com deficiência na educação superior deve assegurar-lhes a 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, a IES disponibiliza serviços e recursos de acessibilidade que promovem a plena participação dos alunos.

Necessidades Auditivas: Perda total ou parcial, congênita ou adquirida, da capacidade de compreender a fala por intermédio do ouvido e que pode se manifestar como: Surdez leve / moderada: perda auditiva até 70 decibéis, que dificulta, mas não impede o indivíduo de se expressar oralmente, bem como de perceber a voz humana, com ou sem a utilização de um aparelho auditivo; Surdez severa / profunda: perda auditiva acima de 70 decibéis, que impede o indivíduo de entender, com ou sem aparelho auditivo, a voz humana, bem como de adquirir, naturalmente, o código da língua oral. A FAEESP disponibiliza a disciplina de LIBRAS e caso presente aluno nesta condição, um intérprete, onde poderá ainda possibilitar ao aluno com deficiência auditiva a utilização de celular, com possibilidade de recebimento e envio de mensagens escritas, que auxiliará no processo ensino- aprendizagem.

A inclusão visa não só atender ao deficiente, mas a todos os alunos, no sentido de introduzir na FAEESP uma cultura de respeito e de mudança de atitude perante o diferente. Isso só é possível através de um programa de ensino com uma filosofia comum envolvendo os coordenadores de curso, professores e alunos ambos comprometidos com o atendimento à diferença, para que o processo de incluir se efetive, sendo a responsabilidade da FAEESP o treinamento dos profissionais, através de palestras, minicursos e incentivo na participação de projetos e eventos que abordem o tema.

Necessidades Físicas: Pode ser definida como “diferentes condições motoras que acometem as pessoas comprometendo a mobilidade, a coordenação motora geral e da fala, em consequência de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas, ou más formações congênitas ou adquiridas”. A FAEESP proporcionará em caso de necessidade condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, visto que conta com rampa de acesso, cadeiras de rodas, sanitários devidamente adaptados e espaço para circulação em todos os ambientes (salas de aulas, setores administrativos, biblioteca, laboratório, auditório, cantina, área de convivência, estacionamento, etc).

Necessidades Visuais: É a redução ou perda total da capacidade de ver com o melhor olho e após a melhor correção ótica. A deficiência visual pode manifestar-se como: Cegueira: perda da visão, em ambos os olhos, de menos de 0,1 no melhor olho após a correção, ou um campo visual não excedente a 20 graus, no maior meridiano do melhor olho, mesmo com o uso de lentes de correção. Sob o enfoque educacional, a cegueira representa a perda total ou o resíduo mínimo da visão que leva o indivíduo a necessitar do método Braille como meio de leitura e escrita, além de outros recursos didáticos e equipamentos especiais para a sua educação; Visão reduzida: acuidade visual dentre 6/20 e 6/60, no melhor olho, após correção máxima. Sob o enfoque educacional, trata-se de resíduo visual que permite ao educando ler impressos a tinta, desde que empreguem recursos didáticos e equipamentos especiais. A FAEESP disponibiliza o piso direcional indicando o caminho a ser percorrido e em espaços muito amplos e também o piso tátil de alerta que é usado para sinalizar situações que envolvem risco de segurança. Além de softwares instalados em máquinas específicas com fones de ouvido para atender o aluno; material didático impresso em tamanho diferenciado.

A FAEESP considera o conceito de pessoa portadora de necessidades especiais como significado de deficiência ou restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais à vida diária do discente, mas, que não o exclui.

Considerando, necessário reconhecer às pessoas com necessidades especiais a igualdade de direitos em termos de eficácia equitativa, para que possam integrar-se e participar em todas as esferas da sociedade, incluindo a educacional, social, econômica, cultural, desportiva, recreativa e política que para tal necessita da implantação de um conjunto de medidas cuja aplicação deve ser ponderada de acordo com o princípio de que a educação destes deve processar-se num meio o menos restritivo possível e sem abdicar dos parâmetros normais de exigência e qualidade do processo de ensino/aprendizagem.

Logo, a FAEESP possui engendrada em sua missão, como uma de suas prioridades a integração das pessoas portadoras de necessidades especiais garantindo lhes, o ingresso e a permanência em todos os serviços que oferece à comunidade acadêmica, desenvolvendo assim Políticas de Educação Inclusiva e o Regulamento de Apoio ao Estudante com necessidades educacionais especiais, cujo, regulamento formaliza os valores sociais desenvolvidos no compromisso assumido pela FAEESP junto à sociedade em reconhecimento do direito à diferença, propondo-se uma diferenciação no tratamento de situações desiguais. Lembrando que a FAEESP iniciou suas atividades em 2017 onde teve um aluno especial que finalizou o curso de Gestão de Recursos Humanos em dezembro de 2018, que trouxe um aprendizado impar à Instituição. Não foi fácil, mais adaptações tiveram de ser realizadas, mas, o aprendizado, o crescimento, a solidariedade e envolvimento de todos da comunidade acadêmica foi uma incrível superação.

PARTE: I DESTINATÁRIOS

ART. 1 - Poderão beneficiar-se deste Regulamento:

I :Candidatos inscritos no processo seletivo dos Cursos da Faculdade que se enquadrem junto à regulamentação ministerial para portadores de deficiência física ou sensorial, através de processo seletivo agendado, conforme especificado na publicação do Edital de Abertura.

II - Discentes portadores de deficiência física ou sensorial, devidamente matriculados em qualquer um dos Cursos da FAEESP.

ART. 2 - Não sendo seu objetivo primordial, este Regulamento poderá ainda enquadrar as seguintes situações:

I - Discentes com dislexia, discalculia, ou outras dificuldades

associadas.

II - Discentes com outras necessidades especiais, como sejam deficiências ou limitações adquiridas - casos especiais, não contemplados anteriormente, mas que pela sua particularidade, sejam merecedores de atenção. Destes podem fazer parte discentes vítimas de acidentes ou outros, com sequelas permanentes ou de longa duração e com doenças graves, limitativas das normais funções, associadas a tratamentos agressivos (quimioterapia, radioterapia, citostáticos ou equiparáveis).

ART. 3 - Independentemente da situação, os discentes deverão apresentar a Instituição um processo clínico devidamente documentado, quando do seu pedido de enquadramento no presente regimento.

ART. 4 - Existirá sempre uma análise do processo, de modo a ajustar-se cada caso à regulamentação criada. Para melhor apreciar os pedidos dos discentes, a FAEESP poderá solicitar colaboração ao prof responsável pelo acompanhamento psicopedagógico, além de intérprete da LIBRAS.

PARTE - II-REGIME ESPECIAL DE FREQUÊNCIA

ART. 5 - Os discentes com deficiência motora, visual ou auditiva terão prioridade no atendimento aos diversos serviços da FAEESP.

ART. 6 - A pedido dos interessados, deverão ser reservados lugares específicos nas salas de aula, que correspondam à melhor posição para os discentes com necessidades especiais, bem como, instalação de assentos diferenciados.

ART. 7 - Na elaboração dos horários, a atribuição das salas deverá ter em conta aspectos de acessibilidade no caso de turmas que incluam estudantes com deficiência.

ART. 8 - Poderá ser concedida aos discentes com deficiência, nomeadamente a estudantes invisuais, amblíopes e portadores de deficiência motora (quando se justifique), a possibilidade de efetuarem gravações de áudio das aulas, com a condição de utilizarem as gravações assim obtidas para fins exclusivamente escolares.

ART. 9 - No caso do docente não concordar com a gravação das suas aulas, deverá o mesmo fornecer tempestivamente aos discentes com deficiência os elementos referentes a cada aula.

ART. 10 - Os discentes com necessidades especiais terão prioridade nas

atividades de aulas práticas.

ART. 11 - Os docentes deverão conceder apoio suplementar aos discentes cujas necessidades especiais dificultem o regular acompanhamento dos conteúdos programáticos.

PARTE - III-ADAPTAÇÃO DOS PLANOS DE ESTUDOS

ART. 12 - As adaptações aos planos de estudos não poderão prejudicar o cumprimento dos objetivos curriculares, só sendo ponderadas quando se verifique que o recurso a equipamentos especiais de compensação não é suficiente ou que a atividade se revele impossível de executar em função da deficiência.

ART. 13 - Poderão ser introduzidas alterações pontuais aos planos de estudos e/ou aos programas das disciplinas, em matérias consideradas não nucleares para o curso, no caso de o tipo de deficiência claramente o recomendar.

ART. 14 - Compete ao Coordenador de Curso, tendo em consideração o pedido do discente, solicitar ao docente da disciplina as alterações a introduzir no programa dessa disciplina.

ART. 15 - O docente deverá ponderar e decidir sobre os pontos susceptíveis de alteração, assim como as medidas de compensação (caso existam) a serem efetuadas pelo discente.

PARTE: IV- REGIME ESPECIAL DE AVALIAÇÃO

ART. 16 - Por mútuo acordo entre os docentes e os discentes com necessidades especiais, as formas e métodos de avaliação serão, tanto quanto possível, adaptados ao tipo de necessidade. As alternativas a considerar deverão incidir na forma e método de avaliação, não devendo desvirtuar o essencial do conteúdo da prova.

ART. 17 - Os docentes deverão possibilitar aos discentes cujo estado de saúde requeira sucessivos internamentos hospitalares ou ausências prolongadas para tratamento/medicação a realização dos elementos de avaliação em datas alternativas.

ART. 18 - Na realização das provas escritas observar-se-á, nomeadamente, o seguinte:

I - no caso da necessidade especial implicar maior morosidade de leitura e/ou escrita, será concedido aos discentes com essa necessidade um período

adicional de tempo para a realização da prova correspondente:

a) o dobro do tempo da duração da prova, no caso de deficientes invisuais e motores (caso se justifique);

b) um período adicional de 30 minutos por cada hora de duração da prova, para os estudantes amblíopes ou disléxicos;

c) sempre que a prova escrita implique um grande esforço para o discente, o docente deverá possibilitar o desdobramento da prova;

d) casos não previstos ou que não se enquadrem nas soluções anteriormente descritas, deverão ser analisadas pelo docente responsável pela disciplina, em articulação com a Direção da Instituição e o discente;

e) durante a realização da prova, os docentes proporcionarão apoio especial aos discentes com deficiência, designadamente no que respeita à consulta de dicionários e tabelas;

f) os enunciados das provas deverão ter uma apresentação adequada ao tipo de deficiência (informatizado, ampliado, registro em áudio, caracteres Braille);

g) as respostas poderão ser dadas da forma mais adequada e preferível para o discente, dentro das contingências específicas do tipo de prova (escrita convencional, em Braille, por registro em áudio, com recurso a máquina de escrever adaptada, recorrendo a apoio informático).

ART. 19 - A Faculdade prestará o apoio necessário para a preparação de enunciados de provas escritas juntamente com os discentes com deficiência visual, nomeadamente a transcrição de e para Braille, nos seguintes moldes:

I - os originais das provas deverão ser entregues em formato digital para a Instituição, pelos docentes, com uma antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis e com a indicação da hora e local de realização da prova, bem como a indicação de condições especiais, caso elas existam.

II - Um leitor apresentará o enunciado para o discente que a transcreve e responde em Braille, retransmitindo posteriormente as respostas para o ouvinte que enviará a prova escrita ao docente para devida correção.

ART. 20 - Os discentes com deficiência visual poderão realizar as suas avaliações, sempre que se justifique, na sala de apoio pedagógico, utilizando se necessário, o material informático (ou outro) da sala para a realização da prova.

ART. 21 - Os prazos de entrega de trabalhos práticos escritos deverão ser alargados, em termos definidos pelos docentes, no caso de estudantes com necessidade especial em que os respectivos conditionalismos específicos o recomendem.

PARTE - V-ACESSO ESPECIAL AOS EXAMES

ART. 22 - Os discentes com necessidades especiais podem prestar provas de exame final em disciplinas, cujo exame na época normal e de recurso não pôde comparecer, por motivos justificados.

PARTE VI-APOIO TÉCNICO-PEDAGÓGICO ESPECIAL

ART. 23 - No início do ano letivo a Instituição comunicará às Coordenações de Curso em que existam discentes com necessidades especiais, os condicionalismos específicos de cada caso.

ART. 24 - Os docentes descreveram em tempo útil aos discentes com deficiência visual (no início de cada semestre), os programas das disciplinas e a respectiva bibliografia, regime de avaliação bem como outros elementos de trabalho que considerem conveniente ser fornecido aos discentes.

PARTE VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

ART. 25 - Cabe às Coordenações de Curso o acompanhamento dos discentes com necessidades especiais, propondo sempre que necessárias outras medidas de diferenciação pedagógica adequadas às suas problemáticas ou não estabelecidas neste regulamento.

7.2. Gabinetes de Trabalhos para Professores em Tempo Integral

A FAEESP disponibiliza uma sala própria aos docentes em tempo integral que viabiliza plenamente o desenvolvimento das atividades destes docentes, equipada com mesa para reunião/trabalho coletivo e mesas para atendimento/trabalho individualizado com impressora, computador, armário para guarda de material e equipamentos pessoais, materiais para desenvolvimento de suas atividades, além de um espaço para momentos de bem estar com poltronas, TV, telão, projetor, mesa com máquina de café/água/alimentos, telefone, planta, sendo um local arejado com boa iluminação natural e artificial, com ar condicionado e propício às atividades fins.

Obs.: Ressalta-se que existe um espaço específico de bem-estar sendo um ambiente próprio a todos os funcionários da FAEESP onde os mesmos são beneficiados através de sessões de massagens.

7.3. Espaço de Trabalho para a Coordenação do Curso e Serviços Acadêmicos

O Espaço destinado às atividades do Coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos se apresenta de forma adequada às atividades que são desenvolvidas (trabalho do Coordenador - Prof. Fábio; atendimento individualizado ao discente/docente com privacidade; atividades acadêmicas e atendimento a grupos de discentes/docentes), atendendo assim as necessidades institucionais com atenção, sendo uma sala próxima a sala dos docentes de tempo integral e a sala da CPA, a sala do coordenador possui uma mesa com cadeiras para reunião/trabalho coletivo, armário e mesa individual para atendimento individualizado e privativo, além de computador e impressora e materiais/equipamentos necessários ao trabalho efetivo do mesmo, demonstrando boa dimensão, conservação, luminosidade e acima de tudo acesso.

7.4. Sala de Professores

A FAEESP disponibiliza uma sala de professores que viabiliza plenamente o desenvolvimento das atividades destes docentes, equipada com mesa com cadeiras para reunião/trabalho coletivo e 04 mesas com computadores para trabalho individualizado com impressora, armário para guarda de material e equipamentos pessoais, materiais para desenvolvimento de suas atividades, escaninho, um espaço para momentos de bem estar com sofá, mesa com café/água/alimentos, planta, sendo um local arejado com boa iluminação, com ar condicionado e propício às atividades fins.

7.5. Salas de Aula

A IES é equipada com rampa para dar melhor suporte tanto às pessoas que apresentam necessidades especiais quanto à locomoção em geral. A FAEESP possui salas de aulas que comportam o número de vagas solicitadas, que atendem as necessidades do curso, apresentam manutenção periódica, carteiras universitárias que atendem padrões vigentes e necessidades (alunos obesos, destros e canhotos), tecnologias de informação e comunicação, projetores, lousas, salas com luminosidade natural e artificial, com ar condicionado, pisos antiderrapantes, espaço com devido conforto para locomoção, acessibilidade e flexibilidade às atividades que são desenvolvidas oportunizando diversificadas situações de ensino aprendizagem.

7.6. Acesso dos Alunos a Equipamentos de Informática

A FAEESP disponibiliza de um laboratório de informática com 50 máquinas para uso exclusivo dos discentes (sem contar os computadores presentes para acesso na biblioteca) atendendo as necessidades institucionais e do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no que diz acesso a estabilidade e velocidade de acesso, a adequação do espaço físico, ao conforto (possui ar condicionado, boa acústica, assento e luminosidade), além de softwares atualizados e hardwares que passam por avaliações preventivas e corretivas, estando ambos adequados as necessidades do curso, além de possuir Regulamento Institucional constando: horário de funcionamento, procedimentos de segurança, regras de convívio necessárias ao bom andamento das atividades neste local.

7.7. Biblioteca

A FAEESP através do Colegiado, NDE e CPA optou pelo acervo virtual por questões, primeiramente relacionadas ao meio ambiente e sustentabilidade, depois, pensando na otimização do tempo dos discentes e por último na questão da estrutura física da IES (espaço para guarda e atualização). Assim a IES possui contrato com a Pearson (Biblioteca Virtual) que garante o acesso ininterrupto estando registrado em nome da Instituição, que os discentes podem acessar por computadores de suas casas ou da FAEESP, tablets e smartphones, de qualquer lugar e a qualquer hora do dia, otimizando o tempo e conseqüentemente seus estudos, trazendo ainda recursos interativos: busca avançada, ferramenta de anotações, seleção de livros favoritos, impressão de páginas (até 50% do livro), download de conteúdo, ferramenta para destacar trechos do conteúdo, entre outros, mas, ressalta-se que em caso de falta de acesso à internet, os discentes não serão prejudicados, visto que os mesmos podem ter offline até 10 livros para estudos e contam ainda com periódicos físicos e virtuais, cds, dvds, revistas entre outros, estando assim devidamente adequados/atualizados em relação as unidades curriculares e conseqüente PPC do curso, lembrando ainda que a FAEESP proporciona acesso físico à biblioteca virtual em suas dependências (em ambientes específicos de estudos = biblioteca/ laboratório de informática ou em todas suas dependências disponibilizando o wi fi aos discentes) tendo na biblioteca salas de estudo em grupo, locais para estudo individualizado com recursos e ferramentas que atendem não somente a demanda como também o suporte ao ensino aprendizagem, adotando plano de contingência em caso de problema para garantia do acesso e do serviço. Convém informar ainda, que a

FAEESP conta em sua biblioteca com um pequeno acervo físico da época de sua autorização (2013). Ressalta-se que a biblioteca tem regulamento próprio com normas para utilização, empréstimos, horário de funcionamento e questões de segurança.

7.7.1. Bibliografia Básica

A indicação para a aquisição de acervos (bibliografia básica e complementar, periódicos e multimeios) atende a proposta pedagógica dos Cursos e é feita pela Coordenação do Curso e seu Colegiado.

Para os estudantes estão disponíveis além dos livros básicos que atendem plenamente o conteúdo programático das disciplinas, todo o acervo da Biblioteca Virtual.

7.7.2. Bibliografia Complementar

As Bibliografias Complementares são compostas títulos que são ofertado na forma virtual. O acervo físico existe, mas, apresenta poucos exemplares disponíveis.

7.7.3. Periódicos Especializados

A Biblioteca disponibiliza periódicos sob a forma virtual de livre acesso.

7.7.4. Bases de Dados Assinadas

A IES conta com a assinatura da Biblioteca Virtual da Pearson, um consórcio firmado entre as principais editoras brasileiras e que oferta, com atualizações constantes, mais de 9.000 (nove mil) títulos que são disponibilizados aos acadêmicos, docentes e usuários da biblioteca através de qualquer aparelho eletrônico que possibilite acesso à internet. Esta assinatura visa suprir o acervo impresso, bem como facilitar o acesso à informação aos docentes e discentes.

7.7.5. Base de Dados de Livre Acesso

SCIELO

Biblioteca eletrônica que abrange uma coleção selecionada de periódicos científicos brasileiros.

LIVRE

Periódicos de livre acesso na internet

7.7.6. Programa de Atendimento a Alunos com Necessidades Educacionais Especiais

De acordo com a Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, do Ministério de Educação, o Sistema de Bibliotecas dá acessibilidade aos seus usuários com necessidades educacionais especiais a diferentes fontes de informação, mediante utilização de recursos diferenciados.

Auditiva:

O atendimento aos portadores de necessidades educacionais auditivas é realizado por um intérprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS desde que exista a necessidade.

Visual:

Aos portadores de necessidades educacionais visuais, a Biblioteca disponibiliza o sistema DOSVOX, baseado no uso intensivo de síntese de voz, que se destina a facilitar o acesso de deficientes visuais a microcomputadores.

Física:

A Bibliotecas têm acesso adequado, com a utilização de pisos táteis, os espaços internos foram redimensionados para facilitar o deslocamento de cadeirantes e existem instrumentos para devida acessibilidade instrumental.

ANEXO 1

CORPO DOCENTE

Adriana de Souza Geronymo
Cláudio Cordeiro de Vasconcelos
Edilvana Vanessa Pereira
Fabiano de Araújo Cravo Roxo
Fábio Roberto Sinegaglia
Jadson Nunes Santos
Jamile Gebara Murca
Jean Pierre Marras
Jorge Felipe Fires de Brito
Julio Trevisam Braga
Leonardo Von Sohsten Rezende
Luiz Fernando Machado Martins
Mariza Edméa Fernades Anastácio
Ricardo Tocunduva
Robson Andrade Costa
Rogerio Fernandes Corsini
Walter Gomes da Cunha Filho
Yara Garcia Paoletti Cunha

ANEXO 2

MATRIZ CURRICULAR

1º SEMESTRE	
Disciplinas	Carga Horária
Língua Portuguesa	80 h
Matemática – álgebra	80 h
Metodologia Científica	80 h
Teoria Geral da Administração	80 h
Fundamentos de Marketing	80 h
Projeto Integrador e Interdisciplinar I - Direitos Humanos, Questões de Gênero e Atenção à diversidade	80 h
Atividades Complementares I	50 h
Total	530 h

2º SEMESTRE	
Disciplinas	Carga Horária
Leitura e Produção Textual	80 h
Matemática – cálculo	80 h
Probabilidade e Estatística	80 h
Gestão de Recursos Humanos	80 h
Ética e Responsabilidade socioambiental nas Empresas	80 h
Projeto Integrador e Interdisciplinar II - Ed. Ambiental e Sustentabilidade	80 h
Atividades Complementares II	50 h
Total	530 h

3º SEMESTRE	
Disciplinas	Carga Horária
Comportamento Humano nas Organizações	80 h
Psicologia para o Trabalho	80 h
Recrutamento e Seleção	80 h
Administração de Cargos, Salários e Benefícios	80 h
Matemática Financeira	80 h
Projeto Integrador e Interdisciplinar III - Relações Étnico-Raciais	80 h
Atividades Complementares III	50 h
Total	530 h

4º SEMESTRE	
Disciplinas	Carga Horária
Legislação e Rotinas Trabalhistas	80 h
Gestão de Desempenho de Pessoas e Treinamento	80 h
Gestão de Desempenho de Pessoas e Planejamento de Carreira	40 h
LIBRAS	40 h
Comunicação e Empreendedorismo	40 h
Contabilidade Geral	40 h
Sistema de Informação Gerencial	40 h
Relações Sindicais e Negociação Trabalhista	40 h
Projeto Integrador e Interdisciplinar IV - Responsabilidade Social em Itapevi	80 h
Atividades Complementares IV	50 h
Total	530 h

RESUMO	
Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	1600 horas
Projetos Integradores e Interdisciplinares	320 horas
Atividades Complementares	200 horas
Carga Horária Total do Curso	2120 horas
Carga Horária Total Real do curso (H/A) = 50 minutos	1854 horas

ANEXO 3

MANUAL DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES RECURSOS HUMANOS

As Atividades Complementares são práticas acadêmicas, obrigatórias para os alunos da **FAEESP** que ingressam na graduação e possibilitam complementar e sintonizar o currículo pedagógico vigente, ampliar os horizontes do conhecimento bem como de sua prática para além da sala de aula, favorecer a tomada de iniciativa nos alunos, bem como possibilitar a ampliação de conhecimentos por meio de uma formação complementar extracurricular, sendo exclusivamente de iniciativa e da proatividade de cada aluno, que devem buscar as atividades para delas participarem.

As Diretrizes Curriculares preconizam estas atividades, que nesta IES estão integradas às estruturas curriculares e devem ser realizadas pelos estudantes no decorrer do curso, de forma diversificada. É obrigatório o cumprimento integral de toda a carga horária exigida no currículo pleno do curso, conforme artigo 4º da Portaria MEC nº 1.886 de 30/12/1994, para a respectiva aprovação, o não cumprimento no prazo definido, importará na reprovação na disciplina e não finalização do curso. Ao final do curso o acadêmico deverá ter participado de eventos e atividades com horas distribuídas pelos semestres que totalizam o curso, com início já no primeiro semestre, deve computar no mínimo 200 (duzentas) horas de Atividades Complementares. No Curso de Gestão de Recursos Humanos, deverão ser realizadas 50 horas de Atividades Complementares (no decorrer de todos os semestres), totalizando assim as 200 horas.

São objetivos das Atividades Complementares: ampliar a formação dos alunos, contribuir para o desenvolvimento de competências profissionais, favorecer o relacionamento entre grupos e possibilitar a iniciativa e autonomia dos alunos. A prática das Atividades Complementares é uma determinação vigente para todos os alunos, em qualquer curso da FAEESP, para ser considerada válida ela deve ser realizada durante o período em que o aluno esteja regularmente matriculado no Curso de Graduação. Dessa forma, não existe dispensa de Atividades Complementares. Se o aluno não for considerado aprovado nas Atividades Complementares não poderá Colar Grau.

As Atividades Complementares poderão ser cumpridas em eventos organizadas pela própria FAEESP, bem como por outras instituições de reconhecida idoneidade, desde que a atividade tenha relação com o Curso Acadêmico.

Não serão consideradas Atividades Complementares as horas cumpridas em atividades pertencentes à Carga Horária da Grade Curricular do Curso (atividades que fazem parte das disciplinas do currículo do curso acadêmico),

atividade de monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) ou Estágio Supervisionado.

São consideradas Atividades Complementares de caráter:

Acadêmico: Curso de Aperfeiçoamento e Extensão Profissional, Cursos on-line, Fórum, Oficinas, Participação em Programas de Monitoria, eventos relacionados à área do Curso de Graduação, e Estágios extracurriculares, Cursos/treinamento em empresas, .

Científico: Participação em programas institucionalizados de Iniciação Científica, Participação em grupos de estudo e de pesquisa credenciados pela instituição, e Produção Científica relacionada à área do curso de graduação.

Cultural: Filmes, Teatros, Museus, Feiras, Exposições, Espaços Culturais, Livros, Textos, Artigos, Revistas, Palestras, Encontros, Congressos, Conferências, Seminários, Simpósios, Oficinas, Visitas Técnicas, Atividades de Monitoria, Atividades de Responsabilidade Social, Prestação de Serviços a Comunidade, Mostras, Workshops, Monitoria, Intercâmbio, Conselhos de Classe, entre outras.

Para a entrega da pasta (encadernada) será necessária anexar comprovantes comprobatórios da realização das Atividades Complementares. São comprovantes válidos originais e cópia para visto confere da equipe de Coordenação das Atividades Complementares: atestado, declaração ou certificado emitido pelo órgão organizador do evento, programa ou conteúdo da atividade com a carga horária, cópia da inscrição, comprovante de pagamento, crachá de identificação, folhetos, folders, xerox da capa do livro, do filme, do texto, do artigo, da revista, etc. Conforme o tipo de comprovante este deverá conter nome do aluno, data e duração da atividade realizada.

Procedimento para a Entrega das Atividades Complementares:

O aluno deverá produzir uma resenha, para cada atividade realizada, conforme modelo da FAEESP no final deste Manual, contendo inicialmente a descrição da atividade sem opinião do aluno e num segundo momento deverá expressar a análise crítica do aluno com pontos negativos e positivos, relevantes, além de relacionar com o curso, devendo ser realizada de próprio punho (manuscrita) devendo apresentar para cada resenha um comprovante da atividade realizada. Ressalta-se que, caso o comprovante tenha o tamanho de uma folha A4 e não couber no espaço de comprovação, não recorte, não dobre várias vezes, basta anexá-lo por inteiro após a folha de resenha.

Conforme critério Legislação Vigente, tais atividades devem ser adequadas à formação complementar do aluno, cujos temas sejam relacionados e contextualizados ao curso escolhido pelo acadêmico, em caso de dúvidas quanto à aceitação ou não da atividade consultar sempre a equipe

responsável pelas Atividades Complementares.

O número de horas a ser creditado ao aluno por atividades internas e externas serão determinadas pelo Coordenador do Curso conforme tabela abaixo:

TIPOS DE ATIVIDADE COMPLEMENTAR		LIMITES MÁXIMOS
01.	Monitoria	30h/a
02.	Seminários Avançados	30h/a
03.	Palestras, Conferências, Seminários, Congressos, Simpósios e outros	30h/a
04.	Leitura e resenha de livro	6h/a
05.	Leitura e resenha de artigo	3h/a
06.	Filmes/Teatros	5h/a
07.	Visitações e Eventos	10h/a
08.	Projetos Educacionais inovadores	50h/a
09.	Atividades com atenção à diversidade (gênero, etnia, sexual, social, cultural, religiosa, etc)	20h/a
10.	Atividades de inclusão, integração e valorização	20h/a
11.	Estágios extracurriculares	30h/a
12.	Cursos de Línguas Estrangeiras e de Informática	50h/a em cada um
13.	Participação em órgãos de representação estudantil	20h/a
14.	Participação em atividades culturais e esportivas	30h/a
15.	Participação em intercâmbios acadêmico-científicos, em nível nacional e internacional	50h/a
16.	Atividades de prestação de serviços à comunidade (trabalho voluntário).	50h/a
17.	Treinamento/Cursos em empresas	40h/a
18.	Doações *	72h/a

Obs.: Em caso de atividade que não conste nesta tabela, a mesma será analisada pelo Professor Coordenador das Atividades Complementares.

- * - Doação de sangue: até 24 horas, sendo 8 horas por semestre;
- Leite em pó: até 03 horas, sendo 15 minutos por lata;
- Roupas e similares: até 03 horas, sendo 15 minutos por peça;
- Livros: até 8 horas sendo 15 minutos por volume;
- Gêneros alimentícios: até 04 horas, sendo 6 minutos por quilo/litro;
- Outras doações: até 30 horas.

Não serão aceitas mais do que 04 (quatro) atividades da mesma espécie num mesmo semestre. Assim, o aluno terá que diversificar o tipo de AC

(Atividade Complementar) realizada para engrandecimento profissional e pessoal. O aluno é o responsável pela guarda e organização de sua documentação, devendo anexar todas as suas declarações e certificados, em ordem cronológica, em uma pasta L (transparente), que deverá ser apresentada ao Professor Coordenador das atividades para validação nos dias e horários de atendimento específico das Atividades Complementares, segundo calendário semestral, devendo o aluno após validação guardar sua pasta e ao final de cada semestre (data final da entrega das atividades), esta pasta deve ser apresentada ao Professor Coordenador das Atividades Complementares para que este avalie, valide e emita um parecer validando as atividades julgadas adequadas, após essa validação estas atividades que já foram apresentadas deverão ficar sob a guarda do aluno até o final do curso, quando no último semestre o aluno deverá entregar todas as AC (Atividades Complementares) realizadas desde o início do curso com a ficha de controle devidamente validada e encadernada para que fique no prontuário do aluno.

Observações importantes:

Compete ao Coordenador das Atividades Complementares, orientar os alunos (em dia e horário previamente informados) e fornecer informações necessárias quanto à adequação da documentação, bem como incentivá-los ao cumprimento dessas atividades. Nesse sentido, é importante que estas atividades sejam cumpridas ao longo do curso evitando transtornos os últimos semestres. As Atividades Complementares receberão registro de carga horária de acordo com a tabela acima que contém o limite máximo por evento, sendo obrigatório o seu cumprimento no decorrer do curso, os mesmos serão avaliados ao término de cada semestre em conjunto com a resenha e respectivo comprovante. As Atividades deverão ser realizadas fora do horário das aulas regulares, exceto atividades ministradas pela FAEESP. Caso o aluno, ao encerrar-se o ano letivo correspondente ao seu último ano de curso, ainda não tenha integralizado a carga horária de no mínimo 200 (duzentas) horas de Atividades Complementares, estará impedido de receber o Certificado de Conclusão do Curso.

Sugestões de sites para auxílio no desenvolvimento das Atividades Complementares:

www.administradores.com.br
www.endeavor.org.br
www.portal-administracao.com/
www.sobreadministracao.com
www.rh.com.br/
www.rhportal.com.br/
www.shrm.org

As demais normas que regulam as Atividades Complementares poderão ser consultadas no Regulamento Institucional que rege o assunto, presente no site e na biblioteca da FAEESP.

ORIENTAÇÃO PARA MONTAGEM FINAL DAS ATIVIDADES COMPLEMENTARES

O aluno deverá, no último semestre realizar a entrega final das Atividades Complementares, devidamente encadernadas em ordem cronológica, contendo:

- 1ª) Capa e Folha de Rosto;
- 2ª) Formulário de Controle das Horas das Atividades Realizadas;
- 3ª) Formulário da Resenha e
- 4ª) Formulário com os Anexos/Comprovantes.

Conforme modelos presentes nas próximas páginas.

OBS.: As Atividades Complementares (AC) não reprovam semestralmente como outra disciplina do curso, mas, enquanto parte da matriz, o aluno não será considerado concluinte e não terá certificado de conclusão do curso e não poderá colar grau enquanto não realizar a entrega das ACs e estas estejam de acordo com Regulamento e Manual, por isso, é de extrema importância o comparecimento do aluno nos dias de atendimentos/plantões específicos das Atividades Complementares, além de seu desenvolvimento e entrega até o prazo estipulado no Calendário Letivo para que as mesmas possam ser validadas e anexadas ao prontuário de cada aluno.

MODELOS

**Faculdade Aliança Educacional do Estado de São
Paulo**

Nome: xxxxxxx
RA: xxxxxxx

RELATÓRIO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Itapevi - SP
Ano

Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo

Nome: xxxxxxxx
RA: xxxxxxxx

RELATÓRIO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Trabalho apresentado à Faculdade Aliança Educacional do Estado de São Paulo como exigência para finalização do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no componente curricular de Atividades Complementares tendo como orientadora a professora Edilvana Vanessa Pereira.

Itapevi - SP
Ano

Aluno (a): _____ R.A. _____
 E-mail: _____ Curso: _____ Período: _____



As Atividades Complementares em conformidade com a legislação vigente destinará trinta 30% (trinta por cento) da carga horária das duzentas 200h para a realização de atividades dos Temas Transversais: "Educação das Relações Étnico-raciais, Políticas de Educação Ambiental e Disciplina de Libras". (Reescrever a frase de próprio punho).

Data	Atividade Realizada	Total Horas	Visto Coord.	Horas Sem.
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			

Total de horas realizadas _____ no curso.

Aluno (a): _____ R.A. _____

Data	Atividade Realizada	Total Horas	Visto Coord.	Horas Sem.
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			
	Livro:			
	Curso:			
	Filme:			
	Artigo:			
	Palestra:			
	Visita/Evento:			
	Outros:			

Total de horas realizadas _____ no curso.

Aluno (a): _____

Curso: _____

COMPROVANTE DA ATIVIDADE COMPLEMENTAR REALIZADA

ANEXO

Visto do Coordenador (a)

ANEXO 4

EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS

1º SEMESTRE

LÍNGUA PORTUGUESA:

Ementa: Relembrando temáticas do Ensino Médio referente à Língua Portuguesa. Estudo das ferramentas gramaticais para correta leitura, análise e produção de textos. Temas pertinentes a atualidade/realidade (Direitos Humanos, Questões de Gênero, Atenção à diversidade, Questões étnico-raciais, Educação Ambiental e Sustentabilidade, entre outras).

Bibliografia Básica:

.CUNHA, Celso. **Nova gramática do português contemporâneo**. 5.ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2010. 762p.

KOCH, Ingedore G. Villaça. **Argumentação e linguagem**. 4.ed. São Paulo: Cortez, 1996. 240p.

MARTINS, Dileta Silveira; ZILBERKNOP, Lúbia Scliar. **Português instrumental: de acordo com as atuais normas da ABNT**. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2010. 560p.

Bibliografia Complementar:

CASTRO, Maria da Conceição. **Redação básica**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 1997. 160p.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993. 577p.

MONDAINI, Marco. **Direitos humanos no Brasil**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2013. 141p.

SAID ALI, Manoel. **Gramática secundária e gramática histórica da língua portuguesa**. 3.ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1964. 375p.

SOUZA, Jésus Barbosa de. **Minigramática**. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 1997. 526p.

MATEMÁTICA – ÁLGEBRA:

Ementa: Recapitulação dos conteúdos de Matemática Básica (potenciação, radiciação); Estudo das Equações do 1º e 2º grau; Estudo da Inequação do 1º grau; Estudo das funções elementares (função polinomial do 1º grau).

Bibliografia Básica:

ANTON, Howard; RORRES, Chris. **Álgebra com aplicações**. Porto Alegre: Bookman, 2008. 572p.

BIANCHINI, Edwaldo. **Matemática**. 7.ed. São Paulo: Moderna, 2011. 335p.

SILVA, Sebastião Medeiros da. **Matemática básica para cursos superiores**. São Paulo: Atlas, 2014. 227p.

Bibliografia Complementar:

DANTE, Luiz Roberto. **Matemática**: contexto e aplicações. 3.ed. São Paulo: Ática, 2011. 736p.
LOPES, Luís. **Manual das exponenciais e logarítmicas**. 1.ed. Rio de Janeiro: Interciência, 1999. 133p.

METODOLOGIA CIENTÍFICA:

Ementa: A organização da vida de estudos na graduação. Espírito universitário. Exigências e funcionamento da Faculdade. Autonomia, liberdade e produção acadêmica. Pensamento científico. Importância da visão inter-relacionada dos conteúdos. Autonomia e produção acadêmica. Pensamento científico. Importância da teoria e da prática. Encaminhamento dos assuntos decididos pela área e colegiado para Projetos de Iniciação à Pesquisa Científica. O método científico. O uso das Normas da ANBT para a padronização de: referências, citações, resumos científicos, artigos científicos. Seminários: oralidade e uso de recursos digitais e audiovisuais. Projetos Técnicos e de Pesquisa.

Bibliografia Básica:

CERVO, Amado L. **Metodologia Científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson, 2014. 162p.
MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2013. 277p.
SANTOS, Fábio Rocha. et al. Metodologia da pesquisa. São Paulo: Pearson, 2010. 228p.
SECAF, Victoria. **Artigo científico: do desafio à conquista**. São Paulo: Reis, 2000. 147p.
SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2016. 24.ed re. e atual. 317páginas.

Bibliografia Complementar:

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. 184p.
MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed.. São Paulo: Atlas, 2010. 297p.
MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3. ed.. - São Paulo: Atlas, 2010. 134p.
MÁTTAR, João. **Metodologia científica na era da informática**. 3. ed. rev. e atual. - São Paulo: Saraiva, 2010. 308 p.
OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio de. **Metodologia da pesquisa científica : guia prático para a apresentação de trabalhos acadêmicos**. 3.ed. ed. Florianópolis: VisualBooks, 2008. 174p.
RUIZ, João Alvaro. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2014. 180p.
SALOMON, Délcio Vieira. **Como fazer uma monografia**. 11.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO:

Ementa: Estudo sobre o perfil e as áreas de atuação, bem como da evolução da teoria administrativa, a partir da análise de suas escolas.

Bibliografia Básica:

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 608p.

GONÇALVES, Caio Márcio. **Administração moderna e pós moderna**. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2012. 176p

KAWASNICKA, Eunice Lacava. **Teoria geral da administração**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2012. 480p.

Bibliografia Complementar:

ARAUJO, Luis César G. de. **Teoria geral da administração: aplicações e resultados nas empresas brasileiras**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2004. 291p.

BATEMAN, Thomas S. **Administração**. 2.ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. 395p.

MONTANA, Patrick J; CHARNOV, Bruce H. **Administração**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 525p.

STONER, James A. F. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 2014. 533p.

FUNDAMENTOS DE MARKETING

Ementa: O que é marketing e como ele pode ser utilizado para construir relacionamentos rentáveis com os clientes. Principais conceitos subjacentes ao marketing e os desafios que se apresentam às empresas para atender à dinâmica do mercado e fazer frente à ação dos concorrentes. Conhecimentos sobre: Análise Geoconômica, Microeconomia e Teoria da Administração Contemporânea. Direitos Humanos. Atenção à diversidade. Questões de gênero e étnico-raciais.

Bibliografia Básica:

BANOV, Marcia Regina. **comportamento do consumidor: vencendo desafios**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017.

COBRA, Marcos. **Marketing Básico**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2011. 552p.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de marketing**. 12.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. 600p.

_____. **Administração de Marketing**. 14.ed. São Paulo: Pearson, 2013. 765p.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing de serviços**. 5. ed. - São Paulo: Atlas, .2011. 257p.

Bibliografia Complementar:

CILETTI, Dorene. **Marketing pessoal: estratégias para os desafios atuais**. 2. ed. - São Paulo: Cengage Learning, 2017. 363p.

HOFFMAN, K. Douglas. **Princípios de marketing de serviços: conceitos, estratégias, casos**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

HOOLEY, Graham J.; SAUNDERS, John A.; PIERCY, Nigel. **Estratégia de marketing e posicionamento competitivo**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6. ed. - Porto Alegre: Bookman, 2012. 735p.

PAIVA, Tereza; PROENÇA, Reinaldo. **Marketing verde**. 1.ed. São Paulo: Almedina, 2011. 143p

PINKOON, Damrong. **Marketing de sucesso**. 1.ed. São Paulo: Universo dos Livros, 2014. 191p.

KOTLER, Philip; KARTAJAYA, Hermawan; SETIAWAN, Iwan. **Marketing 3.0**: as forças que estão definindo o novo marketing centrado no ser humano. Rio de Janeiro: Campus, 2010. 215p.

PROJETO INTEGRADOR E INTERDISCIPLINAR (PII I ATÉ O PII IV):

Ementa: Técnicas de pesquisa; documentação indireta/ documental/ bibliográfica; Técnicas de fichamento de obra científica; Técnicas de estruturação de instrumentos de pesquisa de campo: questionário, entrevista, formulário. Documentação direta: pesquisa de campo; pesquisa de laboratório; observação; entrevista; questionário. Execução a aprovação do Banner. Releitura do artigo. Apresentação. Integração e interdisciplinaridade com a aplicação dos conceitos e práticas das disciplinas já cursadas em um trabalho/projeto desenvolvido em equipe. Identificação do problema, planejamento da solução e identificação das bases tecnológicas e científicas necessárias para solução. Documentação. Aplicação de metodologia científica. Desenvolvimento de competências e habilidades, processos e procedimentos relacionados à realidade vivenciada pelo aluno. Abordagem de temas atuais e pertinentes à realidade, tais como: Direitos Humanos. Questões de gênero. Atenção à diversidade. Educação Ambiental e Sustentabilidade. Relações étnico-raciais. Libras. Responsabilidade Social, entre outros.

Bibliografia Básica e Complementar: Referente ao curso.

ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC I ATÉ AC IV):

Ementa: As Atividades Complementares são práticas acadêmicas obrigatórias para os alunos da FAEESP que ingressam em todos seus cursos e possibilitam complementar e sintonizar o currículo vigente, ampliar os horizontes do conhecimento bem como de sua prática para além da sala de aula, favorecer o relacionamento entre grupos e a convivência com as diferenças sociais, diversidades e integração, além de favorecer a tomada de iniciativa nos alunos, bem como possibilitar a ampliação de conhecimentos por meio de uma formação

complementar extracurricular. Abordagem de temas atuais e pertinentes à realidade, tais como: Direitos Humanos. Questões de gênero. Atenção à diversidade. Educação Ambiental e Sustentabilidade. Relações étnico-raciais. Libras. Responsabilidade Social, entre outros. São consideradas atividades complementares acadêmico-científico-culturais: palestra, congresso, seminário, fórum, mostra científica, monitoria, visitas, estágios extracurriculares, entre outras, conforme critério da Coordenação, Regulamento Institucional e Manual específico do curso, oferecidas pela IES ou realizadas fora do ambiente acadêmico.

Bibliografia relacionada a cada atividade desenvolvida.

2º SEMESTRE:

LEITURA E PRODUÇÃO TEXTUAL:

Ementa: Enfoque analítico, a interpretação e a produção de textos pertencentes a diferentes gêneros textuais de diversas áreas do conhecimento, e temas atuais (inclusão; diversidades - culturais, sociais, étnicas, gênero; direitos humanos; sustentabilidade e meio ambiente, etc). Também, discute outras noções básicas da sintaxe da língua portuguesa e, por fim, busca permitir que o aluno, seja capaz de (re) conhecer os principais modelos de textos da área empresarial.

Bibliografia Básica:

FIORIN, José Luiz; SAVIOLI, Francisco Platão. **Para entender o texto: leitura e redação**. 17.ed. São Paulo: Ática, 2007. 431p

KOCH, Ingedore Villaça. **A coesão textual**. 22.ed. São Paulo: Contexto, 2013.

BARBOSA, Ivanilda. **Comunicação e linguagens: leitura e produção de textos na graduação**. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2010. 150p.

Bibliografia Complementar:

CASTRO, Maria da Conceição. **Redação básica**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 1997. 160p.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993. 577p.

MONDAINI, Marco. **Direitos humanos no Brasil**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2013. 141p.

SAID ALI, Manoel. **Gramática secundária e gramática histórica da língua portuguesa**. 3.ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1964. 375p.

MATEMÁTICA – CÁLCULO

Ementa: Estudo das funções elementares (função quadrática); sequências numéricas (P.A. e P.G.); razão e proporção e regra de três.

Bibliografia Básica:

- IEZZI, Gelson; MURAKAMI, Carlos. **Fundamentos de matemática elementar**: conjuntos funções. 8. ed. São Paulo: Atual, 2004. 374 p.
- IEZZI, Gelson; HAZZAN, Samuel. **Fundamentos de matemática elementar**: sequências matrizes determinantes sistemas. 8.ed. São Paulo: Atual, 2013. 282p
- SILVA, Sebastião Medeiros da. **Matemática**: para cursos de economia, administração, ciências contábeis. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2014. 195p.

Bibliografia Complementar:

- BIANCHINI, Edwaldo. **Matemática**. 7.ed. São Paulo: Moderna, 2011. 335p.
- RODRIGUES, Adriana. **Matemática básica e funções elementares**. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2010. 211p.
- SILVA, Leandro Martins da. **Cálculo diferencial e integral**. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2010. 197p.

PROBABILIDADE E ESTATÍSTICA:

Ementa: Organização de dados estatísticos; estudo da estatística descritiva e análise exploratória de dados; representações gráficas e tabulações; variável aleatória: variáveis aleatórias discretas, variáveis aleatórias contínuas; medidas de tendência central e medidas de dispersão. Estudos com situações concretas e da realidade.

Bibliografia Básica:

- FONSECA, Jairo Simon da; MARTINS, Gilberto de Andrade; TOLEDO, Geraldo Luciano. **Estatística aplicada**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2013. 267p.
- SMAILES, Joanne; MCGRANE, Angela. **Estatística aplicada à administração com Excel**. São Paulo: Atlas, 2014. 321p
- SWEENEY, Dennis J. **Estatística aplicada à administração e economia**. 3.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013. 692p.
- TOLEDO, Geraldo Luciano; OVALLE, Ivo Izidoro. **Estatística Básica**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014. 459p.

Bibliografia Complementar:

- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 9.ed. Florianópolis: UFSC, 2015. 315p.
- BRUNI, Adriano Leal. **Estatística aplicada à gestão empresarial**. 4 ed. - São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estatística geral e aplicada**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2011. 662p.
- MORAES, Fabíola Arrabaça. **Estatística descritiva**. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2010. 146p.

GESTÃO DE RH:

Ementa: Origem da administração de pessoas. Histórico e Processo Evolutivo da Administração de Recursos Humanos. Globalização e as Pessoas. Os subsistemas da administração de Recursos Humanos. Processo evolutivo da Administração de Recursos Humanos no Brasil. Recrutamento de Pessoas: Conceito, tipos, meios de recrutamento. Levantamento de necessidade de Recursos Humanos nas empresas. Estudo do Mercado de Trabalho e de Recursos Humanos. Seleção de Recursos Humanos. Tipos de Testes. Entrevistas. Integração de Novos Funcionários. Importância da entrevista e desligamento dos colaboradores. Análise periódica do turnover nas organizações. Administração de cargos e salários nas organizações. Análise, descrição e especificação de cargos. Identificação dos requisitos necessários à ocupação dos cargos. Remuneração. Remuneração estratégica. Plano de carreira. Estrutura, pesquisa e política salarial. Avaliação de desempenho: evolução, conceitos e usos. Métodos de avaliação de desempenho. Elaboração de sistemas de avaliação de desempenho. Estratégias de implantação de sistemas de avaliação de desempenho. Treinamento e Desenvolvimento: noções gerais, conceitos, objetivo, importância. A relação ente treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. O T&D como base para o desenvolvimento do capital humano e o capital intelectual da organização. As etapas do T&D. As fontes e os Métodos de identificação das necessidades de Treinamento e desenvolvimento. Tipos de Treinamento. Os diferentes Métodos de Treinamento. Programas de Estágio e Trainee. Programação e Execução do Treinamento. Os Recursos. Avaliações das atividades de T e D. Tendências em T e D. Benefícios Empresariais.. Tipos de benefícios. Objetivos dos benefícios. Desenho do plano de benefícios. Administração de planos de benefícios. Previdência privada e social. Questões atuais: gênero, étnico-racial, sustentabilidade, Direitos Humanos, Inclusão entre outros.

Bibliografia Básica:

AYER, Nilo Cesar. **Administração dos recursos humanos:** equipe e liderança dos recursos humanos. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2012. 238p.
CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 506p.
GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2014. 307p.
MARRAS, Jean P. Administração da Remuneração. São Paulo: Pioneira, 2002..
MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 336p.

Bibliografia Complementar:

BOHLANDER, George W., 1942; I. SNELL, Scott, 1958. **Administração de recursos humanos.** 23 .ed. São Paulo: Cengage Learning, c2016. 757p.
LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos:** princípios e tendências. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 515p.

MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos humanos**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2010. 534p.
PONTELO, Juliana; CRUZ, Lucineide. **Gestão de pessoas**: manual de rotinas trabalhistas. 8.ed. São Paulo: Senac, 2017. 357p.
ULRICH, David. **A transformação do RH**: construindo os recursos humanos de fora para dentro. Porto Alegre: Bookman, 2011.

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NAS EMPRESAS:

Ementa: Ética e moral. Diferentes concepções de ética: normativa, teleológica, situacional. Objeto e objetivo da ética normativa. As “regras de ouro” da ética normativa. A formação da consciência ética - socialização. O relativismo ético e a “lei de Gerson”. Ética nas Empresas: ética de responsabilidade e de convicção. Conceitos ligados à responsabilidade social. A função social das empresas, compromisso social e gestão empresarial e as dimensões da responsabilidade social. Modelos de indicadores e avaliação. Instrumentos de responsabilidade social. Gestão dos sistemas de gestão de responsabilidade social e sociedade contemporânea e sua interface com organizações de serviços públicos. Temas em voga na atualidade

Bibliografia Básica:

AGUIAR, Cristiene Eli Bez Batti. **Desafios da comunicação organizacional**. 1.ed. Uberaba: Universidade de Uberaba, 2012. 267p.
ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 300p.
CASTEJON, Rosana. **Fundamentos teóricos da gestão**. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2010. 249p
DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental**: responsabilidade social e sustentabilidade. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2011. 220p.
MARCONDES, Luciana Passos (org.). **Gestão estratégica de negócios**: estratégias de crescimento e sobrevivência empresarial. São Paulo: Cengage, 2018. 298 p.

Bibliografia Complementar:

CHUCK Williams; I. LEX, Sergio II. Bacellar, Cristina. **ADM: princípios de Administração**. 2.ed. [São Paulo]: Cengage Learning, 2018.
MORAES, Marly Teixeira de. **Competências e habilidades nas organizações**. 1.ed. Uberaba: Universidade de Uberaba, 2013. 196p.
PAIVA, Tereza; PROENÇA, Reinaldo. **Marketing verde**. 1.ed. São Paulo: Almedina, 2011. 143p.
PEREIRA, Elton Antônio Alves. **Aspectos comportamentais da gestão**. 1.ed. São Paulo: Pearson, 2010. 209p.

3ºSEMESTRE:

COMPORTEAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES:

Ementa: Definições e dimensões do comportamento humano no contexto organizacional, bem como, alguns dos principais elementos que o influencia considerando-se o nível de análise individual, de grupos e da própria organização. Igualdade.

Bibliografia Básica:

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 131p.

ROBBINS, Stephen P; JUDGE, Timothy A; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010

WAGNER, John A. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 539p.

Bibliografia Complementar:

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional**: o comportamento humano no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Bookman, 2008. 344p.

PSICOLOGIA PARA O TRABALHO:

Ementa: Conhecimento dos aspectos psicossociais do trabalho, conhecimento e percepção de si e do outro, doenças relacionadas ao trabalho, qualidade de vida e saúde do trabalhador, ética, respeito, valorização à diversidade e ao gênero e suas relações no trabalho. Igualdade. Inclusão, integração e interação.

Bibliografia Básica:

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**: psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2014.

MARRAS, Jean Pierre; VELOSO, Henrique Maia. **Estresse ocupacional**. 1.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. 152p.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação humana e gestão**: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. 126p.

Bibliografia Complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8.ed. São paulo: atlas, 2004. 515p.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. 2. ed. - São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, Humberto. **Além da excelência na gestão pessoal, profissional e empresarial**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009. 107p.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO:

Ementa: A importância do processo de provisão de pessoal para os resultados organizacionais; O mercado de trabalho e de Recursos Humanos na atualidade; O Planejamento na área de Recursos Humanos; O recrutamento de pessoal; A seleção de pessoal; Aspectos Legais que envolvem o Recrutamento e a Seleção. A nova Lei trabalhista. Recrutamento de PNE, inclusão, integração e atenção à diversidade no processo de recrutamento e seleção.

Bibliografia Básica:

- DEMO, Gisela. **Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações**. São Paulo: atlas, 2008. 172p.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 336p.
- MARRAS, Jean Pierre; TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva. **Avaliação de desempenho humano**. 1.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. 126p.
- MARRAS, Jean Pierre. **Capital-trabalho: o desafio da gestão estratégica de pessoas no século XXI**. 1.ed. São Paulo: Futura, 2008. 303p.

Bibliografia Complementar:

- DRUCKER, Peter F. **O Gestor Eficaz**. Rio de Janeiro: LTC, 2011. 238p.
- JALOWITZKI, Marise. **Jogos e Técnicas vivencias nas empresas**. São paulo: Madras, 2011. 205p.
- MAÑAS, Antonio Vico. **Administração de Sistemas de Informação**. São Paulo: Érica, 2007. 282p.
- OLIVEIRA, Rita de Cassia Alves. **Desvendando o departamento de pessoal**. [Santa Cruz do Rio Pardo, SP]: Ed. Viena, 2003. 214p.

ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS:

Ementa: Planejamento Estratégico de Recursos Humanos. Estratégias de remuneração. Modelagem de cargos: desenho, análise, descrição e especificação dos cargos. Métodos de coleta de dados sobre cargos. Plano de cargos e salários. Enriquecimento de cargos. Salários e motivação. Conceitos de cargos salários e benefícios. Desenho de cargos Descrição e análise de cargos. Gestão do plano de cargos, salários e benefícios. Igualdade.

Bibliografia Básica:

- CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas: Como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. São Paulo: atlas, 2001. 166p.
- MACHADO, amariza de Abreu Oliveira. **Departamento de Pessoal Modelo**. 3.ed. São Paulo: Folhamatic, 2014. 972p.

MARRAS, Jean Pierre; MARRAS NETO, Pietro. **Remuneração estratégica**. 1.ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2012. 150p.

NERI, Aguinaldo A. **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. 2. ed. rev. e atual. - Campinas, SP: Papyrus, 1999. 224p.

Bibliografia Complementar:

DEMO, Gisela. **Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações**. São Paulo: atlas, 2008. 172p.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Fator humano e desempenho**: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração. 3. ed. - São Paulo: Pioneira, c2002.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. 11. ed. - São Paulo: LTr Editora, 2005. 381p.

MATEMÁTICA FINANCEIRA:

Ementa: Porcentagem; Regime de Capitalização Simples; Regime de Capitalização Composta; Classificação das Taxas de Juros; Operações Financeiras Realizadas no Mercado.

Bibliografia Básica:

ASSAF NETO, Alexandre. **Matemática financeira**: e suas aplicações. 12.ed. São Paulo: Atlas, 2012

BRUNI, Adriano Leal. **Matemática financeira**: com hp 12c e excel. 5.ed. São paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Sebastião Medeiros da. **Matemática**: para cursos de economia, administração, ciências contábeis. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2014. 195p.

Bibliografia Complementar:

PUCCINI, Abelardo de Lima. **Matemática financeira**: objetiva e aplicada. 9.ed. São Paulo: Elsevier, 2011. 353p.

VERAS, Lilia Ladeira. **Matemática financeira**: uso de calculadora financeiras, aplicações ao mercado financeiro, introdução à engenharia econômica, 300 exercícios resolvidos e propostos com respostas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2014. 260p.

SILVA, Cássio Silveira da. **Matemática financeira para decisões gerenciais**. 1.ed. Uberaba: Universidade de Uberaba, 2012. 104p.

4º SEMESTRE

LEGISLAÇÃO E ROTINAS TRABALHISTAS:

Ementas: Legislação Trabalhista - relação entre trabalho e vínculo trabalhista. Contrato de Trabalho – admissão, prazo de experiência, exames médicos, advertências e suspensões. Jornada de Trabalho – previsão legal, banco de horas, jornada noturna, flexibilização e

compensação, registro de ponto, cálculo de extras e DSR. Remuneração, salário, adicionais, vantagens e benefícios, remuneração por hora, por mês, por tarefa ou comissões. Adicionais: periculosidade, insalubridade e noturno. Variáveis: integração e incorporação Escala salarial e carreira: reajustes salariais, promoção, substituição e equiparação. Participação nos lucros e resultados, férias e 13º salário Legislação Previdenciária.

Bibliografia Básica:

FRANÇA, Fábio. **A Comunicação Como Estratégia de Recursos Humanos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011. 195p.
MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal comentada**: com súmula e julgados selecionados do STF e de outros tribunais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. 831 p.
FERRI, Alcides. **Ser + com T&D**: estratégias e ferramentas de treinamento e desenvolvimento para o mundo corporativo. São Paulo: Ser Mais, 2010. 376p.
ORLICKAS, Elizenda. **Seleção por Competências :Uma Estratégia Competitiva**. Taubate: Danelli, 2011. 128p.

Bibliografia Complementar:

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos Humanos**. volume I. 5. São Paulo: Pioneira, 2002.
IORIO, Cecilia Soares; ZACHEU, Percival Domingos. **Manual de administração de pessoal**. São Paulo: Ed. SENAC, 2013. 137p.
OLIVEIRA, Rita de Cassia Alves. **Desvendando o departamento de pessoal**. [Santa Cruz do Rio Pardo, SP]: Ed. Viena, 2003. 214p.
OLLEROS, Manuel. **Aprenda a ser bem-sucedido na seleção de pessoal**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2000. 79p.

GESTÃO DE DESEMPENHO DE PESSOAS E TREINAMENTO:

Ementa: Perspectiva atual de Gestão de Pessoas; Desenvolvimento de Pessoas nas organizações; Treinamento como processo: etapas e tendências. Igualdade. Direitos Humanos.

Bibliografia Básica:

ARAUJO, Luis Cesar G; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009
GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2014. 307p.
OLLEROS, Manuel. **Aprenda a ser bem-sucedido na seleção de pessoal**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2000. 79p.

Bibliografia Complementar:

GILLEN, Terry. **Avaliação de desempenho**. 1.ed. São Paulo: Nobel, 2000. 63p.
LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de recursos humanos**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 265p.
PARSLOE, Eric. **O orçamento**. 1.ed. São Paulo: Nobel, 2001. 64p.

GESTÃO DE DESEMPENHO DE PESSOAS E PLANEJAMENTO DE CARREIRA:

Ementa: Treinamento: Conceito e Processo; Ciclo do treinamento; Ensino a Distância e Educação Corporativa; Competência Básica e Gestão do Conhecimento; Processo de Recrutamento; Meios de Recrutamento; interno, externo, online e misto; Plano de Carreira – Diferenças de Planejamento, Desenvolvimento e Oportunidades do Séc. XX e XXI. Valorização, Inclusão, Interação e Integração. Respeito à diversidade.

Bibliografia Básica:

ASSEN, Marcel van. **Modelos de Gestão: Os 60 modelos que todo gestor deve conhecer**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. 226p.
MORAES, Marly Teixeira de. **Competências e habilidades nas organizações**. 1.ed. Uberaba: Universidade de Uberaba, 2013. 196p.
SLACK, Nigel. **Gerenciamento de operações e de processos: princípios e práticas de impacto estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2013. 567p.

Bibliografia Complementar:

CAVALCANTI, Marly; CAVALCANTI, Marly (org.); FARAH, Osvaldo Elias (org.); MARCONDES, Luciana Passos (org.). **Gestão estratégica de negócios: estratégias de crescimento e sobrevivência empresarial**. São Paulo: Cengage, 2018. 298 p.
HARRELL, Keith D; HILL, Hattie. **Conecte: construindo o sucesso com a ajuda de pessoas, propósitos e realizações**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011. 221p.
TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA, Ikujiro. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2009. 319p

LIBRAS:

Ementa: Estudo da história dos movimentos políticos organizados por associações de surdos e suas conquistas. A diferença entre linguagens e língua - implicações para se pensar os processos identitários. A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) em suas singularidades linguísticas e seus efeitos sobre o desenvolvimento, aquisição da língua(gem) e produções culturais. O campo e objetos do campo "Estudos Surdos em Educação" bem como suas relações com a Psicologia Educacional. As bases epistemológicas das divergências das diferentes formas de se entender a inclusão de pessoas surdas. Inclusão, Interação, Integração e valorização na sociedade e ambiente de trabalho. Deficiência. Capacidade.

Bibliografia Básica:

CHOI, Daniel Choi ...[et al.]; Organizadora Maria Cristina da Cunha Pereira. Libras Conhecimento além dos sinais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.
DIAS, Rafael. Língua Brasileira de sinais: Libras. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

Bibliografia Complementar:

BAGGIO, Maria Auxiliadora, CASA NOVA, Maria da Graças. Libras. Curitiba: Intersaberes, 2017.

COMUNICAÇÃO E EMPREENDEDORISMO:

Ementa: Entendendo a Comunicação organizacional. O processo de Comunicação nas organizações. A relação da comunicação interna com a organização das empresas e a administração das pessoas. Comunicação Integrada e Imagem Empresarial. A relação da comunicação com o empreendedorismo. O comportamento empreendedor. Elaboração de um plano de negócio.

Bibliografia Básica:

BRASIL, André. **Fale bem, fale sempre**. 1.ed. São Paulo: Universo dos livros, 2010. 159p.
HANSEN, Heather. **Como conquistar e cativar pessoas**. 1.ed. São Paulo: Universo dos Livros, 2011. 158p.
NAKAGAWA, Marcelo. **Empreendedorismo**: elabore seu plano de negócio e faça a diferença. 1.ed. São Paulo: Senac, 2013. 240p.
NEVES, Roberto de Castro. **Comunicação empresarial integrada**: como gerenciar imagem, questões públicas, comunicação simbólica, crises empresariais. 3.ed. Rio de Janeiro: Mauad, 2009. 275p.

Bibliografia Complementar:

ADAIR, John. **Como tornar-se um líder**. São Paulo: Nobel, 2002. 55p.
FOWLER, Alan. **Negocie, influencie e convença**. 1.ed. São Paulo: Nobel, 2002. 56p.
MACKAY, Ian. **Como ouvir pessoas**. 1.ed. São Paulo: Nobel, 2002. 56p.
OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Empreendedorismo**: vocação, capacitação e atuação direcionadas para o plano de negócios. São Paulo: Atlas, 2014.
PINKOON, Damrong. **Manual do líder criativo**. 1.ed. São Paulo: Universo dos Livros, 2014. 239p.

CONTABILIDADE GERAL:

Ementa: Contabilidade: conceitos e finalidades; O patrimônio: conceito, estrutura e variações; Origens aplicações de recurso; Atos e fatos administrativos; Escrituração; Débito e Crédito; Contas: conceitos e classificação; Plano de contas; Noções das operações típicas de uma empresa; Registros contábeis; Princípios de contabilidade; Noções de demonstrações contábeis: Balanço Patrimonial e Demonstração de Resultado do Exercício. Estuda a Contabilidade como sistema de informação, analisando a formação do patrimônio e a estrutura das Demonstrações Financeiras, caracterizando as informações contábeis como instrumento de tomada de decisões na empresa. Histórico e conceito de Controladoria. Funções básicas da Controladoria. Papel e importância da Controladoria. Controladoria e sua relação com a Contabilidade Gerencial. Aspectos relacionados à coordenação do sistema de planejamento, controle, sistemas de informação, gestão de pessoas e organização. Configuração da Controladoria. Exigências técnicas e pessoais do controller.

Bibliografia Básica:

IUDICIBUS, Sérgio de. **Curso de contabilidade para não contadores**: para as áreas de administração, economia, direito e engenharia. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2011. 274p.
GRIFFIN, Michael P. **Contabilidade e finanças**. São Paulo: Saraiva, 2012. 264p.
MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2012. 531p.
RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade básica**: facil. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 406p.

Bibliografia Complementar:

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Curso básico de contabilidade**: introdução à metodologia da contabilidade : contabilidade básica : texto, exercícios e resolução dos exercícios. 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2010. 369p.
ALVAREZ, Alexandre. **Contabilidade e gestão de custos**. 1.ed. Uberaba: Uniub, 2010. 133p.
HORNGREN, Charles T. **Contabilidade de custos**: uma abordagem gerencial. São Paulo: Prentice Hall, 2004. 526p.
MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 10.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 269p.

SISTEMA DE INFORMAÇÃO GERENCIAL:

Ementa: Conceito de Dados e de Informação; Banco de Dados em RH; O valor da Informação; Necessidades de informação dos gerentes; Subsistema do SIG e os usos da informação; Novas tendências em Sistemas de Informação Gerencial.

Bibliografia Básica:

CASSARRO, Antonio Carlos. **Sistemas de Informações para tomadas de decisões**. 4.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
LAUDON, Keneth. **Sistemas de Informação Gerenciais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. 428p.

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento de Sistemas de Informação e Informática**. 4.ed. São Paulo: atlas, 2011. 179p.

STAIR, Ralph m. **Princípios de Sistemas de Informação**. São Paulo: Thomson, 2009. 645p.

Bibliografia Complementar:

MAÑAS, Antonio Vico. **Administração de Sistemas de Informação**. São Paulo: Érica, 2007. 282p.

OLIVEIRA, Djalma de pinho Rebouças. **Sistemas de Informações**. 10.ed. São Paulo: atlas, 2005. 282p.

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento de sistemas de informação e informática: guia prático para planejar a tecnologia da informação integrada ao planejamento estratégico das organizações**. São Paulo: Atlas, 2003. 185p.

SÊMOLA, Marcos. **Gestão da segurança da informação: uma visão executiva**. Rio de Janeiro: Campus, 2003. 156p.

RELAÇÕES SINDICAIS E NEGOCIAÇÃO TRABALHISTA:

Ementa: Trajetória histórica das relações com o trabalho. Reestruturação produtiva e relação com o trabalho. Movimento sindical. Sindicalismo. Regulação de conflitos e negociação.

Bibliografia Básica:

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2014. 354p.

DUQUE, Marcelo Schenk. **Diretos Fundamentais: Teoria e Prática**. São Paulo: Revista dos tribunais, 2014. 494p.

PONTELO, Juliana; CRUZ, Lucineide. **Gestão de pessoas: manual de rotinas trabalhistas**. 8.ed. São Paulo: Senac, 2017. 357p.

Bibliografia Complementar:

FISCHER, André. **as pessoas n na Organização**. São Paulo: Gente, 2002. 306p.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. **Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social**. 1.ed. São Paulo: Érica, 2004. 262p.

SLACK, Nigel. **Gerenciamento de operações e de processos: princípios e práticas de impacto estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2013. 567p.