INSTITUTO SUMARÉ DE
EDUCAÇÃO SUPERIOR – ISES
FACULDADE SUMARÉ
UNIDADE BELÉM

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

2014

Sumário

1. Faculdade Sumaré 5
1.1 Apresentação 5
1.2 Princípios, Missão e Objetivos 8
2. Extensão e Pesquisa 11
3. Autoavaliação institucional 18
PARTE II 22
4. Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos 22
4.1 Justificativa da Oferta do Curso 22
4.2 Articulação do curso com a missão da Faculdade Sumaré 25
4.3 Objetivos do Curso 26
4.4 Perfil Profissional do Egresso 28
4.5 Histórico do curso 30
4.6 Estrutura Curricular 31
4.7 Conteúdos Curriculares 31
4.7.1 Oferta de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS 37
4.7.2 Educação das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e indígena 37
4.7.3 Política Nacional de Educação Ambiental 38
4.7.4 Política Nacional de Educação em Direitos Humanos 38
4.8 Metodologias e Práticas Educacionais 39
4.8.1 Projeto Profissional Interdisciplinar 40
4.8.2 Educação a Distância 45
4.9 Extensão e Pesquisa no Curso 47
4.10 Matriz Curricular do curso 47
4.11 Representação Gráfica do Perfil de Formação 49
4.12 Certificações por módulos 49
4.13 Ementas e Bibliografias por Unidades Curriculares 50

5. Apoio ao Discente 58
5.1 Mecanismos de nivelamento 58
5.2 Atendimento ao discente 59
5.3 Apoio às atividades acadêmicas 59
5.4 Monitoria 60
6. Forma de Acesso ao Curso 60
7. Integralização do curso 61
8. Critérios de Aproveitamento de Estudos e Aceleração de Estudos 61
8.1 Aproveitamento de Estudos 61
9. Avaliação 62
9.1 Sistema de Avaliação da Aprendizagem 62
9.2 Articulação da Autoavaliação do Curso com a Autoavaliação Institucional 63
10. Administração Acadêmica Do Curso 64
10.1 Coordenador do Curso 64
10.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE) 66
10.3 Colegiado do Curso 67
10.4 Corpo Docente 68
11. Infraestrutura da Faculdade Sumaré 69
11.1 Unidade Belém - Área Física 69
11.2 Acesso dos alunos aos equipamentos de informática 70
11.3 Serviços dos Laboratórios Específicos de Informática 72
11.2 Acesso dos alunos aos equipamentos de informática 74
11.3 Serviços dos Laboratórios Específicos de Informática 78
Anexo I – Histórico das matrizes curriculares 79
Anexo II – Bibliografia por unidade curricular 80

FACULDADE SUMARÉ

Mantenedora: Instituto Sumaré de Educação Superior, entidade jurídica de direito privado e com fins lucrativos.

Rua Capote Valente nº 1.121 – Bairro: Sumaré
São Paulo - SP CEP: 05409-003
CNPJ nº 02.745.324/0001-84
Telefone: (11) 3067-7999

Registro no cartório: nº 229835 no 1º. Ofício de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da comarca de São Paulo em 19/08/1998.

Registro no MEC sob nº 01388
Credenciamento: Portaria MEC nº. 1.581, de 28/10/1999
Recredenciamento: Parecer CNE/CES nº 210/2012, de 31/07/2012

UNIDADE BELÉM
Rua Passos, 36. Bairro Belém.
São Paulo-SP - CEP: 03058-010
Telefone: (11) 2292-9587

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Autorização: Portaria SERES nº 112, de 07/03/2013, DOU 08/03/203.
Reconhecimento: em processo
Vagas autorizadas: 240 anuais
Turno de funcionamento: noturno

PARTE I

1. Faculdade Sumaré

1.1 Apresentação

A Faculdade Sumaré nasceu no ano 2000, por iniciativa do Instituto Sumaré de Educação Superior (ISES), credenciada pela Portaria MEC nº 1581, de 8/10/1999, D.O.U. de 03/11/1999, e recredenciada pela Portaria MEC nº 1.392, de 23/11/2012, D.O.U. de 26/11/2012, com sede na Rua Capote Valente, nº 1121, Bairro Sumaré - São Paulo - SP – CEP 05409-001, para funcionar na Cidade de São Paulo, em um momento de significativas mudanças na sociedade em geral, advindas do grande avanço tecnológico que culminava com a chegada do terceiro milênio.

A Educação, entretanto, nem sempre caminhava lado a lado com os avanços verificados em todas as demais áreas do conhecimento. Visando a excelência no Ensino, a Faculdade Sumaré está comprometida com a educação voltada para a construção do conhecimento e difusão cultural, numa perspectiva crítica que pressupõe valores éticos e de promoção da cidadania.

A Instituição acredita igualmente na formação de profissionais que, além da visão humanística e global, apresentem competências e habilidades necessárias ao desempenho profissional em um mercado de trabalho exigente, em acelerada mudança, que demanda saberes, tanto da área técnica como da área científica.

A Instituição tem como objetivo contribuir efetivamente para a mudança da Escola, tendo, além daqueles apontados pela Lei de Diretrizes e Bases, os seguintes princípios:

1. gestão universitária focada na direção por valores;
2. qualidade com competitividade;
3. difusão, criação e recriação do saber;
4. incorporação de tecnologias avançadas;
5. parâmetros modernos de educação voltados para centros de excelência.

Após a superação das exigências legais para a implantação da Faculdade Sumaré, sua instalação se consolidou em 1º de março de 2000. A partir de então começaram, de fato, as atividades acadêmico-administrativas de uma Instituição de Educação Superior da maior significância para o desenvolvimento social, econômico, político e cultural da Cidade de São Paulo e do Estado.

Seu Regimento foi aprovado por Portaria Ministerial nº 836, de 29 de março de

2004, com limite territorial de atuação circunscrito ao município de São Paulo, Estado de São Paulo.

De 2000 a 2003 trabalhou-se todos os Cursos apenas com ensino presencial, porém, em 2004, já com a Autorização do Ministério da Educação, a Faculdade Sumaré passou a ofertar disciplinas na modalidade à distância, não excedendo 20% (vinte por cento) do tempo previsto para integralização dos respectivos currículos de seus cursos, com base na Portaria MEC nº 3.104, de 31 de outubro de 2003, quando foi criada a Coordenadoria de Ensino a Distância.

Em decorrência de sua expansão na cidade de São Paulo, a Faculdade Sumaré no Processo Seletivo para ingresso de alunos nos cursos de Graduação em 2014, foram oferecidas aproximadamente 17.000 (dezessete mil) vagas, distribuídas nos 73 cursos autorizados, em ensino presencial, nos graus de bacharelado, licenciatura e tecnológico, incluindo-se neste número, em alguns casos, a repetição de uma mesma área em distintas Unidades Acadêmicas ou mesmo de turno.

Em decorrência, e sem pretender limitar a natureza de sua evolução, a Faculdade Sumaré tem oferecido cursos em três áreas do conhecimento, em relação aos quais reconhece a carência de formação de profissionais e da ampliação dos conhecimentos e inovação de condutas: Educação, Tecnologia da Informação e Gestão de Empresas e Negócios.

A primeira área, relacionada ao ensino e educação, iniciou sua atuação com os cursos Normal Superior, com habilitações no magistério da educação infantil e magistério nos anos iniciais do ensino fundamental, e Pedagogia, com habilitações em administração educacional, em recursos humanos e em tecnologia educacional. Em 2006, todos esses cursos foram consolidados no curso de Pedagogia, em função das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia publicado no mesmo ano.

Para criar condições para a formação continuada, em 2008, foi aberto o curso de pós-graduação lato senso em Alfabetização e Letramento, com 400 horas. No ano seguinte foi aberto o curso de pós-graduação lato senso em Docência do Ensino Superior. Ambos os cursos são voltados a alunos egressos dos cursos de Licenciatura oferecidos pela Faculdade Sumaré, a professores que queiram especializar-se em Ensino Superior e comunidade em geral.

Em 2011, ampliaram-se as atividades nas Licenciaturas com os cursos de Licenciatura em História, Geografia e três cursos de Letras com ênfase em Língua Portuguesa, Língua Inglesa e Língua Espanhola.

Ainda na área da Educação, a Faculdade Sumaré, consciente de seu papel na inclusão social, propicia, por meio de parcerias com os governos federal, estadual e municipal, bem como com organizações não governamentais com objetivos sociais,

oportunidades de estudo para grande quantidade de alunos provenientes de famílias de baixa renda que estão impossibilitadas de obterem acesso à Educação Superior pelos meios convencionais. No momento, participa de programas estruturados como o Programa Escola da Família e Bolsa Universitária na Alfabetização, com o Governo do Estado de São Paulo e Toda Força na Alfabetização, do governo municipal de São Paulo, programas que permitem aos alunos a pesquisa orientada e o alinhamento das práticas de ensino às teorias desenvolvidas em sala de aula.

A segunda área trabalhada pela Faculdade Sumaré é o da Tecnologia de Informação e Comunicação com os cursos de graduação/bacharelado em Sistemas de Informação e Ciência da Computação e, graduação tecnológica em Redes de Computadores, Gestão de Tecnologia da Informação, Desenvolvimento de Sistemas para Internet e Banco de Dados. Em fase de implantação, considerando a formação continuada dos nossos egressos, ofereceremos a partir de 2009 o curso de Especialização em Governança em Tecnologia da Informação.

Desde o início de 2009, a Faculdade Sumaré foi credenciada como Academia Regional da Cisco, dada a excelência da formação que disponibilizamos na área e passaremos a oferecer cursos de extensão, em vários níveis de complexidade, para que nossos alunos e demais interessados possam realizar suas provas de Certificação Internacional com a Cisco.

Como ACADEMIA REGIONAL CISCO, Integrante do Programa Cisco Networking Academy, gerenciado pela Cisco Systems, maior fornecedora e fabricante mundial em soluções de rede, Internet e segurança, a Faculdade Sumaré tem agora o status de Academia Regional CISCO, fazendo parte de um grupo seleto de Instituições de Ensino Superior do Estado de São Paulo nessa condição.

A terceira área é a da Gestão de Empresas e Negócios, em relação a qual mantemos os Bacharelados de Administração, Ciências Contábeis e Secretariado Executivo Bilíngue – Português-Inglês, além das graduações tecnológicas em Gestão de Recursos Humanos, Marketing, Logística, Gestão Financeira, Gestão de Eventos e Comunicação Institucional.

No que tange à formação continuada, neste campo, iniciou-se, em 2008, os cursos de Pós-Graduação lato senso em Controladoria, em Marketing, em Comunicação Executiva e Eventos, e em Modernização da Gestão Pública.

Os cursos de graduação são oferecidos, atualmente, em oito unidades distribuídas na cidade de São Paulo. A Unidade Sumaré, na Zona Oeste da cidade, é a mais antiga e abriga a mantenedora, Instituto Sumaré de Educação Superior. Na Zona Norte, há a unidade Imirim, em funcionamento desde 2004 e a unidade Santana II, iniciada em 2014. Na Zona Leste, a Faculdade possui três unidades: Tatuapé I,

aberta em 2005; Tatuapé II, com início das atividades em 2009; e Belém, iniciada em 2012. Na região Sul tem-se a unidade Santo Amaro, que começou em 2010. Na região Central, há a unidade Bom Retiro, que teve sua abertura em 2012.

Ainda em 2014, estão em processo de abertura as unidades Santana II (Zona Norte) e São Mates (Zona Leste).

Em observância à política de inclusão social, a Faculdade Sumaré manteve seu plano de Democratização do acesso à Educação Superior incentivando e buscando candidatos que cursaram a Educação Básica (Ensino Fundamental e Ensino Médio) em Escolas Públicas.

Ao lado de uma política de expansão que perpassa a trajetória da Faculdade Sumaré desde sua fundação, a Instituição tem sido pautada por parâmetros de mérito e qualidade acadêmica em suas áreas de atuação. Seus docentes têm participação em editoriais de revista científica e em diversas comissões.

Como instituição de ensino superior integrante do sistema federal de ensino superior brasileiro, a Faculdade Sumaré é a maior Faculdade isolada do Estado de São Paulo, se não do Brasil, destacando-se não apenas pela abrangência de sua atuação, como também pelo seu crescimento, que a projeta em uma posição de referência e de liderança regional.

1.2 Princípios, Missão e Objetivos

Princípios

A Faculdade Sumaré, em cumprimento ao disposto na Constituição da República Federativa do Brasil e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, se propõe a inserir no mercado de trabalho, profissionais competentes, com formação humanística e visão global, comprometida com a qualidade de vida, capazes de desempenhar integralmente a sua profissão e exercer plenamente a cidadania.

A estrutura organizacional da Faculdade Sumaré, segundo o seu Regimento, é regida pelos seguintes princípios, além daqueles colimados na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional:

I - gestão acadêmica focada na direção por valores, resgatando, por meio da adoção de parâmetros modernos de educação superior, o ser humano e o pensamento crítico;

II - espaço privilegiado educacional e cultural de difusão, criação e recriação do saber e de tecnologias avançadas, onde o aluno seja construtor do seu próprio conhecimento;

III - promoção da capacidade de continuar aprendendo e de se adaptar com flexibilidade às novas condições de trabalho ou aperfeiçoamentos posteriores;

IV - ênfase no desenvolvimento do espírito científico, do pensamento reflexivo e da compreensão do processo tecnológico, com crescente autonomia intelectual;

V - ênfase na inovação tecnológica, na descoberta científica, na criação artística e cultural e nas suas aplicações técnicas, desenvolvendo competências profissionais para laboralidade;

VI - flexibilidade, interdisciplinaridade, contextualização e atualização permanente de cursos e currículos; e

VII - autonomia institucional para conceber, elaborar, executar e avaliar o projeto pedagógico.

A observância destes princípios é regida pelas seguintes normas:

a) os Institutos são órgãos, simultaneamente, de ensino, pesquisa e extensão nos respectivos campos de estudo;

b) o ensino, a pesquisa e a extensão desenvolvem-se nas unidades acadêmicas responsáveis pelos estudos compreendidos nas áreas pertinentes;

c) em sua Sede e Unidades Acadêmicas existem órgãos suplementares, de natureza técnica, cultural, científica, recreativa e assistencial para seus corpos docente, discente e administrativo.

Missão da Faculdade Sumaré

A Faculdade Sumaré tem como missão: **Educação para uma mentalidade transformadora**.

Isso significa que todo o nosso esforço se concentra na formação de profissionais competentes para adentrarem o mercado de trabalho, mas, antes disto, de formar cidadãos com sólida estrutura humanista, aptos a enfrentarem os desafios de uma nova sociedade.

Significa ainda que a Faculdade se empenha para formar pessoas preparadas para enfrentarem a realidade, de modo crítico e criativo, capazes de levantar questionamentos e propostas para intervir e transformar, sempre na direção do bem-estar das pessoas, da sociedade em geral e da melhoria da própria qualidade de vida.

Com base em proposições globais, a Faculdade Sumaré elegeu alguns referenciais para orientar o cumprimento da sua missão:

1. convivência na diversidade, de tal modo que sejam respeitadas as diferenças e as divergências;

2. disseminação de todas as formas de conhecimento pertinentes à Instituição, democratizando continuamente o acesso;

3. produção e inovação de conhecimentos científicos e tecnológicos que respondam a demandas sociais;

4. compromisso com a sua missão e os seus objetivos, privilegiando-a institucionalmente em detrimento de interesses particulares individuais ou de grupo.

Objetivos e Metas

A Faculdade Sumaré tem como objetivo geral a educação de qualidade, conectada ao binômio homem-sociedade, interferindo e sofrendo influências de seu meio, consciente de sua missão da educação com mentalidade transformadora, colocando-se como parte integrante do processo e em contínua evolução.

Como objetivos específicos e em atendimento aos princípios apresentados, pode-se sintetizar seu processo educativo, em consonância com os objetivos da Educação Nacional, nos seguintes objetivos:

I- promover, indissociavelmente o ensino de graduação e de pós-graduação, a pesquisa e a extensão como suas funções básicas e fundamentais;

II - formar profissionais competentes, técnica e cientificamente, com concepção humanística e visão global, comprometidos com a qualidade de vida, capazes de desempenhar integralmente a profissão abraçada e exercer plenamente a cidadania; segundo os valores de uma sociedade aberta e pluralista;

III - incentivar o espírito investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência, da tecnologia, da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entrosamento do homem com o meio em que vive;

IV - reunir professores com alta titulação e experiência profissional, comprometidos com o Ensino Superior, a produção de novos conhecimentos e a difusão dos mesmos à sociedade, sob a forma de serviços, eventos e cursos de extensão;

V - utilizar tecnologias e metodologias avançadas de ensino, visando a proporcionar aos alunos uma maior e melhor aceleração de aprendizagem, bem como lhes ensejar a oportunidade de conhecer e utilizar esse instrumental em suas futuras profissões, e para a melhoria do atendimento acadêmico aos docentes e discentes;

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

VII - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, bem como a formação continuada, a partir de programas de aperfeiçoamento e pós-graduação;

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

IX- promover a extensão de conhecimento, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na Instituição;

X - Manter relacionamentos com organizações empresariais e educacionais, com ou sem fins lucrativos, firmando parcerias para o intercâmbio de conhecimentos, inserção dos alunos no mercado profissional, aperfeiçoamento e atualização dos projetos dos cursos, envolvimento conjunto na formação complementar de professores e alunos, promoção da cultura, da troca de experiências e aprimoramento técnico e científico.

As metas institucionais são planejadas quinquenalmente e estabelecidas anualmente, de maneira participativa e o cumprimento é avaliado com a mesma periodicidade.

A Faculdade Sumaré é uma instituição de ensino superior privada, historicamente comprometida com o desenvolvimento da Cidade de São Paulo e do Estado, e, consequentemente, com o País. Para consolidar sua missão, procura disseminar suas formas de atuação em áreas geograficamente diversificadas, investindo permanentemente nas dimensões quantitativa e qualitativa dos seus projetos acadêmicos, científicos, tecnológicos e culturais.

Partindo da compreensão de que a educação superior cumpre uma função estratégica no desenvolvimento econômico, social e cultural do País, a Faculdade Sumaré constrói formas efetivas de cooperação institucional nos contextos local, regional, nacional. Uma das prioridades institucionais é a integração entre os diversos níveis e modalidades de ensino, pesquisa e extensão, buscando privilegiar os projetos e programas de impacto acadêmico e social com repercussões de caráter local, regional, nacional. A implementação dessa política advém da compreensão de toda a academia de que a expansão do ensino, o crescimento ordenado e constante com qualidade, constitui instrumento indispensável.

2. Extensão e Pesquisa

Em atendimento às demandas da sociedade contemporânea, a Faculdade Sumaré entende que há necessidade de uma formação que articule, com a máxima organicidade, a competência científica e técnica, considerando-se que só se adquire

competência científica se cada curso de graduação conseguir trabalhar no sentido de que os alunos consolidem conhecimentos a partir de fundamentos que sustentam a parte científica pertinente a cada área do conhecimento. É na base desses fundamentos que se pode construir o "aprender a aprender", condição essencial para o exercício profissional.

A real articulação entre ensino, pesquisa e extensão pressupõe um projeto de formação cujas atividades curriculares transcendam a tradição das disciplinas. A defesa da prática como parte inerente, integrante e constituinte do questionamento sistemático, crítico e criativo e, da pesquisa como atitude cotidiana, como principio cientifico e educativo, deve estar presente na própria concepção de prática educativa prevista na organização do PPC.

A capacidade de contemplar o processo de produção do conhecimento por meio da dimensão investigativa (pesquisa) e a abertura ao meio externo à Faculdade (extensão), estabelecida pelo Projeto Pedagógico de cada curso, irá oferecer uma nova referência para a dinâmica na relação professor-aluno e desenhar um novo contexto para o processo de ensino/aprendizagem.

Para cuidar da extensão e de pesquisa, a Faculdade Sumaré criou o Núcleo de Extensão e Pesquisa, cujos objetivos são:

- Aperfeiçoar atividades de extensão existentes na Faculdade e estimular novas propostas;
- Oferecer, de forma sistemática, cursos de aperfeiçoamento para alunos, professores e comunidade externa;
- Criar condições para o desenvolvimento de projetos de iniciação científica e divulgar seus resultados;
- Desenvolver e pesquisar fontes de financiamento de pesquisas;
- Administrar os processos pertinentes à pesquisa e extensão.

Extensão e responsabilidade social

A extensão na Faculdade Sumaré é realizada de três formas distintas: cursos abertos à comunidade acadêmica; divulgação de conhecimento; projetos sociais de interação Ensino Superior e Escola de Educação Básica.

Os **cursos de extensão** são oferecidos a alunos, professores e comunidade externa, sendo realizados mediante proposta do professor responsável, visando o aperfeiçoamento da formação dos alunos.

No que tange à divulgação de conhecimento, a Faculdade conta com a **Revista Acadêmica Eletrônica Sumaré**, uma publicação digital, independente, destinada à divulgação científica de trabalhos, atividades e pesquisas. Seu objetivo principal é publicar matérias que possam contribuir para a divulgação e o debate de temas voltados para as questões das áreas de abrangência dos cursos em geral e, em especial, das questões relativas ao Ensino Superior. A revista também destina-se à publicação de entrevistas, traduções, resenhas e trabalhos de divulgação científica.

Outra forma de divulgação de conhecimento são os **Seminários Temáticos**, **palestras** ou **Congressos** com temas apontados como prioritários para a comunidade acadêmica.

A Faculdade Sumaré tem ciência de seu papel de inclusão social e as práticas são reveladoras do alto potencial de desempenho das ações, na medida em que torna real e efetiva a integração sociocultural e educativa, com programas de bolsas em parceria com instituições governamentais e associações.

Com o intuito de promover a inclusão social por meio da educação, a Faculdade Sumaré participa dos Programas Públicos, como: **Programa Escola da Família**, **Jovens Acolhedores**, **Bolsa Universidade na Alfabetização**, todos do Governo do Estado de São Paulo, além do **Projeto Ler e Escrever** do município de São Paulo, que permitem aos alunos estudarem e contribuírem, como contrapartida, com trabalho nos equipamentos públicos de ensino, no atendimento aos contribuintes, aos jovens alunos do ensino fundamental na fase de alfabetização e às famílias do entorno das unidades da rede pública de ensino.

É relevante destacar o resultado desta ação, na medida em que faculta o apoio não só dos discentes à comunidade e demais interessados, como também promove a integração contínua dos alunos e dos professores, a partir do processo de orientação e da Coordenação de Projetos Públicos. É, portanto, uma atividade de extensão, realizada de maneira direcionada, contribuindo em muito para a comunidade e para a formação do futuro profissional.

A instituição mantém ainda diversos convênios e parcerias com organizações sociais, empresas e outras instituições de ensino, concedendo bolsas parciais ou integrais.

Além das Bolsas, a Faculdade Sumaré tem contribuído com entidades sem fins lucrativos, como os movimentos Educar para Vida e EDUCAFRO, promovendo palestras de orientação para a escolha da profissão, esclarecimentos sobre o ENEM e seus pontos de atenção para que os alunos do nível médio realizem as avaliações.

Desde 2007, há o programa Bolsa Escola Pública e Universidade na Alfabetização. Criado em 1º de março de 2007 pelo Governo do Estado de São Paulo,

o projeto, conhecido como Bolsa Alfabetização, busca envolver a rede estadual de ensino e as Universidades, gerando um elo de integração para estimular a capacitação dos futuros docentes e também tornar ainda mais completa a assistência dada aos alunos da 1ª série do Ciclo I do Ensino Fundamental.

Dessa forma, a partir da assinatura de convênios entre as IES - Instituições de Ensino Superior, a SEE - Secretaria de Estado da Educação e a FDE - Fundação para o Desenvolvimento da Educação, o projeto visa desenvolver conhecimentos e experiências necessárias aos futuros profissionais da Educação em relação à natureza da função docente no processo de alfabetização de alunos da 1ª série, além de apoiar os professores destas turmas na complexa ação pedagógica de garantir a aprendizagem da leitura e escrita a todos os alunos ao final do primeiro ano letivo.

Das IES saem os Alunos Pesquisadores, que adquirem uma experiência direta na prática da docência atuando nas classes da 1ª série do Ensino Fundamental da rede pública estadual de ensino, sempre sob orientação dos professores da rede e de professores orientadores das universidades. Em troca, contribuem na formação das crianças que ingressam no Ensino Fundamental. Assim, acompanhando a prática docente no dia a dia, os Alunos Pesquisadores levam às suas IES todas as experiências e aprendizados adquiridos na prática como forma de estimular as discussões sobre soluções, teorias e práticas pedagógicas em pauta no mundo acadêmico.

O Governo do Estado oferece à Universidade parceira uma bolsa para cada sala de aula atendida na rede estadual. Tais recursos são usados pelas IES para viabilizar a proposição e execução dos projetos pedagógicos a serem desenvolvidos por seus alunos, sempre sob a supervisão de professores universitários, em classes e no horário regular de aula da 1ª série do Ciclo I do Ensino Fundamental das escolas da rede pública estadual de ensino.

Além dos órgãos públicos intervenientes dos projetos anteriores, a Faculdade Sumaré mantém convênios com redução de preços nas mensalidades com diversas outras organizações e sindicatos como: Sindicato dos Comerciários; Empresas diversas; Coopesp – Cooperativa de Trabalho dos Profissionais de Educação do Estado de São Paulo; Educafro; Fies; PEF – Programa Escola da Família; PROUNI; Movimento Educar para Vida; SME – Secretaria Municipal de Educação.

Pesquisa

De acordo com o Projeto Pedagógico Institucional considera-se pesquisa:

> “o processo de investigação metódico e sistemático de um determinado campo ou domínio da realidade, através de fundamentação teórica e levantamento de dados, como meio de instrumentalizar o ensino e forma de ampliar os conhecimentos, mantendo um diálogo inteligente com o mundo.” (PPI, p.22)

Assim, considerando as características da Faculdade, as áreas de conhecimento em que estão concentrados seus cursos e o contexto socioeconômico, foram definidas as seguintes linhas de pesquisa:

- **Práticas Escolares e Teorias de Ensino -** Esta linha de pesquisa tem por objetivo investigar as práticas escolares desenvolvidas pelos profissionais da Educação nas diversas áreas do conhecimento, bem como discutir e problematizar as teorias de ensino do âmbito educacional estabelecendo relação entre as teorias e as práticas escolares.
- **Inclusão Educacional e Profissional** - Esta linha de pesquisa tem por objetivo estudar a trajetória da educação inclusiva no Brasil em seus aspectos legais nas perspectivas atuais. Investigar e discutir práticas para a inclusão educacional e profissional de alunos com necessidades educacionais especiais, na educação básica e no ensino superior analisando como a educação brasileira esta propiciando às pessoas com necessidades especiais uma formação para inserção no mercado de trabalho.
- **História e Historiografia -** Esta linha de pesquisa tem como objetivo propiciar o desenvolvimento científico de Licenciados em História a partir da perspectiva da relação indissociável entre docência e pesquisa. Desenvolver atitude investigativa e problematizadora, além da consciência sobre a importância da produção de conhecimento. Proporcionar aos pesquisadores o contato com diferentes linhas historiográficas e metodológicas para que tenham autonomia para dialogar com os vários materiais didáticos com os quais trabalham em sua prática docente, e outras práticas que lidam diretamente com o conhecimento histórico.
- **Geografia: ensino e teorias -** Esta linha de pesquisa tem como objetivo propiciar o desenvolvimento científico de Licenciados em Geografia a partir da perspectiva da relação indissociável entre docência e pesquisa. Desenvolver atitude investigativa e problematizadora, além da consciência sobre a importância da produção de conhecimento. Proporcionar aos

pesquisadores o contato com diferentes áreas de especialidades da Geografia e do pensamento geográfico para que tenham autonomia para dialogar com os vários materiais didáticos com os quais trabalham em sua prática docente, e outras práticas que lidam diretamente com o conhecimento geográfico.

- **Tecnologia da Informação -** Desenvolvimento e gestão de tecnologias no ambiente de aprendizagem e/ou negócios, visando melhores práticas de segurança da informação, infraestrutura e inovação tecnológica.
- **Língua: abordagens -** Ementa: Esta linha de pesquisa tem como objetivo os estudos relacionados à linguística, filologia, gramática e variações de linguagem das línguas portuguesa, espanhola e inglesa e comparações entre elas. Visa levar o pesquisador a desenvolver atitude investigativa e problematizadora e consciência sobre a importância da produção de conhecimento, além de proporcionar aos investigadores o contato com um amplo leque de linhas de pesquisas e metodologias, possibilitando-os unir a teoria e a prática na licenciatura e na vida cotidiana.
- **Literatura: Abordagens -** Esta linha de pesquisa tem como objetivo os estudos relacionados à estudos relacionados à análise, crítica e comparação literária das literaturas das línguas portuguesa, espanhola e inglesa e comparações entre elas. Visa levar o pesquisador a desenvolver atitude investigativa e problematizadora e consciência sobre a importância da produção de conhecimento, além de proporcionar aos investigadores o contato com um amplo leque de linhas de pesquisas e metodologias, possibilitando-os unir a teoria e a prática na licenciatura e na vida cotidiana.
- **Ensino de idiomas: abordagens -** Esta linha de pesquisa tem como objetivo os estudos relacionados ao ensino de idiomas das línguas portuguesa, espanhola e inglesa e comparações entre elas. Visa levar o pesquisador a desenvolver atitude investigativa e problematizadora e consciência sobre a importância da produção de conhecimento, além de proporcionar aos investigadores o contato com um amplo leque de linhas de pesquisas e metodologias, possibilitando-os unir a teoria e a prática na licenciatura e na vida cotidiana.
- **Gestão Estratégica de Negócios -** Esta linha de pesquisa investiga e busca aprimorar conceitos e técnicas relacionadas à Gestão Estratégica, contribuindo como subsídio a tomada de decisões sustentáveis nos

negócios. Acompanha, desenvolve e consolida modelos de estudos de estratégias organizacionais nas abordagens relacionadas à gestão de pessoas, controladoria, administração dos negócios, gestão de marketing, logística, gestão de processos, tecnologia da informação.

- **Inovação -** Esta linha de pesquisa envolve experiências de ensino e pesquisa no universo científico da inovação com foco na gestão organizacional. Estuda a Gestão da Inovação em seu aspecto Tecnológico e de Processos, desenvolve conceitos e modelos gerenciais para empresas públicas e/ou, privadas. Contribui de forma plural e multidisciplinar na formação básica com reflexões a respeito do impacto da inovação no comportamento da sociedade visando a qualidade e sustentabilidade da mesma, questões ético-profissionais a respeito da forma e cuidados do desenvolvimento das pesquisas relacionadas à inovação.
- **Sustentabilidade -** Esta linha de pesquisa investiga a Sustentabilidade sob duas formas: impactos relacionados ao meio ambiente e, continuidade e/ou aprimoramento dos negócios. Abrange o estudo de sistemas sustentáveis, difusão e importância da sustentabilidade para a sociedade e organizações, gestão sustentável. Contribui de forma plural e multidisciplinar na formação básica com reflexões a respeito do impacto da sustentabilidade no comportamento da sociedade visando à qualidade e continuidade, questões ético-profissionais a respeito da forma e cuidados individuais e do grupo para com questões sustentáveis.

Seguindo essas linhas de pesquisa, a Faculdade Sumaré possui Iniciação Científica, com a participação de alunos bolsistas, sob a orientação de um professor. Para participar, os alunos inscrevem-se enviando projetos de iniciação científica para seleção por uma comissão de avaliadores.

A Faculdade promove ainda a Pesquisa Docente que está organizada em linhas de pesquisa e articulam-se à área de concentração – Gestão, Tecnologia da Informação e Educação**.**

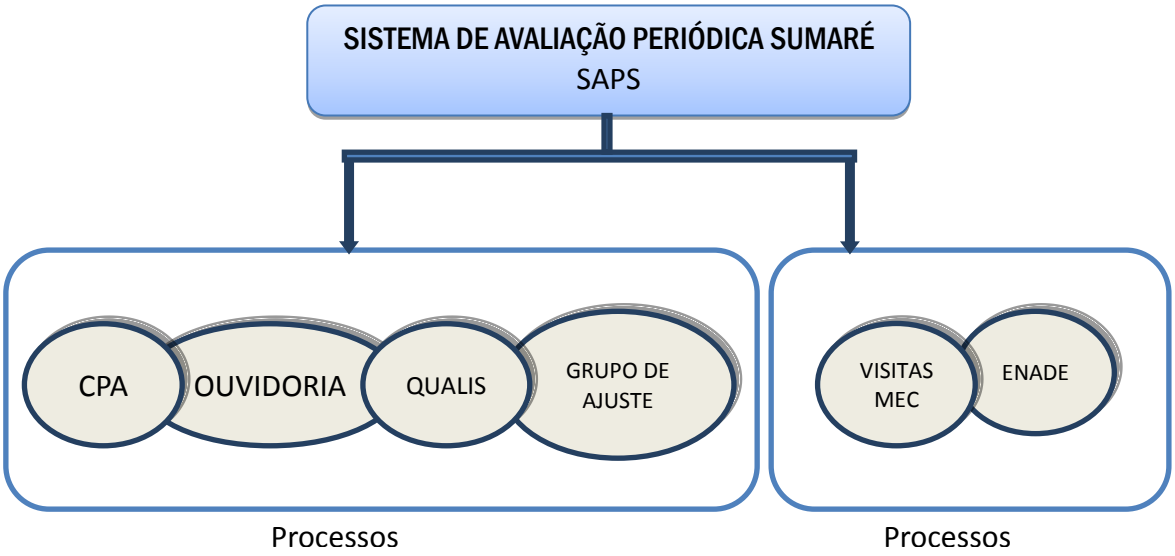
O ingresso na Pesquisa Científica Docente se dá por meio do projeto, de acordo com o modelo adotado pela Comissão de Iniciação Científica, que, obrigatoriamente, devem estar vinculados a uma linha de pesquisa e propostos por professores com titulação mínima de mestre.

Deverão ser indicados, no mínimo 04 alunos e no máximo 06 alunos, para colaboradores de pesquisa, que acompanharão o pesquisador ao longo do ano, com interesse em projetos futuros de iniciação científica.

3. Autoavaliação institucional

Para garantir processos ágeis e eficazes de autoavaliação institucional, foi instituído o Sistema Periódico de Avaliação Sumaré (SAPS), que trabalha com indicadores oriundos de processos internos e externos de avaliação. O SAPS é representado pela figura a seguir:

Figura 1 – Sistema de Avaliação Periódica Sumaré



Cada um dos componentes acima tem papel importante para que a avaliação do curso e a avaliação institucional sejam feitas de forma a gerar informações consistentes para ações que objetivem corrigir os desvios que possam estar nos afastando da filosofia, visão e missão da instituição. Dessa forma, apresentaremos, a seguir, cada um desses componentes e descreveremos sua abrangência e função.

Processos internos

CPA – Comissão Própria de Avaliação

Como previsto no Art. 11 da Lei Federal nº 10.861, de 14 de abril de 2004, a CPA tem como objetivos:

- Produzir dados e informações que retratem o conjunto de atividades e finalidades desenvolvidas pela Instituição, do ponto de vista de seus atores institucionais;
- Identificar as causas dos problemas e deficiências:
- Aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo;
- Prestar contas à sociedade;
- Fornecer informações para a tomada de decisões.

Objetivos que vêm sendo alcançados à medida que os dados obtidos por suas pesquisas geram relatórios com análises, críticas e sugestões que são analisados para a proposição de ações a curto, médio e longo prazo no sentido de corrigir as deficiências e aprimorar o que está sendo bem avaliado.

A CPA possui uma Coordenação central e outras quatro comissões regionais organizadas segundo a região da cidade onde a unidade está inserida. Cada comissão regional conta com um representante docente, um representante discente, um representante técnico-administrativo e um representante externo.

O processo de composição da CPA se dá por indicações das áreas acadêmicas e administrativas, além de manifestações espontâneas dos representantes.

Grupo de Ajuste

O Grupo de Ajuste tem o objetivo de analisar os indicadores oriundos dos processos de avaliação do SAPS e propor ações corretivas e preventivas de abrangência institucional para promover ações que corrijam as fragilidades nas esferas acadêmicas e administrativas de forma ágil e eficaz.

Fazem parte, como membros efetivos, do Grupo de Ajuste: o Diretor Geral, os Diretores dos Institutos Superiores, a Coordenação da CPA e Coordenação do Núcleo de Regulação, Supervisão e Avaliação da Faculdade Sumaré.

Além dos participantes fixos, poderão ser convidados outros profissionais da instituição que serão escolhidos em função do tema a ser tratado ou do projeto a ser desenvolvido.

Qualis

A Qualis é uma avaliação de aprendizagem cujo objetivo é melhorar a qualidade de ensino dos cursos oferecidos pela Faculdade Sumaré.

A Qualis é uma prova multidisciplinar realizada semestralmente para todos os alunos da Faculdade. A prova é elaborada por uma comissão de professores sob a orientação dos coordenadores de curso, seguindo os preceitos de uma avaliação formativa, em que a preocupação está voltada aos resultados qualitativos que orientam a ação docente em termos dos ajustes nos processos de ensino e aprendizagem.

Ouvidoria

A ouvidoria é um canal de comunicação para que docentes e discentes coloquem as questões relativas à administração, às atividades acadêmicas e pedagógicas, que julgam não atendidas pelos meios regulares.

Com base em um trabalho sistêmico, além de atender as questões apresentadas, essa ação permite a realização de um trabalho ao mesmo tempo corretivo e preventivo. A partir dos dados levantados pela Ouvidoria, procura-se identificar quais são setores e ou procedimentos que necessitam mais atenção.

Os relatórios gerados pela Ouvidoria são analisados pelos responsáveis e geram planos de ação corretiva e preventiva que possibilitam melhorar a prestação dos serviços acadêmicos.

Processos externos

ENADE

Os resultados e as provas do ENADE são discutidos pelos coordenadores de curso com NDE com a intenção de avaliar, entre outras questões, o Projeto de Curso, matriz curricular, e as bibliografias de cada curso, além do desempenho dos alunos por competências e conteúdos.

Essas análises geram planos de ação que visam a melhoria do curso de forma contínua.

Visitas do MEC

As visitas das comissões indicadas pelo MEC para os procedimentos de autorização, avaliação de cursos, bem como as de recredenciamento também servem de parâmetro avaliativo.

A interlocução com as diferentes equipes e os respectivos relatórios são analisados para se identificar as necessidades de melhoria, uma vez que mostram a “fotografia” do momento da avaliação in loco.

O Sistema de Avaliação Periódica Sumaré – SAPS – é entendido como um conjunto de instrumentos de coleta de dados que permitem a realização de uma autoavaliação ampla e contínua

PARTE II

4. Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

4.1 Justificativa da Oferta do Curso

O Estado de São Paulo, de acordo com o IBGE em 2010[1], conta com 41.262.199 habitantes, 248.196 Km², 166 hab/km² e 645 municípios. A perspectiva da população para 2012 é de 41.901.219 habitantes (IBGE, 2013).

A análise social demográfica do IBGE informa que 95,9% da população residem na área urbana, 25,5% atendem a faixa etária de 25 a 39 anos e 24,6% estão na faixa de 40 a 59 anos. O valor médio do rendimento mensal domiciliar per capita urbano é de R$ 920,00.

A capital do estado, cidade de São Paulo, de acordo com a Prefeitura do Município[2], compõe com outros 38 municípios a Região Metropolitana de São Paulo, um aglomerado urbano de 19 milhões de habitantes, o quarto maior do mundo.

O Município de São Paulo, centro da região metropolitana mais densa e dinâmica do país, tem demonstrado uma vitalidade bastante marcante, mesmo em vista das diversas mudanças ocorridas no mercado de trabalho e nas atividades econômicas decorrentes da constante introdução de inovações tecnológicas e demais transformações na esfera produtiva inerentes à globalização. Prova disso é que seu Produto Interno Bruto (PIB), que é o 10º maior PIB do mundo[3], cerca de 12,26% do PIB brasileiro. A cidade de São Paulo é responsável por cerca de 36% de toda produção de bens e serviços do Estado de São Paulo, sendo sede de 63% das multinacionais estabelecidas no Brasil.

Do ponto de vista do Mercado de Trabalho, o maior destaque se dá por conta da redução da taxa de desemprego da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) em 2005 e 2006, capitaneada pelo município de São Paulo. Assim, a taxa de desemprego do município que era 18,1% em 2004, caiu para 15,7% em 2005 e 14,7% em 2006. Quanto à ocupação, os dados de 2006 mostram a predominância do setor de Serviços

---

[2] www.prefeitura.sp.gov.br

[3] Pricewaterhouse coopers, 2008-2025

(inclusive domésticos), contando com cerca de 65% do total dos ocupados, seguido pelo setor Industrial (16,5% do total) e do Comércio (16%).

Ao longo dos últimos 20 anos, juntamente com o desenvolvimento do Brasil a área de Recursos Humanos se organizou; rompeu barreiras operacionais e atualmente está mais estratégica. Em crescente ascensão em busca de boas práticas em gestão de pessoas, ambientes organizacionais saudáveis e, principalmente sustentáveis, a área de RH ainda tem barreiras importantes a serem superadas como o apagão de talentos, o choque entre gerações e a aplicação de uma visão mais estratégica nas organizações.

Apesar de todos os desafios, a área de Recursos Humanos vem acompanhando o crescimento da economia mundial de forma dinâmica e totalmente voltada ao atendimento da demanda por profissionais qualificados que venham a contribuir não só sob os aspectos profissionais como também pessoais para a sociedade.

O salário médio em Recursos Humanos, segundo o Guia RH 2012, está entre R$ 1 mil (assistente de Departamento de Pessoal), e R$ 5 mil (coordenador de RH), podendo chegar até R$ 10,5 mil no auge da carreira de coordenação, o que torna a área atraente para o aluno.

No entanto, essa formação requer um conhecimento multidisciplinar, transversal que inter-relaciona conceitos de conhecimentos gerais administração, contabilidade, recursos humanos (recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios, gestão de competências, avaliações de desempenho), tecnologias da informação.

Todo esse conhecimento promove o desenvolvimento de competências ao profissional de Recursos Humanos relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

A ênfase no desenvolvimento de habilidades e aprimoramento das competências transversais de trabalho favorece ao aluno uma atuação aplicada e de qualidade para a estruturação e implementação das políticas e práticas de Recursos Humanos. Dessa forma, as intenções do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos justificam-se, principalmente ao empreender seus esforços construtivos na articulação entre a formação tecnológica e a formação humanística do indivíduo, como base para a formação do profissional competente e alinhado com as necessidades do mercado e sociedade.

A demanda por profissionais na área de Recursos Humanos é crescente e permeia todos os setores econômicos conforme a natureza de sua atuação. Este fato é evidenciado pelo número de anúncios na internet (google) relacionado à “Recursos Humanos” resultando em 101.000.000 resultados (0,27 segundos). Esse número reforça o crescimento contínuo da área e chama a atenção para atratividade de profissionais.

A Faculdade, desde o início de suas atividades, vem oferecendo o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com vistas a suprir toda essa demanda de mercado, formando profissionais qualificados, aptos a enfrentar os desafios ora expostos contribuindo não só para seus aspectos técnicos como também relacionado aos seus aspectos comportamentais. Assim, estrategicamente tem identificado regiões da cidade em que a demanda por formação nesta área é crescente. Foi o caso da Unidade Belém, localizada na Rua Passos 36, Bairro Belém, Região Leste.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009, a maior concentração de população no Brasil encontra-se no estado de São Paulo. O peso relativo da população residente neste estado corresponde a 21,4% do total da população do país. A região metropolitana de São Paulo, em 2009, conta com o maior volume de habitantes com 19,7 milhões de pessoas, o que corresponde a 47,8% da população do estado. Além disso, dados do IBGE referentes ao Censo de 2010, descrevem informações da cidade de São Paulo, como PIB de R$282.852.338,00 e PIB per capita de R$25.675,00.

No que se refere à viabilidade de se oferecer um curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos na unidade Belém da Faculdade Sumaré, vale destacar aqui que diversas pesquisas apontam a região Leste, da qual o bairro do Belém faz parte, como uma das mais emergentes da cidade, concentrando um significativo número de comércios e indústrias. Trata-se, portanto, de uma das regiões com maior oportunidade e potencial para abertura empreendimentos e, consequentemente, novos postos de trabalho.

Nesta linha de raciocínio, nota-se uma grande concentração populacional não apenas no Belém, mas também nos bairros vizinhos que, juntamente com este, também compõem a subprefeitura da Mooca (dentre os quais se destacam Mooca, Brás e Tatuapé). De acordo com informações cedidas por esta subprefeitura, números expressivos no que se refere à população (343.980) de densidade demográfica (9.774 hab./km2) reforçam não só o estado promissor da região como também revelam a demanda por formação e qualificação profissional dos muitos trabalhadores que ali residem.

Neste sentido, diante da grande procura por profissionais de Recursos Humanos na região, justificada pelo forte panorama socioeconômico, tem-se várias instituições de ensino que oferecem cursos de Gestão de Recursos Humanos. Entre estas SENAC, Faculdade Estácio de Sá, Uninove e Anhanguera. No entanto, os horários e os valores das mensalidades não atendem ao público da Faculdade Sumaré.

A apresentação desses dados, explicitando as características do Estado de São Paulo, do município, da região leste e do bairro do Belém em seus aspectos geoeconômicos, objetiva evidenciar as razões pelas quais a Faculdade Sumaré está sediada neste bairro, bem como o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos foi implantado nesta unidade.

Com base neste contexto, em 2012, por meio de locação do prédio do Instituto Nossa Senhora Auxiliadora, a Faculdade Sumaré se estabeleceu no bairro e, desde então, conta com a estrutura física necessária e adequada para oferecer aos seus alunos um ensino de qualidade. Da mesma maneira, oferece à comunidade local um caminho para a formação e qualificação profissional de seus moradores (que compõem o grande número de trabalhadores das organizações ali estabelecidas).

Assim, a vantagem competitiva da Faculdade Sumaré está na oferta de horários diferenciados, aplicação de valores de mensalidades acessíveis à população de baixa renda, sem, contudo, abrir mão da qualidade de ensino pelo seu programa de aulas e corpo docente de alto gabarito.

4.2 Articulação do curso com a missão da Faculdade Sumaré

O curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos contribui com a missão da Faculdade Sumaré “Educação para uma mentalidade transformadora”. Esta contribuição se dá no âmbito individual formando e preparando indivíduos qualificados profissionalmente e pessoalmente para atuar na área, bem como no âmbito social proporcionando suporte e subsídios a demandas específicas na área de Recursos Humanos. A formação de profissionais qualificados, preparados técnica e emocionalmente propulsiona o crescimento e a transformação individual e da sociedade contribuindo para a construção de uma cultura de paz, de cidadania e de direitos humanos nos termos da legislação vigente.

A missão da Faculdade Sumaré “Educação para uma Mentalidade Transformadora” é trabalhada em todas as disciplinas o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de forma integral verticalizada, instigando o

discente a pensar de que maneira, através de seu trabalho, pode fazer diferente, e fazer a diferença no mercado de trabalho e na sociedade. As atividades práticas são pensadas de modo a trabalhar além da teoria, as questões da sustentabilidade e responsabilidade social.

Assim, a cada semestre do curso, disciplinas voltadas ao pensamento e a prática do Gestor de Recursos Humanos promovem uma visão crítica e criativa da ação deste profissional e, portanto, oferecem aos alunos caminhos para questionarem e articularem propostas e projetos de gestão que promovam a cidadania transformadora. Espera-se, a partir disso, que o compromisso com missão da organização se traduza em vários momentos na relação pedagógica e, consequentemente, no processo formativo dos discentes do curso. Como resultado desse processo, almeja-se a produção de conhecimentos científicos e tecnológicos, bem como práticas de gestão de RH que respondam às demandas sociais e globais.

4.3 Objetivos do Curso

Objetivo Geral

Conforme estabelecido pela Resolução CNE/CP3 de 2002, em que se instituem as diretrizes curriculares nacionais gerais para organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia, estabelece-se que os cursos superiores de tecnologia deverão:

I - incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;

II - incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;

III - desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços;

IV - propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;

V - promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;

VI - adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;

VII - garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

Levando-se em consideração também as orientações propostas no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia de 2010, especificamente ao Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, destaca-se a atuação deste profissional em diferentes empresas, com sólidas competências profissionais e humanísticas, que compreendem a formação básica de gestão, administração de pessoal, captação e desenvolvimento de talentos gestão da remuneração e gestão estratégica, visando preencher não só uma lacuna importante gerada por empresas do setor na demanda por profissionais qualificados contribuindo para a economia, como também, e, principalmente promovendo a evolução do conhecimento para uma sociedade com conceitos de ética, responsabilidade social e cidadania.

A partir disso, apresenta-se aqui o objetivo geral do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Sumaré:

- Atuar no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos;
- Promover o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional;
- Contribuir de forma crítica-reflexiva para a evolução do conhecimento em uma sociedade ética, com responsabilidade social e cidadania.

Objetivos Específicos

A partir do objetivo geral, constituem objetivos específicos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Sumaré:

- Desenvolver competências para atuar na área de gestão de recursos humanos, através do foco no mercado de trabalho cada vez mais competitivo e globalizado, permitindo sua atuação de maneira inovadora e criativa;

- Possibilitar uma visão geral administrativa, de modo integrado, sistêmico e estratégico, bem como de suas relações com o ambiente interno e externo;
- Desenvolver sólidos conhecimentos das práticas gerenciais que os capacite a gerenciar pessoas como diferencial competitivo;
- Preparar cidadãos éticos, com espírito empreendedor para absorver novos conhecimentos e garantir ao pleno exercício da cidadania e do desenvolvimento de sua capacidade profissional;
- Proporcionar um ambiente de aprendizagem que permita um equilíbrio entre a teoria, prática e a vivência de situações que desfie a busca contínua de soluções.

Nesse contexto, o CST em Gestão de Recursos Humanos tem a proposta de formação de profissionais com sólidos conhecimentos teóricos e práticos, voltados à absorção, à utilização e à integralização de tecnologias inovadoras da área de Recursos Humanos.

4.4 Perfil Profissional do Egresso

O perfil do egresso refere-se a profissionais com capacidade empreendedora e de compreensão da evolução tecnológica e seus impactos, aplicando os conhecimentos adquiridos no mercado de trabalho e contribuindo para a sociedade por meio de competências profissionais e humanísticas em seus aspectos éticos, de responsabilidade social e de cidadania. A contribuição também se dá pela incorporação e gestão de novas tecnologias, inovando as práticas atuais, e promovendo uma continuidade na evolução do conhecimento perante aos demais.

As competências adquiridas no curso permitem ao egresso atender a demanda exigida pelo mercado de trabalho e sociedade. Esta demanda é subsidiada por uma organização curricular modular, que adota flexibilidade, interdisciplinaridade e uma adequada contextualização atualizada de cenários voltados à área de Recursos Humanos.

O egresso estará apto para a articulação da teoria à prática, mobilizando-se de maneira eficiente e eficaz requerida pelo mercado de trabalho e pela própria sociedade, tendo, desta forma, sólidas competências relacionadas aos aspectos de gestão com ampla visão básica de gestão, administração de pessoal, captação e desenvolvimento de talentos, gestão de remuneração e gestão estratégica, associando-se um perfil profissional humanista que vai de encontro às necessidades

do mercado e da sociedade, com conceitos de ética, responsabilidade social e cidadania.

As competências para os egressos do curso de tecnólogo em Recursos Humanos da Faculdade Sumaré, derivam da definição de competência profissional descrita na CNE/CP nº 3 de 18 de dezembro de 2002, que aponta para a mobilização, articulação, e aplicação dos conhecimentos, habilidades, atitudes e valores, aspectos estes exigidos para os tecnólogos, os quais foram devidamente abordados no perfil do egresso além das competências profissionais e humanísticas apontadas nos objetivos gerais e específicos do curso.

Ao concluir o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o egresso será capaz de:

- Compreender as áreas de responsabilidade, os papéis e os relacionamentos interdepartamentais da função de recursos humanos;
- Identificar e quantificar grandezas matemáticas e aplicá-las em simulação e projeção da área de atuação;
- Desenvolver o raciocínio lógico e matemático para subsidiar suas atividades profissionais;
- Elaborar as rotinas da manutenção dos registros de empregados, controle de férias e demais informações legais;
- Aplicar a legislação previdenciária, trabalhista e tributária na gestão de recursos humanos;
- Compreender o grau de relevância da Administração para o entendimento do fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade;
- Conhecer como as teorias da administração moldam os modelos e práticas de gestão;
- Realizar recrutamento e seleção de pessoas alinhado à cultura organizacional e à política da empresa;
- Aplicar modelos de desenvolvimento de carreira;
- Elaborar avaliações de desempenho, tendo consciência de suas potencialidades;
- Realizar o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas em suas principais etapas;
- Entender os conceitos de remuneração estratégica, remuneração por habilidades e competências e participação nos lucros ou resultados;

- Conhecer os métodos e técnicas para a construção de sistemas de informação; técnicas de coleta e arquivamento de dados; montagem de bases de dados; técnicas de tratamento e análise de dados, tipos de relatórios.
- Compreender os métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação.
- Compreender o papel estratégico da gestão de recursos humanos para a competitividade das empresas;
- Entender a gestão de recursos humanos em um ambiente dinâmico e competitivo;
- Entender a importância do alinhamento do planejamento de recursos humanos com as estratégias empresariais;
- Compreender as influências do movimento sindical na gestão de recursos humanos;
- Compreender os papéis e as competências gerenciais necessárias para condução de pessoas e aplicação de recursos para se atingir objetivos organizacionais;
- Realizar a gestão de pessoas combinados aos objetivos organizacionais;
- Entender as responsabilidades da liderança na formação, manutenção e desenvolvimento das equipes de trabalho.

4.5 Histórico do curso

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos começou a ser oferecido na Faculdade Sumaré em 2003. Ao longo do tempo, a oferta foi sendo expandida para outras unidades da Faculdade.

Na Unidade Acadêmica Belém, o curso foi autorizado pela Portaria SERES nº 112, de 07/03/2013, publicada no DOU em 08/03/2013 para ofertar 240 vagas.

Em 2014, após nova análise da matriz curricular, o curso passou por ajustes nas cargas horárias dos componentes curriculares para melhor adequação ao calendário acadêmico e à compatibilidade da carga horária total do curso.

4.6 Estrutura Curricular

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborado atendendo aos parâmetros legais e diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação e Conselho Nacional da Educação, considerando: Resolução CNE/CP3 de 2002 e Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (Portaria Normativa 12/2006) além das legislações específicas voltadas as questões étnico-raciais e para o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (Lei 11.645 de 10/03/2008; Resolução CNE/CP Nº 01 de 17/06/2004), Sustentabilidade (Lei Nº 9.795 de 27 de Abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de Junho de 2002), Direitos Humanos (Resolução Nº 1/2012), Libras (Dec. Nº 5.626/2005).

A definição da estrutura curricular também abrangeu a avaliação das demandas de mercado na área.

4.7 Conteúdos Curriculares

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos visa formar profissionais com enfoque teórico prático, tanto no tocante aos aspectos técnicos profissionalizantes quanto aos aspectos humanísticos. A estrutura curricular está centrada na utilização e integralização de tecnologias inovadoras na área de Recursos Humanos.

A organização curricular do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborada buscando, além do cumprimento das disposições legais e das diretrizes pedagógicas oriundas da Faculdade Sumaré, estabelecer um currículo capaz de formar profissionais para atuarem na área de Recursos Humanos com embasamento teórico e prático que lhes permitam lidar com modelos de gestão inovadores e preparados para vencer desafios organizacionais e de mercado, com flexibilidade, adaptabilidade e visão estratégica que o ambiente empresarial exige.

O currículo é composto de unidades curriculares profissionalizantes e humanísticas. Nas unidades curriculares gerais são desenvolvidas as competências e habilidades administrativas necessárias para que o profissional possa ter uma visão abrangente e integradora dos variados elementos que compõem o contexto organizacional, bem como as competências e habilidades gerenciais fundamentais para o sucesso num cargo gerencial. Nas unidades curriculares profissionalizantes são desenvolvidas competências e habilidades próprias da área de atuação profissional.

Outra importante característica do projeto pedagógico está focada no forte estímulo para os aspectos práticos do curso e com a realidade de mercado. O aspecto prático do curso vê-se ainda mais reforçado pelo método utilizado nas aulas, constituindo-se de exercícios, discussão de casos, solução de problemas, levantamentos e leituras de revistas, jornais, etc., que objetiva evitar o abismo existente entre o abstracionismo da teoria e a concretude da prática além de contar com docentes atuantes ou com vasta experiência profissional na disciplina ministrada.

Para o desenvolvimento destas competências profissionais e humanísticas, que se integram ao longo do curso, foram projetadas disciplinas dispostas em cinco (5) módulos ou semestres.

A estrutura curricular do Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Sumaré apresenta a distribuição de seus conteúdos por módulos semestrais, conforme exposto a seguir:

Módulo A - Formação Básica de Gestão

Refere-se às disciplinas que promovam a reflexão relacionada a comportamentos, estimule uma visão abrangente para a compreensão dos problemas da sociedade promovendo reflexões a respeito de melhorias e que possibilitem ao aluno de uma forma introdutória a compreensão de disciplinas básicas e preliminares para o desenvolvimento adequado de seu conhecimento.

Estão contempladas neste grupo as disciplinas de Matemática Financeira, Fundamentos de Administração, fundamentos de Recursos Humanos, Fundamentos de Contabilidade, Tecnologia e Sociedade e Projeto Profissional Interdisciplinar I – campos de atuação.

O PPI faz o desfecho integrador e multidisciplinar das disciplinas possibilitando ao aluno a atividade prática ressaltando e vivenciando experiências no mercado de trabalho representado pelas Instituições ou Profissionais integrados ao Projeto Profissional Interdisciplinar.

O conhecimento adquirido neste módulo, proporciona ao aluno conceitos introdutórios que permitam a formação básica de gestão, para tanto, inclui-se a disciplina de Fundamentos de Recursos Humanos que associada a Fundamentos de Administração e da Contabilidade proporcionam uma visão global do curso no tocante à gestão e introduz conceitos as disciplinas profissionalizantes. A disciplina de Matemática Financeira é introdutória às disciplinas que envolvem cálculos. A disciplina de Tecnologia e Sociedade faz uma reflexão de cenário no tocante aos aspectos comportamentais e a influência destes comportamentos frente aos desafios da tecnologia e as demandas do mercado de trabalho. Para a fase inicial do curso,

desperta no aluno a necessidade de compreensão do universo que atua, organizando-se melhor, promovendo a necessidade de o aluno buscar constantemente o conhecimento.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Compreender a gestão de recursos humanos nas organizações e suas características fundamentais;
- Entender o contexto no qual funciona a gestão de recursos humanos;
- Compreender a evolução da gestão de recursos humanos nas organizações.
- Compreender os subsistemas de recursos humanos;
- Entender a importância da função de recursos humanos para o cumprimento dos objetivos organizacionais;
- Compreender as áreas de responsabilidade, os papéis e os relacionamentos interdepartamentais da função de recursos humanos;
- Identificar e quantificar grandezas matemáticas e aplicá-las em simulação e projeção da área de atuação;
- Desenvolver o raciocínio lógico e matemático para subsidiar suas atividades profissionais.

Módulo B – Administração de Pessoal

O módulo focaliza questões estratégicas relacionadas à Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional, Aspectos Legais em recursos Humanos, Administração de Pessoal, Cálculos Trabalhistas, Sustentabilidade e Responsabilidade Social e o Projeto Profissional Interdisciplinar II - Administração de Pessoal.

O aluno, nesta fase, começa a exercitar modelos de gestão baseados em controles específicos associados à Administração de Pessoal. A disciplina de responsabilidade social permite um equilíbrio entre as disciplinas profissionalizantes, pois retoma conceitos relacionados ao comportamento pessoal e da sociedade visando um futuro sustentável.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Conhecer processos e fluxos de admissão e desligamento de pessoal, que garantam os aspectos legais;
- Conhecer processos e fluxos de elaboração de folha de pagamento;
- Compreender as rotinas da manutenção dos registros de empregados, controle de férias e de informações legais;

- Conhecer a legislação trabalhista, previdenciária e tributária, no que se refere aos processos de admissão, demissão e pagamento de pessoal;
- Conhecer a legislação previdenciária, trabalhista e tributária aplicável a gestão de recursos humanos;
- Entender os direitos e obrigações dos empregados;
- Conhecer as leis que se aplicam à segurança, saúde e higiene no trabalho, assim como as consequências de infrações e não cumprimento;
- Conhecer metodologias de prevenção e análise de acidentes no trabalho;
- Compreender as causas e consequências dos acidentes de trabalho;
- Compreender o grau de relevância da Administração para o entendimento do fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade;
- Entender como as teorias da administração moldam os modelos e práticas de gestão;
- Compreender os modelos de gestão e os reflexos nas práticas de recursos humanos adotadas pelas organizações.

Módulo C – Captação e Desenvolvimento de Talentos

Neste semestre, os alunos estudam e exercitam a gestão da Captação e Desenvolvimento de Talentos, abrangendo a Educação Corporativa, Gestão por Competências, Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional, Cultura e Clima Organizacional, Filosofia e, Projeto Profissional Interdisciplinar III - Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações.

A disciplina de Filosofia, assim como nos semestres anteriores, equilibra os aspectos profissionais com comportamentais fazendo uma reflexão sobre as diferentes formas de visão da sociedade e como a mesma sofre interferências de fatores internos e externos ao meio.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

Compreender o mercado de trabalho e suas características;

- Entender os conceitos de recrutamento e seleção de pessoal;
- Compreender os métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal;
- Compreender os modelos de desenvolvimento de carreira;
- Compreender o conceito de avaliação de desempenho e suas potencialidades;
- Compreender os métodos de avaliação de desempenho;
- Compreender o conceito de treinamento e desenvolvimento;
- Compreender o processo de treinamento e desenvolvimento e suas principais etapas;

- Compreender os princípios de aprendizado e entender como eles facilitam o treinamento;
- Compreender a cultura e clima organizacional.

Módulo D – Gestão de Remuneração

No módulo D, o aluno estuda Sistemas de Remuneração, Estatística Aplicada, Sistemas de Informações aplicados a Recursos Humanos, Lógica e Interpretação de Dados e, Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de Remuneração.

As disciplinas relacionadas aos sistemas de informações dão continuidade à disciplina de Tecnologia e Sociedade estudada no primeiro semestre complementando a visão sistêmica do assunto. A disciplina Sistemas de Remuneração dá sequência às disciplinas do primeiro e do segundo semestre, especificamente fundamentos de contabilidade, cálculos trabalhistas, administração de pessoal, aspectos legais em Recursos Humanos.

A disciplina de Lógica e Interpretação de Dados desafia e incentiva o aluno a exercitar o raciocínio lógico buscando melhores soluções em menor espaço de tempo, mecanismo este diretamente associado aos dias atuais, que requer do profissional praticidade, exatidão, no menor prazo e custo com a melhor qualidade.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Compreender a importância do sistema de remuneração e benefícios para empresa e para os empregados;
- Compreender os modelos de remuneração e suas principais características;
- Entender as etapas para elaboração de um plano de cargos e salários;
- Entender os conceitos de remuneração estratégica, remuneração por habilidades e competências e participação nos lucros ou resultados;
- Entender os tipos de benefícios;
- Compreender as etapas para elaboração de um plano de benefícios.
- Compreender o uso estratégico da informação no sistema de Recursos Humanos para o processo de tomada de decisão;
- Conhecer os métodos e técnicas para a construção de sistemas de informação; técnicas de coleta e arquivamento de dados; montagem de bases de dados; técnicas de tratamento e análise de dados, tipos de relatórios.
- Compreender a importância da estatística na realização de estudos da área de recursos humanos;

- Compreender os métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação.

Módulo E – Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios

O último módulo está relacionado à Gestão Empresarial, mas também focaliza questões estratégicas relacionadas à Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Negociação Sindical, Desenvolvimento Gerencial, Consultoria Interna de RH e Comportamento nas Organizações. A disciplina de Sustentabilidade e Responsabilidade Social (trabalhada no módulo B), por exemplo, permite um equilíbrio entre as disciplinas profissionalizantes, pois retoma conceitos relacionados ao comportamento pessoal e da sociedade, visando um futuro sustentável. Por essa razão o tema do PPI V é Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios.

Dessa forma, a integração desses conteúdos, bem como a cronologia ou sequência que estão definidos possibilita uma composição de conhecimentos necessários ao desenvolvimento de habilidades e atitudes requeridas para que um profissional de Recursos Humanos seja absorvido pelo mercado de trabalho.

As competências e habilidades desenvolvidas neste módulo são:

- Compreender o conceito e a natureza do comportamento organizacional;
- Entender o papel estratégico da gestão de recursos humanos para a competitividade das empresas;
- Compreender o processo de planejamento estratégico e as suas principais etapas;
- Compreender as influências do movimento sindical na gestão de recursos humanos;
- Compreender a importância das relações trabalhistas para prevenir conflitos;
- Compreender os papéis e as competências gerenciais necessárias para condução de pessoas e aplicação de recursos para se atingir objetivos organizacionais;
- Entender as responsabilidades da liderança na formação, manutenção e desenvolvimento das equipes de trabalho;
- Compreender o papel e atividades da Consultoria Interna de Recursos Humanos.

- Compreender e distinguir a importância da sustentabilidade para as organizações sejam elas, públicas, privadas ou sem fins lucrativos, bem como seu papel como diferencial competitivo;
- Entender a importância do alinhamento da gestão estratégica de recursos humanos com as estratégias de sustentabilidade;
- Reconhecer e definir os processos socioambientais existente nos processos produtivos;
- Analisar ações, projetos e programas que minimizem os possíveis impactos sociais e ambientais negativos (sociais e ambientais) da organização no meio em a mesma está inserida;
- Reconhecer e utilizar os recursos e capacidade produtiva que promovam a solução de conflitos sócio ambientais.

A proposta do curso baseada na evolução do conhecimento organizada por módulos prevê uma continuidade de raciocínio e um alinhamento conceitual desde o ingresso do discente ao curso até seu término, entretanto, é possível que a ordem dos componentes curriculares seja alterada.

4.7.1 Oferta de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS

A oferta de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS – no curso é feita de forma optativa aos alunos, que podem cursá-la a qualquer momento em uma das turmas em andamento. O componente curricular tem carga horária de 50 horas e é oferecida regularmente nos cursos de Licenciatura da Faculdade Sumaré.

4.7.2 Educação das Relações Étnico-Raciais e ensino da História e Cultura Afro-brasileira e indígena

A educação às relações étnico-raciais e ensino da História e Cultura estão associadas de modo multidisciplinar, transversal contribuindo para a formação técnica e humanística do profissional durante todo o período do curso.

Várias disciplinas trabalham este conteúdo de forma teórica como, por exemplo, as disciplinas de Fundamentos de Administração, Fundamentos de Contabilidade, Comportamento nas Organizações, Fundamentos de Recursos Humanos, Sustentabilidade e Responsabilidade Social. Estes conteúdos trabalham e refletem a

respeito da postura ética, imparcial, cujos valores estão associados a sustentabilidade dos negócios e da sociedade. As disciplinas de Filosofia, Desenvolvimento Gerencial e Comportamento nas organizações retomam esses conceitos no âmbito individual, sociedade e organizações de modo que o discente identifique o impacto deste conhecimento para seu bem estar melhorando também a qualidade de vida do grupo (sociedade). A disciplina de sustentabilidade trabalha todo o conteúdo voltado a reflexão de situações que impactam o meio ambiente e a sociedade cuja causa advém do comportamento humano.

A promoção de eventos, palestras, saídas pedagógicas, orientações para com a sociedade, contribuem na prática para os conteúdos estudados nos componentes curriculares.

Estes eventos também impulsionam uma aproximação entre os discentes, docentes e sociedade contribuindo para a evolução e diversificação da cultura e do conhecimento.

4.7.3 Política Nacional de Educação Ambiental

O curso oferece conteúdos curriculares adequados às exigências do Decreto nº 4.281/2002, que regulamenta a Lei nº 9.795/1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental. As disciplinas de Fundamentos de Recursos Humanos, Tecnologia e Sociedade, Projeto Profissional Interdisciplinar I, II, III e V, Sustentabilidade e Responsabilidade Social, Educação Corporativa, Gestão por Competências, Cultura e Clima Organizacional, Filosofia, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Consultoria Interna de RH, Desenvolvimento Gerencial e Comportamento nas Organizações atuam na avaliação da importância dos atos relacionados a Educação Ambiental nos negócios. O discente quando faz uma análise financeira avalia os impactos das ações e decisões envolvidas e especificamente neste conteúdo identifica a valoração financeira das empresas quando seus atos seguem os preceitos da Política Nacional de Educação Ambiental. Do mesmo modo, quando se analisa a cultura organizacional de uma empresa, as relações interpessoais estabelecidas entre seus participantes ou, ainda com seus *stakeholders*, é possível perceber a importância atribuída pela organização às questões sócio ambientais.

4.7.4 Política Nacional de Educação em Direitos Humanos

O curso atende de forma multidisciplinar a Resolução Nº1 de 2012 que estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, um dos eixos fundamentais do direito à educação, corroborado com um dos principais objetivo deste curso em relação a formação humanística. O uso de concepções e práticas educativas fundadas nos Direitos Humanos e em seus processos de promoção, proteção, defesa e aplicação na vida cotidiana e cidadã de sujeitos de direitos e de responsabilidades individuais e coletivas são trabalhados não apenas, mas principalmente nas disciplinas de Fundamentos de Administração, Tecnologia e Sociedade, Sustentabilidade e Responsabilidade Social, Planos de Negócios, Comportamento nas Organizações, Recrutamento, Seleção de Desenvolvimento de Pessoal, Sistemas de Remuneração, Aspectos Legais em RH, Gestão Estratégica de RH e no Projeto Profissional Interdisciplinar.

Estas disciplinas trabalham o perfil profissional de modo a ressaltar ações éticas, visando o bem estar individual, coletivo, identificando e respeitando as diferenças. A prática destas ações e corroborando com o despertar para a importância da conscientização dos Direitos Humanos estão as palestras, atividades práticas orientadas (PPI) que evidenciam na prática a importância do conhecimento e exercício das práticas de cidadania visando não apenas o bem estar pessoal como também a melhoria do coletivo.

A propagação deste conhecimento, integrado ao perfil do egresso, está envolvido nas atividades práticas orientadas estabelecendo uma reflexão a respeito dos temas estudados compartilhando conhecimento com a sociedade e; no compartilhamento da informação com colegas, organizações e sociedade de forma geral.

4.8 Metodologias e Práticas Educacionais

As metodologias utilizadas no curso promovem o desenvolvimento e a formação profissional dos alunos, articulando teoria e prática, além de investigação científica.

No curso, são comuns momentos de trabalho coletivo em que os alunos possam trocar experiência e conhecimentos entre si, permitindo que alunos mais experientes auxiliem outros. Dessa forma, os alunos aprendem de forma colaborativa e participativa a compartilhar problemas e suas soluções, desenvolvendo, assim, sua autonomia.

Outra metodologia comum no curso é a utilização de atividades práticas, a fim de aproximar o academicismo ao mercado de trabalho do curso. Entende-se que um modelo de educação e de formação profissional que atenda as necessidades do

mercado de trabalho deve partir dos problemas e práticas emergentes da própria dinâmica da vida social e do mundo do trabalho. O exercício cognitivo de analisar e apontar soluções sistemáticas e racionais permite que o aluno estabeleça a relação entre a prática e a teoria, isso é, permite que o aluno tenha um olhar para os fenômenos profissionais a partir de uma reflexão teórica, permeada por uma concepção dialética da ciência.

O Projeto Profissional Interdisciplinar é uma das formas adotadas pela Faculdade Sumaré de relacionar problemas práticos da vida profissional e a teoria vista no curso. A atividade de prática orientada, amparada na Resolução CNE/CES nº3/2007, DOU 03/03/2007, em seu artigo 2º, inciso II, permite que os alunos analisem problemas e proponham soluções de forma coletiva.

No curso há ainda um componente curricular em cada semestre realizado na modalidade a distância como autoriza a Portaria nº. 3.104 de 31/10/2003. Essa metodologia permite que o aluno desenvolva a autoaprendizagem, a construção do conhecimento e o desenvolvimento da autonomia intelectual.

Em todas os componentes curriculares, os alunos contam com o apoio de um ambiente virtual, o *LMS – Learning Management System MOODLE,* onde podem acessar conteúdos das aulas ministradas presencialmente. Esse ambiente virtual também conta com ferramentas de comunicação, que permitem interação assíncrona (e-mail e fórum de discussões), possibilitando que as atividades e discussões de sala de aula mesclem-se aos momentos de virtualidade e vice-versa.

As aulas, com os conteúdos ministrados, juntamente com a frequência dos alunos e as notas, são registradas em diário eletrônico de classe, por meio do software Lyceum, no ambiente do professor, são registrados no diário eletrônico de classe.

4.8.1 Projeto Profissional Interdisciplinar

O Projeto Profissional Interdisciplinar (PPI), amparada na Resolução CNE/CES nº3/2007, DOU 03/03/2007, em seu artigo 2º, inciso II, é um componente curricular de prática orientada presente no curso e orienta o currículo numa perspectiva interdisciplinar, articulando o perfil de competências profissionais do curso e as intenções formativas do semestre, potencializando o desenvolvimento de estratégias de conhecimento e de intervenção social como resposta aos desafios contemporâneos.

O PPI tem como objetivo a problematização de cenários definidos para cada semestre do curso, subsidiada por estratégias de pesquisa científica e de

implementação de projetos em diferentes áreas de conhecimento, possibilitando aos estudantes a responsabilidade de organizar seu próprio processo de aprendizagem.

Por meio do PPI, o corpo discente é estimulado a investigar, formular propostas e elaborar documentos conclusivos, socializando o conhecimento construído com a comunidade local mediante apresentação dos resultados.

Nessa perspectiva, cabe aos estudantes estabelecerem um diálogo com a realidade, explicitando concepções e compreensões, formulando questões e perguntas que deverão contribuir para a solução de situações-problemas propostas pelo professor responsável, cujo papel é o facilitar esse processo, estimulando e orientando os estudantes que são centro do processo de ensino e aprendizagem.

Em cada semestre, o PPI é organizado em torno de um tema que articula os conhecimentos adquiridos nos componentes curriculares daquele semestre. Os projetos são realizados em grupos, a fim de proporcionar aprendizado de uma postura democrática, participativa, cooperativa, crítica e empática face aos integrantes do grupo.

Para cada PPI, a Coordenação de Curso atribui a responsabilidade de orientação e para um professor por turma; todos os outros professores do semestre fazem o acompanhamento do projeto, juntamente com o orientador.

O planejamento, o controle da realização, os critérios de avaliação e formas de registro acadêmico estão definidos Plano de Ensino de cada componente.

Os temas dos projetos em cada período são:

Módulo A: Projeto Profissional Interdisciplinar I

Tema: Profissional de Recursos Humanos

Objetiva estudar a atuação do profissional de Recursos Humanos. O tema proposto abrange: histórico da função de Recursos Humanos, o campo de atuação do profissional de Recursos Humanos, as competências requeridas juntamente à demanda do mercado de trabalho. Este projeto possibilita ao aluno um primeiro contato com o mercado de trabalho na ótica de Gestão.

Os grupos devem seguir as seguintes etapas para a elaboração do projeto interativo:

1ª Etapa: Na Introdução, descrever sobre a origem, evolução e perspectivas das teorias administrativas e como estas, atualmente influenciam a gestão das organizações. Destacar, no decorrer do trabalho, de que maneira a Tecnologia pode contribuir para desenvolvimento dos processos produtivos, bem como atuar como informação e comunicação organizacional

2ª Etapa: Solicitar um orçamento organizacional e analisar os números, concluindo a respeito da saúde financeira da empresa. Questione ao Administrador como ele utiliza os números em suas atividades diárias. Investigue se ele realiza (e de que forma) alguma espécie de planejamento e controle financeiro.

3ª Etapa: Pesquisar, a partir de entrevista com o responsável pela empresa (administrador, gerente, gestor) e análise de documentos fornecidos por ele, a representação formal da estrutura da empresa (suas áreas organizacionais e níveis hierárquicos). Solicite um organograma e analise frente às informações passadas pelo entrevistado. Além disso, pesquise sobre as relações interpessoais estabelecidas por seus participantes (reuniões, treinamentos, capacitação).

4ª Etapa: Desenvolver, no decorrer do trabalho, uma análise reflexiva sobre os desafios Administração de pessoal nas organizações contemporâneas. Apresentar contribuições à organização no que se refere ao tema do projeto.

Módulo B: Projeto Profissional Interdisciplinar II

Tema: Administração de Pessoal

Visa desenvolver o tema proposto abrangendo: gestão da segurança do trabalho e saúde ocupacional, aspectos legais em recursos humanos, administração de pessoal, cálculos trabalhistas e sustentabilidade. Assim, o aluno poderá, de maneira prática, vivenciar, analisar e elaborar a gestão em Administração de Pessoal.

1ª Etapa: Na Introdução, descrever sobre a evolução da gestão de RH nas organizações e também a evolução da legislação trabalhista, previdenciária e tributária ao longo da história. Destacar, no decorrer do trabalho, os direitos e deveres de empresa e funcionário, bem como os cálculos trabalhistas desta relação. Investigar junto à organização, por quem e como são realizados tais procedimentos.

2ª Etapa: Verificar como a organização pesquisada desenvolve e implementa ações e programas voltados à saúde ocupacional do trabalhador e de que maneira a área (ou profissional) responsável por administração de pessoal se envolve nestas ações. Compreender de que forma são realizados os processos de recrutamento, seleção de pessoal, desligamento de funcionários, bem como rotinas trabalhistas e de registros profissionais, analisando de que maneira os aspectos legais são considerados..

3ª Etapa: Com base nas informações coletadas na empresa confrontar o discurso e a prática de Sustentabilidade e Responsabilidade social, considerando tratar-se de ações internas (práticas junto aos seus colaboradores) com também externas (junto aos seus stakeholders). Fazer uma entrevista com o gestor o gestor de RH e analisar

como ele delega, motiva e envolve os funcionários nas ações sociais implementadas pela organização.

4ª Etapa: Desenvolver, no decorrer do trabalho, uma análise reflexiva sobre os desafios Administração de pessoal nas organizações contemporâneas. Apresentar contribuições à organização no que se refere ao tema do projeto.

Módulo C: Projeto Profissional Interdisciplinar III

Tema: Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações.

Pretende desenvolver o tema proposto abrangendo: educação corporativa, gestão por competências, recrutamento, seleção, desenvolvimento profissional, cultura e clima organizacional e ainda, filosofia. Assim, o aluno poderá, de maneira prática, analisar, elaborar e implantar um sistema para Captação e Desenvolvimento de Talentos.

1ª Etapa: Compreender o processo de treinamento e desenvolvimento, suas etapas e tipos. Analisar de que maneira este processo contribui para a melhora do clima organizacional e da construção dos valores da empresa, destacando o papel do gestor na definição de políticas e práticas de treinamento, desenvolvimento e formação de talentos nas organizações.

2ª Etapa: Pesquisar sobre as transformações históricas e mudanças recentes vivenciadas pelo mercado de trabalho, bem investigar como essas novas formas de relações organizacionais interferem no cotidiano da gestão de pessoas. Levantar, junto à organização analisada, os métodos e técnicas de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal, destacando a o modelo de Gestão por Competências como alternativa válida para avaliação de desempenho dos funcionários. Identificar de que maneira a organização investigada promove os desenvolvimento de seus funcionários.

3ª Etapa: Pesquisar, a partir de entrevista com o responsável pela empresa (administrador, gerente, gestor) e também com os funcionários (de cargos diferentes) o conjunto de valores que move a organização e de que maneira esses se correlacionam com os valores individuais dos funcionários.

Verificar como estes valores interferem no comportamento dos grupos e, consequentemente no clima organizacional.

Identificar como a empresa estudada se posiciona em relação à diversidade cultural e às relações étnico-raciais nas organizações

4ª Etapa: Desenvolver, ao final do trabalho, uma análise crítico/reflexiva sobre os desafios da gestão no que se refere à diversidade organizacional. .

Módulo D: Projeto Profissional Interdisciplinar IV

Tema: Gestão de Remuneração

Objetiva desenvolver o tema proposto abrangendo: sistemas de remuneração, sistemas de informações em RH, estatística e lógica e interpretação de dados. Este projeta possibilita ao aluno, de maneira prática, analisar e elaborar processos de Gestão de Remuneração.

1ª Etapa: Pesquisar sobre os conceitos dos sistemas de remuneração e seus componentes (salariais e de benefícios), analisando os impactos das políticas de cargos e salários no desenvolvimento de estratégias de informação no sistema de informações aplicadas aos recursos humanos. Investigar, junto ao gestor, se a empresa analisada possui um plano de cargos e salários e quais os critérios do mesmo. Identificar a política de benefícios adotada pela organização e qual o impacto desta na cultura organizacional. Analisar como os sistemas de informação na área de recursos humanos pode contribuir para otimizar a elaboração e implementação de estratégias para o processo de tomada de decisão e, consequente, otimização da a gestão de pessoas. Verificar junto à organização se a mesma possui um sistema de informação aplicado aos recursos humanos e como a empresa faz uso do mesmo.

2ª Etapa: Investigar acerta da importância da estatística no desenvolvimento de estudos sobre recursos humanos (coleta, sistematização e análise de dados).

Pesquisar sobre como a lógica e interpretação de dados pode contribuir no processo de tomada de decisão. Verificar se a empresa estudada se utiliza da lógica e interpretação de dados (no estudo de tabelas, gráficos) para se posicionar no mercado. Analise a adequação das faixas delimitadoras de cargos e salários, comente a respeito. Utilize mecanismos estatísticos como percentual estatístico para analisar as faixas salariais e promoções.

3ª Etapa: Desenvolver, ao final do trabalho, uma análise crítico/reflexiva sobre os desafios da gestão no que se refere aos sistemas de remuneração aplicados a RH.

Módulo E: Projeto Profissional Interdisciplinar Vl.

Tema: Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios

Visa desenvolver o tema proposto, abrangendo todo o conteúdo abordado durante o curso. Assim, o aluno poderá, de maneira prática, analisar e elaborar um planejamento estratégico de Recursos Humanos.

1ª Etapa: Na Introdução, descrever sobre o papel e a influência da negociação sindical na relação entre empresa e funcionário, destacando como a mesma pode influenciar na tomada de decisão. Relatar, no decorrer do trabalho, de que maneira o

gestor pode identificar e gerenciar conflitos a partir da liderança, desenvolvimento de equipes, motivação e comunicação entre os participantes organizacionais.

Pesquisar, a partir de entrevista com o gestor da empresa investigada, qual a influência do sindicato nas negociações trabalhistas da categoria, nas decisões administrativas adotadas e na articulação dos objetivos organizacionais.

2ª Etapa: Descrever sobre a importância da gestão estratégica de recursos humanos e seu papel no desenvolvimento de ações voltadas à sustentabilidade, responsabilidade social e diversidade.

Tendo como base informações levantadas a partir de entrevista com o gestor de RH e análise de documentos fornecidos pela empresa, verificar se a mesma desenvolve ações de sustentabilidade e como essas ações impactam na imagem da empresa junto a clientes, fornecedores, parceiros e comunidade.

Identificar e analisar se há um alinhamento entre o planejamento estratégico adotado e as práticas de sustentabilidade.

3ª Etapa: Pesquisar, sobre como a consultoria interna pode contribuir para um melhor desempenho dos colaboradores no alcance dos objetivos organizacionais, destacando de que maneira o gestor de RH pode conduzir esse processo tendo em vista as relações étnico-raciais e indígenas. Verificar ainda como a gestão pode promover, junto a seus colaboradores, atitudes éticas e de cidadania em prol de uma sociedade inclusiva e transformadora.Com base em entrevista com o gestor e funcionários, descrever de que forma a empresa analisada contempla a diversidade cultural em suas práticas de gestão e relacionamentos interpessoais estabelecidos entre os participantes.

4ª Etapa: Conclusões e contribuições sobre como a Gestão Estratégica de RH pode influenciar nas ações de Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

Os PPI têm, no CST em Gestão de Recursos Humanos, a função de levar o aluno a produzir criticamente e difundir conhecimentos, bens e valores culturais, formando um profissional capaz de associar a teoria e a prática, aumentar sua autonomia e capacidade de trabalho em grupo e que tenha uma abrangência no mercado de trabalho.

4.8.2 Educação a Distância

A Faculdade Sumaré, sustentada pela Portaria 3.104 de 31/10/2003, oferece 20% da carga horária curricular na modalidade a distância como diretriz institucional. Em cada semestre, um componente curricular é oferecido nessa modalidade, com o

acompanhamento de um professor, para possibilitar ao aluno a autoaprendizagem, a construção do conhecimento e o desenvolvimento da autonomia intelectual.

No curso Superior de Gestão em Recursos Humanos os componentes curriculares oferecidos nessa modalidade são:

Quadro 1: componentes curriculares oferecidos na modalidade Ead do curso

Semestre	Disciplina
1º	Tecnologia e Sociedade
2º	Sustentabilidade e Responsabilidade Social
3º	Filosofia
4º	Lógica e Interpretação de Dados
5º	Comportamento nas Organizações

Fonte: Matriz curricular

O componente *Tecnologia e Sociedade* visa introduzir os alunos no discurso sociais da ciência e da tecnologia, destacando suas principais tradições teóricas; debater a importância da Tecnologia e Sociedade para a compreensão crítica do mundo contemporâneo; possibilitar que os alunos compreendam a ciência e a tecnologia como uma instituição social; oferecer condições para que os alunos reflitam sobre a dinâmica, funcionamento e papel da tecnologia nas sociedades industriais e das sociedades na tecnologia.

O componente *Sustentabilidade e Responsabilidade Social* tem o objetivo de reconhecer e definir os problemas socioambientais existentes nos processos produtivos, no conflito pelo acesso e uso dos recursos ambientais e nas demais questões que implicam em relações com o ambiente, assim como desenvolver a capacidade gerencial e de solução de conflitos socioambientais nas organizações.

Filosofia pretende: contribuir para o aperfeiçoamento do pensamento filosófico, assim como entendê-lo como reflexão crítica acerca da realidade e da condição humana; refletir sobre a essência e as possibilidades de construção do ser humano e discuti-la em sociedade e sua relação com o meio ambiente; trazer à discussão a utopia como um elemento importante nas construções humanas e como uma crítica à realidade; fortalecer o debate acerca dos valores e da liberdade humana, bem como sobre a política e o papel do Estado.

Lógica da Interpretação de Dados tem o objetivo de proporcionar aos alunos os elementos conceituais necessários para a construção do raciocínio lógico, relacionando-o à resolução de problemas.

O componente *Comportamento nas Organizações* visa contribuir para que o aluno tenha uma ampla visão teórica e conceitual dos processos psicossociais implícitos nas relações de trabalho; e apresentar os principais modelos teóricos e as estratégias de intervenção e ou atuação básicas, ou os objetivos de formação potencial no âmbito do trabalho.

4.9 Extensão e Pesquisa no Curso

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, os alunos são incentivados a participar regularmente de eventos oferecidos pela Instituição ou montados pelos professores do curso para aprofundar ou dar outra dimensão a teorias vistas em sala de aula.

Os alunos também são informados da existência da Iniciação Científica e incentivados a fazer parte dela, uma vez que a vivência acadêmica e a formação para a pesquisa são fundamentais para um professor que investiga constantemente, renovando-se ao longo de sua prática pedagógica.

Os alunos do curso de Logística são estimulados a participar de Eventos Temáticos como a CONARH, uma das maiores feiras na área de Recursos Humanos do Brasil e América Latina, Feira Intermodal e Movimat, referência na área de Logística no Brasil, Feira do Livro, dentre outras.

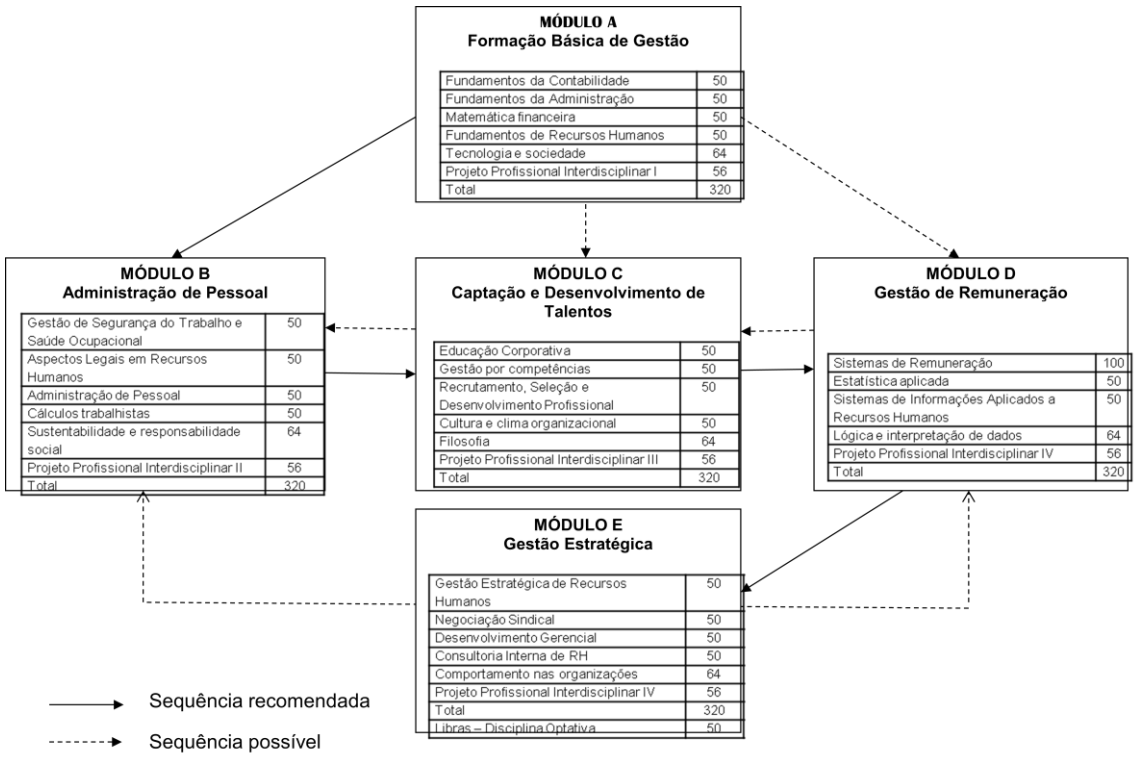
A Faculdade Sumaré também contribui através da extensão com palestras relacionadas a temas humanísticos como motivação pessoal, plantão de atendimento de imposto de renda, elaboração de currículos e dicas para inserção no mercado de trabalho para a comunidade com atendimento discente e docente.

4.10 Matriz Curricular do curso

Componente curricular	Teórica	Prática	Total
Módulo A			
Fundamentos de Recursos Humanos	50		50
Fundamentos de Administração	40	10	50
Fundamentos de Contabilidade	50		50
Matemática Financeira	50		50
Tecnologia e Sociedade	64		64
Projeto Profissional Interdisciplinar I – Profissional de Recursos Humanos		56	56

Subtotal	254	66	320
Modulo B			
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	50		50
Aspectos Legais em Recursos Humanos	50		50
Administração de Pessoal	50		50
Cálculos Trabalhistas	50		50
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	64		64
Projeto Profissional Interdisciplinar II - Administração de Pessoal		56	56
Subtotal	264	56	320
Módulo C			
Educação Corporativa	50		50
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	50		50
Gestão por Competências	50		50
Cultura e Clima Organizacional	50		50
Filosofia	64		64
Projeto Profissional Interdisciplinar III - Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações.		56	56
Subtotal	264	56	320
Módulo D			
Sistemas de Remuneração	100		100
Estatística Aplicada	50		50
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	50		50
Lógica e Interpretação de Dados	64		64
Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de Remuneração		56	56
Subtotal	262	56	320
Módulo E			
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	50		50
Negociação Sindical	50		50
Desenvolvimento Gerencial	50		50
Consultoria Interna de RH	50		50
Comportamento nas Organizações	64		64
Projeto Profissional Interdisciplinar V - Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios		56	56
Subtotal	262	56	320
TOTAL PARCIAL			1600
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	50		50

4.11 Representação Gráfica do Perfil de Formação



Fonte: Matriz curricular

4.12 Certificações por módulos

A fim de possibilitar a flexibilidade curricular e a inserção do aluno no mercado de trabalho, o CST em Gestão de Recursos Humanos proporciona ao aluno certificações intermediárias ao término dos módulos.

A evolução do aluno ocorre a medida que os módulos forem concluídos. O aluno que concluir o primeiro e o segundo módulo será certificado como Analista de Administração de Pessoal. O discente que completar os módulos A, B e C será certificado como Analista de Treinamento e Desenvolvimento. O discente que completar os módulos A, B, C e D será certificado como Analista de Remuneração e, por fim, o aluno que finalizar todos os módulos obterá o diploma de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Em todas as certificações, os alunos deverão ter sido aprovados em todas as disciplinas.

Quadro 1 - Certificação por módulo

Módulos					Certificações
A					
	B				Analista de Administração de Pessoal
		C			Analista de Treinamento e Desenvolvimento
			D		Analista de Remuneração
A	B	C	D	E	Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: Grade curricular

A partir do Módulo B, o aluno pode solicitar no atendimento da Faculdade a realização de uma prova de certificação. Sendo aprovado, ele recebe o certificado correspondente.

4.13 Ementas e Bibliografias por Unidades Curriculares

Módulo A

Fundamentos de Recursos Humanos	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão da gestão de recursos humanos nas organizações, suas características fundamentais e sua importância no cumprimento dos objetivos organizacionais. Entendimento do contexto no qual funciona a gestão de recursos humanos, das atividades, dos papéis e dos relacionamentos interdepartamentais. Compreensão da evolução da gestão de recursos humanos nas organizações e de seus subsistemas.

Fundamentos de Administração	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão da relevância da Administração para o entendimento do fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade. Entendimento do ambiente organizacional e as forças que nele atuam. Análise das funções básicas da administração. Estudo das principais teorias da administração e como elas moldam os modelos de gestão. Refletir sobre os modelos de gestão e os reflexos nas práticas de Recursos Humanos adotadas pelas organizações.

Fundamentos de Contabilidade	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Introdução à Contabilidade, com o desenvolvimento de conceitos, construções e aplicações práticas diretamente relacionadas a Ativos, Passivos, Patrimônio Líquido e Demonstração de Resultado de Exercício nas empresas. Explicitação da composição de valores financeiros no Balanço Social da Empresa com a interpretação de suas demonstrações contábeis.

Matemática Financeira	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Estudo dos conceitos e aplicações práticas de Matemática Financeira possibilitando ao aluno análise e interpretação de propostas financeiras, especificamente relacionadas a investimentos e financiamentos correlacionando conceitos à aplicação prática. Estudos relacionados a operações de crédito, juros, fluxo de caixa, dentre outros produtos financeiros promovendo à adequação de melhores estratégias em fluxos financeiros e de capitais.

Tecnologia e Sociedade	
Módulo A	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Estudo a respeito dos avanços tecnológicos em curso e suas implicações na sociedade, como também as implicações da sociedade e seus valores sobre os avanços tecnológicos. Analisa-se, a partir deste princípio, o desenvolvimento tecnológico desde a descoberta do fogo, passando pelas Revoluções Industriais até os dias de hoje, a sociedade ligada em rede. Procurando discutir as relações entre tecnologia e sociedade, relacionando-os aos problemas sociais e éticos da tecnologia

Projeto Profissional Interdisciplinar I	
Módulo A	**Carga Horária: 56 h**
Ementa	Compreensão da concepção de conhecimento como produção humana e coletiva. Entendimento acerca da elaboração e de um

	projeto de pesquisa. Relação entre a teoria e a prática para resolução de problemas, de maneira interdisciplinar. Conhecimento dos campos de atuação do profissional de Recursos Humanos.

Módulo B

Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Conhecimento das leis, normas regulamentadoras (NR´s), que se aplicam à segurança, saúde e higiene no trabalho, assim como as consequências de infrações e não cumprimento. Compreensão da importância da segurança, saúde e higiene do trabalho. Estudo das metodologias de prevenção e análise de acidentes no trabalho. Análise de causas e consequências dos acidentes de trabalho. Discussão sobre as características dos planos de prevenção de acidentes e de saúde ocupacional.

Aspectos Legais em Recursos Humanos	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Conhecimento da legislação previdenciária, trabalhista e tributária aplicável a gestão de recursos humanos. Compreensão da interferência da legislação no funcionamento de instituições. Discussão sobre as figuras do empregador e empregado. Entendimento dos direitos e obrigações dos empregados. Estudo de contratos de trabalho e suas modalidades. Introdução ao conhecimento e a aplicabilidade de exigências de órgãos reguladores com por exemplo, Previdência Social, DRT´s, IAPAS dentre outras.

Administração de Pessoal	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Introdução aos processos relacionados à gestão e, ao desenvolvimento da Administração de Pessoal. Reflexão sobre a construção do relacionamento com empregados e análise de políticas institucionais de comportamentos. Descrição de políticas nas relações

	trabalhistas com abordagens paternalistas, autocráticas, de reciprocidade e participativa. Exame de questões relacionadas a representação dos trabalhadores na Organização. Análise dos meios de ação sindical (greves, piquetes e formas ilícitas de pressão sindical).

Cálculos Trabalhistas	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Conhecimento das atividades e cálculos provenientes das diversas responsabilidades trabalhistas na organização. Compreensão dos componentes dos cálculos trabalhistas. Introdução aos processos e fluxos de admissão e desligamento de pessoal, explicitando-se os aspectos legais envolvidos, a elaboração e a aplicação de fluxos e procedimentos relacionados à Folha de Pagamento, buscando a compreensão e o estudo das rotinas de administração de pessoal.

Sustentabilidade e Responsabilidade Social	
Módulo B	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Estudo da Sustentabilidade e da Responsabilidade Social adotando como princípios o meio ambiente e os negócios, fazendo reflexões sob a ótica organizacional e individual. Conceitualização e conscientização de questões socioambientais, envolvendo empresa e sociedade. Aprofundamento das questões ambientais nas organizações, buscando inovações nos modelos de gestão ambiental que venham a contribuir para as organizações e sociedade. Desenvolvimento da capacidade gerencial e de solução de conflitos socioambientais nas organizações. Interação das questões socioambientais frente às políticas públicas, organizações, relações com o governo e responsabilidade social no âmbito individual e sociedade.

Projeto Profissional Interdisciplinar II	
Módulo B	**Carga Horária: 56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema administração de pessoal.

Módulo C

Educação Corporativa	
Módulo C	**Carga Horária: 50**
Ementa	Estudo dos conceitos de treinamento e desenvolvimento. Compreensão dos principais pressupostos que fundamentam a definição de políticas e práticas de treinamento, desenvolvimento e formação de talentos nas organizações. Entendimento dos princípios de aprendizado e entender como eles facilitam o treinamento. Análise do processo de treinamento e desenvolvimento e suas principais etapas, assim como seus tipos (“coaching, mentorship e empowement”).

Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	
Módulo C	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão do mercado de trabalho e suas características. Entendimento dos conceitos, métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal. Estudo dos modelos de desenvolvimento de carreira. Detalhamento do conceito e dos métodos de avaliação de desempenho e suas potencialidades

Gestão por Competências	
Módulo C	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Estudo a respeito da Gestão por Competências analisando as tipologias de competências adotadas pela Àrea de Recursos Humanos, aprofundando estudos para o desenvolvimento dos funcionários melhorando resultados e suas respectivas contribuições para a sociedade.

Cultura e Clima Organizacional	
Módulo C	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Introdução ao comportamento organizacional para compreensão Institucional das respectivas variáveis. Estudo do conceito e da natureza da cultura e do clima organizacional através de análises de caso e ferramentas práticas de gestão. Abordagem dos componentes

	da cultura organizacional, suas influências internas e externas, sua dinâmica, gestão e os seus efeitos sobre o clima e o desempenho da organização. Apresentação da tipologia de Clima Organizacional, e modelos de pesquisa para diagnóstico envolvendo as fases de elaboração, coleta de dados, análise e interpretação, avaliação de resultados, conclusões e definição de Plano de Ação.

Filosofia	
Módulo C	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Discussão sobre as condições de elaboração dos conhecimentos científicos. Entendimento dos fundamentos antropológicos e epistemológicos sobre os quais se apoiam as ciências e seus métodos. Reflexão sobre as origens da filosofia, dos objetos de estudo, dos métodos e das divisões em disciplinas.

Projeto Profissional Interdisciplinar III	
Módulo C	**Carga Horária: 56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: pessoas, cultura e diversidade nas organizações. Discussão a respeito das relações étnico-raciais nas organizações.

Módulo D

Sistemas de Remuneração	
Módulo D	**Carga Horária: 100h**
Ementa	Compreensão dos conceitos dos sistemas de remuneração abrangendo seus componentes (salariais e de benefícios), tendo como base a estrutura de cargos e respectivos salários na organização. Entendimento dos reflexos da política de remuneração sobre a competitividade da empresa. Aprofundamento das etapas para elaboração de um plano de cargos e salários. Compreensão e aplicabilidade das modalidades de benefícios, correlacionando culturas organizacionais e níveis de cargos.

Estatística Aplicada

Módulo D	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão da importância da estatística na realização de estudos da área de recursos humanos. Estudos de aspectos relacionados com a forma e resolução de problemas que envolvam a coleta, sistematização e análise de dados. Aprofundamento de métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação. Caracterização das formas de medição das variáveis de sua área de atuação e de organizar e manipular dados.

Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	
Módulo D	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Definição do padrão e da natureza das informações a serem levantadas na área de recursos humanos. Conhecimento de formatos de banco de dados de recursos humanos. Utilização estratégica da informação no sistema de Recursos Humanos para o processo de tomada de decisão. Conhecimento de métodos e técnicas para a construção de sistemas de informação; técnicas de coleta e arquivamento de dados; montagem de bases de dados; técnicas de tratamento e análise de dados, tipos de relatórios.

Lógica e Interpretação de Dados	
Módulo D	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Identificação de uma proposição, um conjunto de palavras ou símbolos que exprimam um pensamento de sentido completo. Estudo de tabelas, gráficos e seu uso na tomada de decisão. Introdução a elementos conceituais necessários para a construção do raciocino correto, fazendo a conexão entre a lógica e a resolução de questões.

Projeto Profissional Interdisciplinar IV	
Módulo D	**Carga Horária: 56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: gestão de remuneração.

Módulo E

Gestão Estratégica de Recursos Humanos	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão do conceito de Planejamento Estratégico. Estudo do papel estratégico da gestão de Recursos Humanos para a competitividade das empresas. Discussão e aplicação do Planejamento Estratégico nas Organizações.

Negociação Sindical	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Busca de compreensão de Negociação Sindical, envolvendo desde seus aspectos conceituais, estratégicos, até a sua aplicação prática. Estudar o funcionamento do movimento sindical brasileiro, processos de acordos coletivos, as influências e o poder no processo da negociação e, a importância da prevenção de conflitos. Reflexões a respeito de convenções, acordos e dissídios.

Desenvolvimento Gerencial	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Reflexões a respeito do papel do gerente, suas competências e a condução de processos e procedimentos inter-relacionando o cumprimento das metas organizacionais e o desenvolvimento do capital humano. Estudo da liderança, desenvolvimento de equipes de trabalho, a importância da ética na condução dos negócios.

Consultoria Interna de RH	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Desenvolvimento de conceitos e aplicações práticas de uma consultoria interna de Recursos Humanos. Reflexão a respeito das competências necessárias para o desenvolvimento da atividade, condução de equipes para cumprimento dos objetivos planejados. Demonstração da relação entre o consultor e o cliente e a importância deste aspecto no resultado dos trabalhos.

Comportamento nas Organizações	
MÓDULO D	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Discussão sobre a problemática do comportamento do ser humano; apresentação do conceito de comportamento organizacional sob diferentes orientações teóricas e análise de seus componentes. Estudo das relações étnico-raciais e indígenas nas relações humanas. Descrição dos processos e comportamentos essenciais para a organização contemporânea, como a cultura, comunicação, motivação, liderança e socialização organizacional. Discussão sobre os resultados do comportamento organizacional.

Projeto Profissional Interdisciplinar V	
Módulo E	**Carga Horária: 56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: gestão estratégica de Recursos Humanos.

Língua Brasileira de Sinais - Libras	
Optativa	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Apresentação da Língua Brasileira de Sinais como sistema de comunicação e expressão do sujeito surdo, em uma modalidade viso-espacial e diferenciada da Língua Portuguesa Oral. Desenvolvimento desse estudo as bases teóricas das pesquisas linguísticas que demonstram os parâmetros formadores da Língua, como a Dactilologia, soletração rítmica, configuração das mãos, orientação espacial e expressões faciais e corporais. Estudo da língua gestual e a língua escrita, assim como a análise das diferentes abordagens educacionais e suas perspectivas histórico-culturais, pretendendo colocar para crivo crítico a integração social do indivíduo surdo.

5. Apoio ao Discente

5.1 Mecanismos de nivelamento

A Faculdade Sumaré mantém Programas de Apoio aos Discentes no âmbito acadêmico pedagógico e administrativo.

No que tange à esfera pedagógica, a Faculdade implantou, em 2010, o Programa de Apoio à Aprendizagem Sumaré (PAAS), que tem o objetivo de ampliar conteúdos de matemática e de português, considerados essenciais para a melhor formação do educando. Este programa procura nivelar os conhecimentos dos alunos acerca desses dois assuntos.

O programa está aberto aos alunos de todos os cursos, independentemente do semestre em que ele estude, bastando apenas ele solicitar a inscrição no Programa por meio do ambiente de apoio à aprendizagem Moodle.

No curso Superior de Tecnologia em Logística é comum que os professores detectem as dificuldades dos alunos e os encaminhem para o programa, contando com o apoio da Coordenação sempre que necessário.

5.2 Atendimento ao discente

O apoio psicopedagógico aos alunos é feito por professores qualificados, por meio de plantão de atendimento, feito por meio de agendamento antecipado na secretaria da unidade.

O aluno também é apoiado pelo Coordenador de Curso, por meio do atendimento pessoal para resolver eventuais problemas que surjam.

O atendimento administrativo, apesar de bastante desenvolvido, é alvo de reformulações em andamento, com a desvinculação de nossa Secretaria Geral dos serviços de atendimento ao público, apoiadas pelo programa de revisão de processos, no momento, em fase de realização.

Com esta providência espera-se diminuir o tempo de atendimento, padronizar as informações fornecidas aos alunos, dar maior conforto aos discentes e também melhorar as condições de trabalho dos colaboradores técnico-administrativos que integram a equipe de atendimento.

Os alunos contam ainda com o atendimento dos professores designados para compor o Núcleo Docente Estruturante, professores eleitos para o colegiado do curso, professor orientador por turma sempre que necessário e realizando as intervenções junto ao coordenador de cursos.

Os gestores, Supervisores de Atendimento, bibliotecários, técnicos de informática são responsáveis pelo suporte e atendimento administrativo.

5.3 Apoio às atividades acadêmicas

Os discentes são estimulados a participar de atividades acadêmicas, eventos complementares, bem como para a participação em eventos externos (congressos, seminários, palestras, viagens, visitas técnicas, museus), com divulgação, preparação e apoio. O grupo docente e discente organizam saídas as principais feiras do setor de Recursos Humanos (CONARH), Logística (INTERMODAL E MOVIMAT), Atualidades e Culturais (Feira do Livro e Museu da Língua Portuguesa), dentre outras.

5.4 Monitoria

Em sala de aula, comum haver alunos com níveis diferentes de conhecimento, por isso, a interação entre um aluno com dificuldades e um mais experiente é fundamental no processo de ensino e aprendizagem. O processo de monitoria permite que essa interação ocorra de forma efetiva.

Por isso, a Faculdade Sumaré disponibiliza aos alunos o Programa de Monitoria, em que os alunos, por meio de edital específico, ajudam outros alunos em componentes curriculares específicos, sempre com a orientação de um professor.

Cabe ao monitor pesquisar um assunto que esteja gerando dúvidas aos alunos, discutir suas dúvidas com a professora antes de esclarecer o colega. As horas de monitoria são consideradas horas de atividade acadêmica complementar.

6. Forma de Acesso ao Curso

Conforme determinado no Regimento Interno da Instituição, no Art. 45 da Seção III - do Processo Seletivo:

Destina-se a avaliar candidatos levando em conta os critérios de avaliação comuns ao ensino médio, sem ultrapassar esse nível de complexidade, e classificá-los, dentro das características e do limite de vagas oferecidas em cada curso, de acordo com o Edital respectivo, Catálogo de Cursos e Manual do Candidato, aprovados pelo Conselho de Gestão Superior e demais órgãos competentes.

§ 1o O Conselho de Gestão Superior deliberará sobre os critérios e normas de seleção e admissão para os cursos da Faculdade levando em conta a articulação com as normas estabelecidas para o funcionamento do ensino médio.

§ 2o As vagas oferecidas para cada curso são as autorizadas pelo órgão competente e se encontram no Anexo, que integra este Regimento.

§ 3o As inscrições para o Processo Seletivo, constantes do Manual do Candidato, são abertas por meio de Edital, do qual constarão as modalidades, os cursos e suas habilitações, com as respectivas vagas, os prazos de inscrição, a documentação exigida para a inscrição, a relação das provas ou formas de avaliação, os critérios de classificação, prazos e documentos para matrícula e demais informações úteis.

§ 4o Na hipótese de restarem vagas não preenchidas, poderão ser recebidos alunos transferidos de outro curso ou instituição, portadores de diploma de graduação, ou alunos remanescentes de outra opção do mesmo processo seletivo ou ainda, mediante a realização de outros processos seletivos"

Conforme determinado na Seção V deste Regimento, o Art. 47 determina que a matrícula inicial, ato formal de ingresso no curso e de vinculação à Faculdade, realiza-se na Secretaria Geral, em prazo estabelecido no Calendário Escolar, instruído o requerimento com a apresentação da documentação solicitada.

7. Integralização do curso

O tempo de integralização mínima do Curso é de cinco (5) semestres, ou dois (2) anos e meio, e o tempo máximo de integralização, segundo o Regimento da Faculdade Sumaré, é de sete (7) semestres ou três (3) anos e meio.

8. Critérios de Aproveitamento de Estudos e Aceleração de Estudos

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos atende aos requisitos estabelecidos pela legislação considera como dispositivo de aceleração que todo conhecimento adquirido nos cursos/atividades de educação profissional, bem como os conhecimentos e habilidades adquiridos pelos educandos por meios informais poderão ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou aproveitamento de estudos, por meio de provas de proficiência e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados de acordo com as normas regimentais internas.

8.1 Aproveitamento de Estudos

O aproveitamento de estudos e de competência é concedido por solicitação formal do aluno, pelo Coordenador de Curso.

A solicitação de aproveitamento de estudos e competências deverá ser apresentada à Secretaria Geral, por deferimento de pedido pelo Coordenador de Curso, ou por quem este designar, por ocasião da matrícula ou da rematrícula.

Os pedidos de aproveitamento de estudos e competências serão concedidos de acordo com as normas estabelecidas pelo Conselho de Gestão Superior, respeitada a legislação vigente.

Os conhecimentos e competências adquiridos em outros cursos, inclusive no trabalho, poderão ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação, respeitada a legislação vigente.

9. Avaliação

9.1 Sistema de Avaliação da Aprendizagem

A avaliação acadêmica, segundo o Regimento da Faculdade, prevê que:

- A avaliação do desempenho escolar é feita por disciplina, de forma individual, em pelo menos uma etapa, incidindo sobre a frequência e o aproveitamento acadêmico.
- A frequência às aulas e demais atividades escolares é permitida apenas aos alunos regularmente matriculados, sendo considerado reprovado na disciplina o aluno que não obtenha frequência mínima de setenta e cinco por cento das aulas e demais atividades programadas.
- É dado tratamento excepcional para alunos amparados por legislação específica, em caso de enfermidades ou gestação, sendo-lhes atribuídos, como compensação das ausências às aulas, exercícios domiciliares, com acompanhamento da Coordenadoria respectiva e segundo normas estabelecidas pelo Conselho de Gestão Superior.
- O aproveitamento do aluno é avaliado pelos resultados obtidos nos instrumentos de avaliação aplicados no decorrer do semestre.
- O resultado parcial e final da avaliação é traduzido em nota expressa em grau numérico de zero a dez, variando de cinco décimos em cinco décimos, sendo que as frações intermediárias serão arredondadas para mais.

- Atendida à exigência do mínimo de setenta e cinco por cento de frequência às aulas e demais atividades, o aluno é considerado aprovado quando obtiver média geral de aproveitamento semestral igual ou superior a seis inteiros.
- O aproveitamento semestral é obtido através da média aritmética das duas médias bimestrais.
- Quando a média semestral for igual ou maior a quatro inteiros e inferiores a seis inteiros, o aluno deverá submeter-se a uma avaliação final.
- A média final será o resultado da média aritmética extraída da média do semestre mais a nota da avaliação final;
- Será considerado aprovado o aluno que obtiver após a avaliação final, média igual ou superior a seis inteiros.
- Em cada componente curricular, segundo o Projeto Pedagógico do Curso, serão utilizados dois instrumentos de avaliação diferentes por bimestre, à escolha do professor;
- Um deles obrigatoriamente terá o processo completamente individual e valor igual a 6,0 pontos; o outro pode ou não ser individual e terá valor igual a 4,0 pontos;
- Os professores do mesmo componente curricular não estão obrigados a usar o mesmo processo de avaliação, mas consideram a necessidade de acomodar alunos transferidos de Unidades Acadêmicas ou horários diferentes ou ausentes por conta de regime domiciliar;
- Em um dos bimestres, haverá a aplicação de uma avaliação institucional de caráter multidisciplinar com valor de 2,0 pontos, definido em calendário acadêmico;
- Quando isso ocorrer o professor deverá aplica dois instrumentos de avaliação diferentes, um valendo 6,0 pontos e outro valendo 2,0;
- O professor encaminha previamente seu processo de avaliação para que o coordenador o analise, juntamente com toda a orientação a respeito e prazos de entrega.

9.2 Articulação da Autoavaliação do Curso com a Autoavaliação Institucional

No Curso Superior de Tecnologia em Logística as avaliações de curso, internas e externas são importante complementação de todo o trabalho em manter contato com professores e alunos para ter uma ideia clara e constante do panorama geral do curso.

O processo começa com o recebimento da avaliação. O aproveitamento e aceitação dos professores são confrontados com os dados já obtidos por meio de conversas com os representantes de sala e com outros alunos, informalmente. Sai daí as decisões sobre professores a serem mantidos ou dispensados, que turmas atribuir a cada professor e também, dentro das possibilidades e formação de cada um deles, que disciplina atribuir a cada professor.

Os outros dados da avaliação são analisados em conjunto com o NDE do curso, o que se converte em adequação de conteúdos, sugestões para futuras alterações de disciplinas, alinhamento do conteúdo das diversas disciplinas do curso para que contemplem todo o necessário para garantir a formação de um egresso com todas as características anteriormente colocadas.

As avaliações, de curso, institucionais, internas e externas, são cruciais para manter o bom andamento do curso e favorecem o aprimoramento cada vez maior da formação oferecida aos alunos.

10. Administração Acadêmica Do Curso

10.1 Coordenador do Curso

A administração acadêmica do curso é realizada pelo Coordenador do Curso que conta com o apoio do Colegiado do Curso e do Núcleo Docente Estruturante. O Coordenador do Curso é nomeado pelo Diretor Geral e suas atribuições regimentais estão definidas no Regimento Interno da Instituição.

A atuação do Coordenador de curso, Prof.ª Ma. Maristela Regina Morais Whately, é definida no Regimento da Faculdade Sumaré, subseção V, e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), cujo trecho está reproduzido a seguir:

São atribuições dos Coordenadores de Curso:

I - coordenar a elaboração da proposta pedagógica dos cursos correspondentes e participar da elaboração da proposta da Instituição;

II - assessorar o Diretor Geral em assuntos acadêmicos na sua área de atuação;

III - coordenar as atividades didático-pedagógicas dos cursos em articulação permanente com o colegiado de cursos;

IV - distribuir as aulas e atividades dos cursos a professores e demais profissionais auxiliares das atividades de ensino;

V - examinar a qualificação profissional dos professores fazendo a indicação para apreciação do Diretor Geral;

VI - supervisionar a manutenção da ordem e da disciplina no âmbito de sua competência;

VII - representar os cursos, junto às autoridades e órgãos da Faculdade;

VIII - convocar e presidir as reuniões dos Colegiados de Cursos;

IX - apresentar anualmente, à Diretoria Geral, relatório de suas atividades;

X - acompanhar e avaliar, em caráter permanente, a execução curricular e demais atividades de ensino desenvolvidas no curso;

XI - encaminhar ao Diretor Geral, propostas de alteração do currículo pleno de cada curso, adequadas ao seu Projeto Pedagógico, sugeridas pelos Colegiados dos Cursos;

XII - propor ao Colegiado do Curso, alterações nos programas das disciplinas, objetivando compatibilizá-los;

XIII – propor ao Diretor Geral, mecanismos para entendimentos com os sistemas de ensino, tendo em vista assegurar o desenvolvimento da parte prática da formação em escolas de educação básica;

XIV – organizar a parte prática da formação com base no projeto pedagógico da escola em que vier a ser desenvolvida, ouvido o Diretor Geral;

XV – supervisionar parte prática da formação, preferencialmente através de seminários multidisciplinares, ouvido o Diretor Geral;

XVI – criar mecanismos para que o desempenho na parte prática seja considerado na avaliação do aluno, ouvida a escola em que a mesma foi desenvolvida, ouvido o Diretor Geral;

XVII – promover a articulação entre teoria e prática das disciplinas dos cursos, valorizando o exercício da docência, bem como a articulação entre áreas do conhecimento ou disciplinas;

XVIII – criar mecanismos, ouvido o Diretor Geral, para aproveitamento da formação e experiências anteriores adquiridas pelos alunos em instituições de ensino e na prática profissional;

XIX – assegurar a especificidade e o caráter orgânico do processo de formação profissional dos alunos, de acordo com o projeto institucional próprio de formação de professores, promovendo a articulação dos projetos pedagógicos dos cursos e integrando as diferentes áreas de fundamentos da educação básica, os conteúdos curriculares da educação básica e as características da sociedade de comunicação e informação.

XXI - planejar, coordenar, supervisionar e avaliar as atividades acadêmicas relativas ao ensino de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão;

XXII - coordenar programas de valorização de capacitação docente;

XXIII - assessorar o Diretor Geral em assuntos artísticos, culturais, comunitários e sociais;

XXIV - decidir sobre aproveitamento de estudos, adaptação e dispensa de disciplina, ouvido o parecer do Colegiado de cada curso; e

XXV - exercer demais atribuições definidas ou delegadas pela Diretoria Geral.

A coordenadora do curso, Profa. Ma. Maristela Regina Morais Whately é mestre em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) e graduada em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Entre 2001 e 2013 foi professora no Curso de Administração da Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE), onde lecionou as disciplinas de Metodologia da Pesquisa Científica, Iniciação Científica, Seminários em Administração, Estudos Organizacionais e Tópicos Especiais em Administração. Nesta instituição também atuou no Colegiados e NDE de cursos durante aproximadamente 10 anos. Lecionou como professora convidada nos cursos de Pós Graduação em Gerenciamento de Projetos (SENAC de Presidente Prudente/SP) e MBA em Finanças e Controladoria (UNOESTE). Durante esse período, coordenou e orientou projetos de pesquisa, os quais foram apresentados em eventos científicos.

A coordenadora atua em tempo integral (30 horas) na Faculdade Sumaré, realizando visitas periódicas a todas as turmas do curso para ouvir os alunos e recebendo com frequência os representantes de sala para ouvir e buscar a solução de problemas pontuais, além de conversar com os professores do curso semanalmente, podendo intervir com rapidez para a solução dos problemas detectados e posterior acompanhamento dos mesmos.

Periodicamente são realizadas reuniões com os docentes, representantes de sala, NDE´s e Colegiados de Cursos. Todo o grupo, incluindo-se todos os discentes do curso têm atendimento diário presencial da Coordenadora na Unidade, além de acesso via e-mails ou telefone. Isso favorece a chegada de informação e a agilidade na resolução dos problemas além de uma excelente gestão do curso.

10.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE)

O NDE – Núcleo Docente Estruturante do curso está organizado como órgão de assessoria contribuindo para o planejamento, organização, desenvolvimento e avaliação do Projeto Pedagógico do Curso.

Cumpre o Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes, aprovado pelo Conselho Superior da Faculdade e está instalado para atender a operação do curso. O NDE tem como principais atribuições:

- Assessorar no planejamento, organização e desenvolvimento do curso;
- Acompanhar e diagnosticar eventuais desvios na realização do projeto pedagógico
- Participar na elaboração e atualização do Projeto Pedagógico;
- Participar na estruturação dos Planos de Ensino do Curso e atualizar ementas e a bibliografia pertinente;
- Apoiar na organização dos sistemas periódicos de avaliação, acompanhando a adequação aos temas do período e aos objetivos das disciplinas, e sugerindo ajustes às práticas de avaliação;
- Participar de projetos especiais desenvolvidos na IES, representando o Curso, como seminários, encontros acadêmicos, palestras, Programas de melhoria da aprendizagem, dentre outros;
- Participar de outras atividades de interesse para o aperfeiçoamento do Projeto Pedagógico do Curso e melhoria do perfil do egresso.

No Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, o NDE é composto a cada dois anos e a designação se faz por indicação da Coordenação, considerando titulação e regime de trabalho do professor. Quando necessário, os professores do NDE podem ser substituídos.

O NDE reúne-se duas vezes, segundo o Regulamento do NDE.

Um tema constantemente tratado nas pautas das reuniões é a consolidação do Projeto Pedagógico do Curso e a atuação para melhoria frente às avaliações feitas, sejam institucionais ou do próprio curso. Outros temas são inseridos na pauta, dependendo do interesse e da urgência.

10.3 Colegiado do Curso

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade Sumaré tem o seu colegiado de curso, composto por cinco professores, dos quais um é o Coordenador do curso, que o preside, e os demais eleitos por seus pares, com mandato de dois anos, e um representante dos alunos eleitos entre os representantes de classe, com mandato de um ano.

As competências do colegiado do curso estão definidas no Regimento da Faculdade Sumaré, cabendo destacar entre outras:

- Participação na elaboração da proposta pedagógica do curso;
- Participação na elaboração e zelar pelo cumprimento do plano de trabalho do curso, de acordo com a proposta pedagógica;
- Acompanhamento do cumprimento dos dias letivos e das horas estabelecidas no Calendário Escolar;
- Organizar e propor cursos extraordinários ou atividades julgadas necessárias ou úteis à formação profissional do aluno.

Sempre que necessário, o colegiado do curso participa de reuniões com a Direção Geral e com a Superintendência para discutir e apresentar sugestões pertinentes ao curso.

10.4 Corpo Docente

O corpo docente vinculado ao curso possui, hoje, titulação, experiência profissional e acadêmica, em consonância com a proporção de titulados recomendada pela *Lei de Diretrizes* e Bases da Educação Nacional. *Lei* nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Para atribuir as disciplinas aos professores leva-se em consideração a formação e a experiência profissional de cada professor.

PARTE III

11. Infraestrutura da Faculdade Sumaré

11.1 Unidade Belém - Área Física

A Faculdade Sumaré conta com completa e confortável infraestrutura para a realização das atividades acadêmicas e administrativas.

O coordenador do curso, membros do NDE, assim como os demais professores do curso, contam com espaço específico para desenvolvimento de suas atividades de pesquisa, preparação de provas, programação e correção de atividades no ambiente EAD, gerenciamento de e-mails, registros diários de eventos acadêmicos, dentre outros.

Os coordenadores de curso atendem os docentes e os discentes em sala específica, com estações de trabalho individuais com computadores e impressora compartilhada.

A sala dos professores é um ambiente de apoio às atividades acadêmicas docentes que está disponível em sala ampla e espaçosa, com recursos tecnológicos, acesso à Internet e Intranet como suporte às suas pesquisas utiliza softwares no desenvolvimento de suas atividades acadêmicas, acessam os sistemas de controles acadêmicos, consultam e reservam de livros e ministram e/ou assistem a aulas. Os recursos tecnológicos para suporte acadêmico são seis computadores na sala dos professores.

A unidade possui 10 salas de aula, com capacidade para comportar, em média, 50 alunos em carteiras individuais.

As salas de aulas da faculdade Sumaré, obedecem às dimensões mínimas estabelecidas nos padrões internacionais, atendem ao requisito mínimo de metro quadrado por aluno, está em conformidade com as normas ABNT (NBR 9050:2004), inciso IX, artigo 4º e artigo 25º da Lei 9.394, os princípios da avaliação (lei do Sinaes número 10.861/2004, o decreto número 5.773/2007 e portaria normativa número 40/2007). Todas as salas estão equipadas, com quadros brancos, projetores de multimídia, computadores com recursos multimídias e acesso à internet.

A tabela a seguir apresenta a distribuição da área física da unidade Sumaré da Faculdade.

Tabela X: distribuição da área física da Faculdade Sumaré – unidade Belém

ÁREA FÍSICA – UNIDADE BELÉM						
ANDAR	SALA	DESTINAÇÃO	ÁREA FÍSICA (m2)	TURNO DE FUNCIONAMENTO		
				M	T	N
Térreo	-	Capela	68		X	X
Térreo	Externa	Praça de Alimentação	81		X	X
Térreo	Externa	Área de Livre Circulação	870		X	X
Térreo	Vestuário	Feminino	13,5		X	X
Térreo	Vestuário	Masculino	13,5		X	X
Térreo	Sanitário	Feminino - 9	36		X	X
Térreo	Sanitário	Masculino - 9	42		X	X
Térreo	-	Almoxarifado	32		X	X
Térreo	-	Refeitório	40		X	X
Térreo	-	Secretaria Geral	25,5		X	X
Térreo	-	Recepção	13,5		X	X
1º Andar	-	Auditório	116		X	X
1º Andar	-	Coordenadoria Curso	30		X	X
1º Andar	-	Sala Professores	54		X	X
1º Andar	-	CPD	24		X	X
1º Andar	-	Reprografia	36		X	X
1º Andar	-	Brinquedoteca	101,5		X	X
1º Andar	-	Laboratório Moda	38		X	X
1º Andar	Sanitário	Feminino - 3	14		X	X
1º Andar	Sanitário	Masculino - 3	14		X	X
2º Andar	Biblioteca	Acervo	101,5		X	X
2º Andar	Biblioteca	Apoio	81		X	X
2º Andar	Biblioteca	Administração	30		X	X
2º Andar	Sanitário	Feminino - 3	14		X	X
2º Andar	Sanitário	Masculino - 3	14		X	X
3º Andar	-	Laboratório Moda	38		X	X
3º Andar	Sanitário	Feminino - 3	14		X	X
3º Andar	Sanitário	Masculino - 3	14		X	X
Total Área Física			1.969			

Assim, a infraestrutura da unidade contempla as necessidades dos cursos de forma excelente.

11.2 Acesso dos alunos aos equipamentos de informática

Os alunos têm total acesso aos equipamentos de informática na unidade, que conta com **1 laboratório** de informática, com capacidade total de atendimento de 60 alunos no total.

Quando não estão sendo oferecidas aulas, os laboratórios também estão disponíveis aos alunos, sob a supervisão e orientação, quando necessário, de monitores especializados em informática.

O horário de funcionamento dos laboratórios acompanha o horário de funcionamento da unidade.

Além dos laboratórios de informática, os alunos podem utilizar os computadores disponíveis na biblioteca, os quais somam **42 máquinas**.

No total, a unidade dispõe de **99 computadores** para utilização dos alunos, conforme demonstra a tabela a seguir:

Tabela X: Distribuição dos computadores na unidade Belém

RELAÇÃO DE COMPUTADORES AREA ACADEMICA – UNIDADE BELÉM								
ANDAR	SALA	DESTINAÇÃO	ÁREA FÍSICA (m2)	EQUIPAMENTOS PARA USO ACADÊMICO	CAPACIDADE DE ATENDIMENTO (nº. de alunos)	TURNO DE FUNCIONAMENTO		
						M	T	N
2º Andar	214	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	215	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	216	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	217	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	222	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	223	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	224	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	225	Sala de Aula	51	01	55		X	X
2º Andar	415	Sala de Aula	40	01	40		X	X
2º Andar	424	Sala de Aula	40	01	40		X	X
1º Andar	Lab - 01	Laboratório	78	57	112		X	X
1º Andar	Biblioteca	Apoio Biblioteca	81	36	36		X	X
1º Andar	Biblioteca	Sala Estudos Biblioteca	30	6	-		X	X
Total			677	109				

A utilização dos terminais de Pesquisa da biblioteca é livre, ficando por ordem de chegada a sua utilização.

Os Computadores estão em rede dentro do domínio ISES, Processador Intel Dual Core 2.6GHz com 02 GB de Memória Ram, 320 GB de HD e Monitores LCD de 15”. A configuração das máquinas é: sistema operacional: Microsoft Windows 7 Professional;

e relação de Softwares: (Adobe Flash Player 10, Adobe Reader X, Adobe Sockwave Player 11.6, BlueJ 3.0.5, Circuit Maker Student 6, Packet Tracer 5.3, Dev C++ 5, Eclipse IDE, Gimp 2.6.11, Java SE 7, JCreator LE 5.0, Jude Community 5.5, K-Lite 7.7.0, LibreOffice 3.4, DotNet Framework 4, Forefront Endpoint Protection, Microsoft Office 2007 Professional, Microsoft Visio 2007 Professional, Microsoft Project 2007 Professional, Microsoft Silverlight, Microsoft Visual C++ 2005, Microsoft Visual C++ 2008, Microsoft Visual C++ 2010, Mozila Firefox 6, MySQL Conector, MySQL Server 5.5, MySQL Tools 5.0, MySQL Workbench, Netbeans 7.0.1, Oracle Client 11g, SWI-Prolog, TextPad 5, Winrar 4.0.1).

A utilização dos computadores, nos laboratórios, está sujeita à disponibilidade e deve ser devidamente agendada, evitando o uso em horários de aula.

Para utilização em aulas programadas, é passado ao apoio técnico um cronograma mensal, montado pelos coordenadores e professores que indicará as atividades regulares dos laboratórios e solicitará sua preparação antes do uso, informando a disciplina a ser ministrada, a necessidade de apoio técnico e de equipamentos adicionais, tais como câmera digital, filmadora, scanner, softwares, entre outros.

O professor faz requisição ao apoio técnico que agendará a utilização dos laboratórios visando prioritariamente às aulas programadas.

Os laboratórios focam sempre abertos para uso de alunos e professores.

O controle de acesso e suporte aos usuários, que é realizado pelos técnicos e auxiliares de acordo com plantão preestabelecido.

11.3 Serviços dos Laboratórios Específicos de Informática

Para a infraestrutura de laboratórios específicos de informática a Faculdade Sumaré conta com um departamento de TI centralizado na Unidade Tatuapé I sob o comando de um gestor que orienta e supervisiona todos os chamados de manutenção de hardware e software nas unidades.

Especificamente na Unidade Belém, conta-se com o apoio de dois profissionais técnicos que dão suporte e auxiliam nas questões referentes à informática.

Há também um programa de monitoria com contrato de prestação de serviços estabelecido entre alunos e a Faculdade com horários determinados para atendimento aos alunos dos cursos específicos de Gestão de Tecnologia da Informação.

Tabela 1: distribuição da área física da Faculdade Sumaré – unidade Sumaré

ÁREA FÍSICA – UNIDADE SUMARÉ						
ANDAR	SALA	DESTINAÇÃO	ÁREA FÍSICA (m2)	TURNO DE FUNCIONAMENTO		
				M	T	N
Subsolo	Biblioteca	Acervo	100	X	X	X
Subsolo	Biblioteca	Cdteca/Videoteca	15	X	X	X
Subsolo	Biblioteca	Administração	6	X	X	X
Subsolo	Biblioteca	Brinquedoteca	60	X	X	X
Subsolo	Vestuário	Feminino	24	X	X	X
Subsolo	Vestuário	Masculino	24	X	X	X
Subsolo	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
Subsolo	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
Subsolo	-	Almoxarifado	20	X	X	X
Subsolo	-	Refeitório	12	X	X	X
Subsolo	-	Setor de Serviços	12	X	X	X
Subsolo	-	Assistência Técnica	18	X	X	X
Subsolo	-	Garagem	200	X	X	X
Subsolo	-	Estacionamento	800	X	X	X
Térreo	Externa	Praça de Alimentação	276	X	X	X
Térreo	Externa	Área de livre circulação	500	X	X	X
Térreo	-	Auditório	180	X	X	X
Térreo	-	Secretaria Geral	60	X	X	X
Térreo	-	Recepção	30	X	X	X
Térreo	-	Espaço Cultural	100	X	X	X
Térreo	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
Térreo	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
Térreo	Sanitário	Portador Necessidades Especiais	12	X	X	X
Térreo	-	Reprografia	30	X	X	X
Mezanino	-	CallCenter	77	X	X	X
1ºAndar	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
1ºAndar	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
2ºAndar	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
2ºAndar	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
3ºAndar	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
3ºAndar	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
4ºAndar	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
4ºAndar	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
5ºAndar	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
5ºAndar	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
6ºAndar	Sanitário	Feminino	6	X	X	X
6ºAndar	Sanitário	Masculino	6	X	X	X
7ºAndar	Sanitário	Feminino	4,5	X	X	X
7ºAndar	Sanitário	Masculino	4,5	X	X	X
7ºAndar	Sanitário	Feminino	4,5	X	X	X

7ºAndar	Sanitário	Masculino	4,5	X	X	X
7ºAndar	-	Copa	5	X	X	X
7ºAndar	-	Copa	5	X	X	X
7ºAndar	-	Presidência/Mantenedora	60	X	X	X
7ºAndar	-	Diretoria Geral	45	X	X	X
7ºAndar	-	Coordenadoria Curso	60	X	X	X
7ºAndar	-	Sala Professores	50	X	X	X
7ºAndar	-	Assessoria	50	X	X	X
7º Andar	-	TI	25	X	X	X
Total de Área Física			2.970			

Assim, a infraestrutura da unidade contempla as necessidades dos cursos de forma excelente.

11.2 Acesso dos alunos aos equipamentos de informática

Os alunos têm total acesso aos equipamentos de informática na unidade, que conta com **9 laboratórios** de informática, com capacidade total de atendimento de 301 alunos no total.

Quando não estão sendo oferecidas aulas, os laboratórios também estão disponíveis aos alunos, sob a supervisão e orientação, quando necessário, de monitores especializados em informática.

O horário de funcionamento dos laboratórios acompanha o horário de funcionamento da unidade: **de segunda a sexta, das 7h às 23h e sábados, das 8h às 17h.**

Além dos laboratórios de informática, os alunos podem utilizar os computadores disponíveis na **biblioteca**, os quais somam **110 máquinas**.

No total, a unidade dispõe de 411 computadores para utilização dos alunos, conforme demonstra a tabela a seguir:

Tabela 2: Distribuição dos computadores na unidade Sumaré

RELAÇÃO DE COMPUTADORES AREA ACADEMICA – UNIDADE SUMARÉ								
ANDAR	SALA	DESTINAÇÃO	ÁREA FÍSICA (m2)	EQUIPAMENTOS PARA USO ACADÊMICO	CAPACIDADE DE ATENDIMENTO (nº. de alunos)	TURNO DE FUNCIONAMENTO		
						M	T	N
Subsolo	Biblioteca	Apoio Biblioteca	558	110	143	X	X	X
Subsolo	Brinquedoteca	Brinquedoteca	60	05	-	X	X	X
Subsolo	Auditório	Auditório	180	01	200	X	X	X
Subsolo	01	Laboratório	62	29	56	X	X	X

Subsolo	02	Sala de Aula	59,2	01	50	X	X	X
Subsolo	03	Sala de Aula	57	01	50	X	X	X
Subsolo	04	Laboratório	64,1	29	56	X	X	X
1ºAndar	10	Laboratório	71,34	51	50	X	X	X
1ºAndar	11	Laboratório	60	31	60	X	X	X
1ºAndar	12	Laboratório	73	01	48	X	X	X
1ºAndar	13	Laboratório	89,7	37	72	X	X	X
1ºAndar	14	Sala de Aula	30	01	28	X	X	X
1ºAndar	15	Laboratório	70,65	01	48	X	X	X
2ºAndar	20	Sala de Aula	71,34	01	70	X	X	X
2ºAndar	21	Sala de Aula	60	01	70	X	X	X
2ºAndar	22	Laboratório	73	31	60	X	X	X
2ºAndar	23	Sala de Aula	64,51	01	70	X	X	X
2ºAndar	24	Sala de Aula	57,96	01	70	X	X	X
2ºAndar	25	Laboratório	70,65	31	60	X	X	X
3ºAndar	30	Sala de Aula	71,34	01	70	X	X	X
3ºAndar	31	Sala de Aula	60	01	70	X	X	X
3ºAndar	32	Laboratório	73	31	60	X	X	X
3ºAndar	33	Sala de Aula	64,51	01	70	X	X	X
3ºAndar	34	Sala de Aula	57,96	01	70	X	X	X
3ºAndar	35	Laboratório	70,65	31	60	X	X	X
4ºAndar	40	Sala de Aula	71,34	01	70	X	X	X
4ºAndar	41	Sala de Aula	60	01	70	X	X	X
4ºAndar	42	Sala de Aula	73	01	70	X	X	X
4ºAndar	43	Sala de Aula	64,51	01	70	X	X	X
4ºAndar	44	Sala de Aula	57,96	01	70	X	X	X
4ºAndar	45	Sala de Aula	70,65	01	70	X	X	X
5ºAndar	50	Sala de Aula	71,34	01	70	X	X	X
5ºAndar	51	Sala de Aula	60	01	70	X	X	X
5ºAndar	52	Sala de Aula	73	01	70	X	X	X
5ºAndar	53	Sala de Aula	64,51	01	70	X	X	X
5ºAndar	54	Sala de Aula	57,96	01	70	X	X	X
5ºAndar	55	Sala de Aula	70,65	01	70	X	X	X
6ºAndar	60	Sala de Aula	71,34	01	70	X	X	X
6ºAndar	61	Sala de Aula	60	01	70	X	X	X
6ºAndar	62	Sala de Aula	73	01	70	X	X	X
6ºAndar	63	Sala de Aula	64,51	01	70	X	X	X
6ºAndar	64	Sala de Aula	57,96	01	70	X	X	X
6ºAndar	65	Sala de Aula	70,65	01	70	X	X	X
Total			3.422,29	448				

A utilização dos terminais de Pesquisa da biblioteca é livre, ficando por ordem de chegada a sua utilização.

Os Computadores estão em rede dentro do domínio ISES, Processador Intel Dual Core 2.6GHz com 02 GB de Memória Ram, 320 GB de HD e Monitores LCD de 15”. A

configuração das máquinas é: sistema operacional: Microsoft Windows 7 Professional; e relação de Softwares: (Adobe Flash Player 10, Adobe Reader X, Adobe Sockwave Player 11.6, BlueJ 3.0.5, Circuit Maker Student 6, Packet Tracer 5.3, Dev C++ 5, Eclipse IDE, Gimp 2.6.11, Java SE 7, JCreator LE 5.0, Jude Community 5.5, K-Lite 7.7.0, LibreOffice 3.4, DotNet Framework 4, Forefront Endpoint Protection, Microsoft Office 2007 Professional, Microsoft Visio 2007 Professional, Microsoft Project 2007 Professional, Microsoft Silverlight, Microsoft Visual C++ 2005, Microsoft Visual C++ 2008, Microsoft Visual C++ 2010, Mozila Firefox 6, MySQL Conector, MySQL Server 5.5, MySQL Tools 5.0, MySQL Workbench, Netbeans 7.0.1, Oracle Client 11g, SWI-Prolog, TextPad 5, Winrar 4.0.1).

A utilização dos computadores, nos laboratórios, está sujeita à disponibilidade e deve ser devidamente agendada, evitando o uso em horários de aula.

Para utilização em aulas programadas, é passado ao apoio técnico um cronograma mensal, montado pelos coordenadores e professores que indicará as atividades regulares dos laboratórios e solicitará sua preparação antes do uso, informando a disciplina a ser ministrada, a necessidade de apoio técnico e de equipamentos adicionais, tais como câmera digital, filmadora, scanner, softwares, entre outros.

O professor faz requisição ao apoio técnico que agendará a utilização dos laboratórios visando prioritariamente às aulas programadas.

Os laboratórios focam sempre abertos para uso de alunos e professores.

O controle de acesso e suporte aos usuários, que é realizado pelos técnicos e auxiliares de acordo com plantão preestabelecido.

Os laboratórios, cuja descrição está a seguir, ficam abertos para uso de alunos e professores:

Laboratórios Convencionais

- **Laboratório 01 –** Localizado no Subsolo, conta com 29 computadores. (Processador Intel Core i3 3.2GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD e Monitores LCD de 18,5”);
- **Laboratório 04 –** Localizado no Subsolo, conta com 29 computadores. (Processador Intel Core i3 3.2GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD e Monitores LCD de 18,5”);
- **Laboratório 10 –** Localizado no 1º andar, conta com 50 Notebooks e 01 Computador para uso do Professor. (Processador Dual Core 2.3GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD);

- **Laboratório 11 –** Localizado no 1º andar, conta com 31 computadores. (Processador Intel Core i5 3.0GHz, 04 GB de Memória RAM, 500 GB de HD e Monitores LCD de 18,5”);
- **Laboratório 13 –** Localizado no 1º andar, conta com 37 computadores. (Processador Intel Core i3 3.2GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD e Monitores LCD de 18,5”);

Os Computadores estão em rede dentro do domínio ISES, e possuem o sistema operacional Microsoft Windows 7 Professional, com a seguinte relação de softwares instalados: (Adobe Flash Player 10, Adobe Reader X, Adobe Sockwave Player 11.6, BlueJ 3.0.5, Circuit Maker Student 6, Packet Tracer 5.3, Dev C++ 5, Eclipse IDE, Gimp 2.6.11, Java SE 7, JCreator LE 5.0, Jude Community 5.5, K-Lite 7.7.0, LibreOffice 3.4, DotNet Framework 4, Forefront Endpoint Protection, Microsoft Office 2007 Professional, Microsoft Visio 2007 Professional, Microsoft Project 2007 Professional, Microsoft Silverlight, Microsoft Visual C++ 2005, Microsoft Visual C++ 2008, Microsoft Visual C++ 2010, Mozila Firefox 6, MySQL Conector, MySQL Server 5.5, MySQL Tools 5.0, MySQL Workbench, Netbeans 7.0.1, Oracle Client 11g, SWI-Prolog, TextPad 5, Winrar 4.0.1).

Laboratórios Especiais

Estes laboratórios são de utilização prioritária para os cursos de Rede de Computadores, Banco de Dados e Gestão de Tecnologia da Informação, sendo configurados na medida das exigências dos conteúdos programáticos ministrados. Trata-se de 04 Salas localizadas no 2º e 3º andares contendo 31 computadores cada, totalizando 124 computadores específicos.

- **Laboratório 22 –** Localizado no 2º andar , conta com 31 computadores. (Processador Intel Core i5 3.0GHz, 04 GB de Memória RAM, 500 GB de HD e Monitores LED de 18,5”);
- **Laboratório 25 –** Localizado no 2º andar , conta com 31 computadores. (Processador Intel Core i5 3.0GHz, 04 GB de Memória RAM, 500 GB de HD e Monitores LED de 18,5”);
- **Laboratório 32 –** Localizado no 3º andar , conta com 31 computadores. (Processador Intel Core i5 3.0GHz, 04 GB de Memória RAM, 500 GB de HD e Monitores LED de 18,5”);

- **Laboratório 35 –** Localizado no 3º andar, conta com 31 computadores. (Processador Intel Dual Core 2.3GHz, 02 GB de Memória RAM, 320 GB de HD e Monitores CRT de 15”);

Os Computadores estão em rede fora do domínio ISES, e possuem o sistema operacional Microsoft Windows 7 Professional, com a seguinte relação de softwares instalados: (Adobe Flash Player 10, Adobe Reader X, Adobe Sockwave Player 11.6, BlueJ 3.0.5, Circuit Maker Student 6, Packet Tracer 5.3, Dev C++ 5, Eclipse IDE, Gimp 2.6.11, Java SE 7, JCreator LE 5.0, Jude Community 5.5, K-Lite 7.7.0, LibreOffice 3.4, DotNet Framework 4, Forefront Endpoint Protection, Microsoft Office 2007 Professional, Microsoft Visio 2007 Professional, Microsoft Project 2007 Professional, Microsoft Silverlight, Microsoft Visual C++ 2005, Microsoft Visual C++ 2008, Microsoft Visual C++ 2010, Microsoft Virtual PC 2007, Mozila Firefox 6, MySQL Conector, MySQL Server 5.5, MySQL Tools 5.0, MySQL Workbench, Netbeans 7.0.1, Oracle Client 11g, Oracle Virtual Box 4.1.6, SWI-Prolog, TextPad 5, Winrar 4.0.1, Wireshark 1.7.0).

11.3 Serviços dos Laboratórios Específicos de Informática

Para a infraestrutura de laboratórios específicos de informática a Faculdade Sumaré conta com um departamento de TI centralizado na Unidade Sumaré sob o comando de um gestor que orienta e supervisiona todos os chamados de manutenção de hardware e software nas unidades.

Anexo I – Histórico das matrizes curriculares

Matriz 131

Módulo A	Carga horária
Fundamentos de Recursos Humanos	47
Fundamentos de Administração	47
Fundamentos de Contabilidade	47
Matemática Financeira	47
Tecnologia e Sociedade	64
Projeto Profissional Interdisciplinar I – campos de atuação	68
Módulo B	
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	47
Aspectos Legais em Recursos Humanos	47
Administração de Pessoal	47
Cálculos Trabalhistas	47
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	64
Projeto Profissional Interdisciplinar II - Administração de Pessoal	68
Módulo C	
Educação Corporativa	47
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	47
Gestão por Competências	47
Cultura e Clima Organizacional	47
Filosofia	64
Projeto Profissional Interdisciplinar III - Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações	68
Módulo D	
Sistemas de Remuneração	94
Estatística Aplicada	47
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	47
Lógica e Interpretação de Dados	64
Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de Remuneração	68
Módulo E	
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	47
Negociação Sindical	47
Desenvolvimento Gerencial	47
Consultoria Interna de RH	47
Comportamento nas Organizações	64
Projeto Profissional Interdisciplinar V - Gestão Estratégica	68
TOTAL GERAL	**1600**
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS - optativa	47

Anexo II – Bibliografia por unidade curricular

Módulo A

Fundamentos de Recursos Humanos	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão da gestão de recursos humanos nas organizações, suas características fundamentais e sua importância no cumprimento dos objetivos organizacionais. Entendimento do contexto no qual funciona a gestão de recursos humanos, das atividades, dos papéis e dos relacionamentos interdepartamentais. Compreensão da evolução da gestão de recursos humanos nas organizações e de seus subsistemas.
Bibliografia Básica:	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010. DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas: Modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012. MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura, 2011. VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 41, n. 2, June 2001 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200003&lng=en&nrm=iso
Bibliografia Complementar:	FLEURY, M. T. (org.). As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002. BOHLANDER, George; SNELL, Scott. Administração de Recursos Humanos. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010. ARAUJO, Luis C. G.; GARCIA, Adriana A. Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional. 2 ed. São Paulo: Atlas 2009. WOOD JR, Thomaz; TONELLI, Maria José; COOKE, Bill. Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). Rev. adm. empres., São Paulo, v. 51, n. 3, June 2011 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902011000300004&lng=en&nrm=iso>. access on 26 Feb. 2013.

	http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902011000300004. GALINARI, Karinne Nogueira; EMMENDOERFER, Magnus Luiz. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000400015&lng=pt&nrm=iso

Fundamentos de Administração	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão da relevância da Administração para o entendimento do fenômeno organizacional e, simultaneamente, seu alto grau de complexidade. Entendimento do ambiente organizacional e as forças que nele atuam. Análise das funções básicas da administração. Estudo das principais teorias da administração e como elas moldam os modelos de gestão. Refletir sobre os modelos de gestão e os reflexos nas práticas de Recursos Humanos adotadas pelas organizações.
Bibliografia Básica:	MAXIMIANO, A. C. Amaru. Teoria Geral da Administração. Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2012. BATEMAN, T. e SNELL, S. A. Administração: novo cenário competitivo. São Paulo: Atlas, 2011. CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração. São Paulo: Makron Books, 2010. 710p. FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Os Desafios da aprendizagem e Inovação Organizacional. Rev. adm. eletrônica, São Paulo, v. 35, n.5, Set-Out., 1995. Disponível em RAE - revista de administração de empresas, vol. 35, n. 5, set-out 1995
Bibliografia Complementar:	CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. Rio de Janeiro: Campus, 2000. FERREIRA, Ademir Antônio. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. São Paulo. Pioneira, 2011. MAXIMIANO, A. C. Amaru. Introdução a Administração. Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2006. OLIVEIRA, Ana Joaquina. Passeio pelo mundo do trabalho. Rev.

	Ter. Ocup. Univ. São Paulo, São Paulo, v. 14, n. 1, abr. 2003 . Disponível em <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-91042003000100005&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 02 fev. 2013. ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro de; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 16, n. 2, Apr. 2012 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000200003&lng=en&nrm=iso

Fundamentos de Contabilidade	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Introdução à Contabilidade, com o desenvolvimento de conceitos, construções e aplicações práticas diretamente relacionadas a Ativos, Passivos, Patrimônio Líquido e Demonstração de Resultado de Exercício nas empresas. Explicitação da composição de valores financeiros no Balanço Social da Empresa com a interpretação de suas demonstrações contábeis.
Bibliografia Básica:	MARION, José Carlos. Contabilidade Básica, 8. ed São Paulo Atlas 2009. IUDICIBUS, Sérgio de, MARION José Carlos Curso de contabilidade para não contadores. 4ª ed. Atlas, 2012. Contabilidade da USP; Contabilidade Introdutória; 10ª ed., Atlas, 2011. ROSA, Liliane Lessa Santos; SANTOS, Sheyla Veruska dos. A importância da contabilidade gerencial para a administração. Disponível em: http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/
Bibliografia Complementar:	MARION, José Carlos; Contabilidade Empresarial 13ª ed., Atlas, 2012. RIBEIRO, Osni Moura. CONTABILIDADE BÁSICA: FÁCIL. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

	PADOVEZE, Clóvis Luiz, Manual de Contabilidade Básica. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012. CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho; PEREZ, Gilberto. Desempenho da área de recursos humanos e desempenho econômico-financeiro – um estudo exploratório sobre a mensuração do valor gerado pelas pessoas. Disponível em <http://www.congressousp.fipecafi.org/artigos92009/401.pdf Acesso em 3 de fevereiro de 2013. ASSAF NETO, Alexandre; ARAUJO, Adriana Maria Procópio de; FREGONESI, Mariana Simões Ferraz do Amaral. Gestão baseada em valor aplicada ao terceiro setor. Rev. contab. finanç., São Paulo, v. 17, n. spe, ago. 2006 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772006000400009&lng=pt&nrm=iso

Matemática Financeira	
Módulo A	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Estudo dos conceitos e aplicações práticas de Matemática Financeira possibilitando ao aluno análise e interpretação de propostas financeiras, especificamente relacionadas a investimentos e financiamentos correlacionando conceitos à aplicação prática. Estudos relacionados a operações de crédito, juros, fluxo de caixa, dentre outros produtos financeiros promovendo à adequação de melhores estratégias em fluxos financeiros e de capitais.
Bibliografia Básica:	PUCCINI, A. Matemática financeira objetiva e aplicada. 8ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011. VIEIRA SOBRINHO, J. Matemática Financeira: Juros, Capitalização, Descontos e Séries de Pagamentos. 7ª edição. São Paulo: Atlas 2000. SAMAZEZ, Carlos Patrício. Matemática financeira: aplicações à análise de investimentos. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 2010. SOBRINHO, J. D. V. Taxa de juros: nominal, efetiva ou real? Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-59019810001000009.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2013.

	BONINI, E. E. Amortização de empréstimos. Disponível em <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-5901956002600005.pdf>. Acesso em: 26 fev 2013. LUCCI, C. R. et al. A influência da educação financeira nas decisões de consumo e investimento dos indivíduos. Disponível em: http://www.ead.fea.usp.br/Semead/9semead/resultado_semead/trabalhosPDF/266.pdf
Bibliografia Complementar:	NETO, A. A. Matemática Financeira e suas aplicações. 10ª edição. São Paulo: Atlas, 2009. BRANCO, A. C. Matemática Financeira Aplicada: Método Algébrico, HP-12C, Microsoft Excel. 3ª edição. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2010. BRUNI, A. L.; FAMÁ, R. Matemática Financeira com HP 12C e Excel. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em WEGNER, Douglas;FERASSO, Marcos;FRACASSO, Edi Madalena. Decisões Financeiras na Empresa Biscoitos Santa Cruz. RAC, Curitiba, v. 13, n. 3,p. 504-519, Jul./Ago. 2009. Disponível em: < Disponível em http://www.anpad.org.br/rac> Acesso em 2 de fevereiro de 2013 DUARTE, Paulo César Xavier; VIANA, Diego Sales; TASSOTE, Eliezer Marcos;DIAS, Marcus Vinícius. Matemática financeira: um alicerce para o exercício da cidadania. Nucleus, v.9, n.1, abr.2012. Disponível em: < http://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/view/698>

Tecnologia e Sociedade	
Módulo A	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Estudo a respeito dos avanços tecnológicos em curso e suas implicações na sociedade, como também as implicações da sociedade e seus valores sobre os avanços tecnológicos. Analisa-se, a partir deste princípio, o desenvolvimento tecnológico desde a descoberta do fogo, passando pelas Revoluções Industriais até os dias de hoje, a sociedade ligada em rede. Procurando discutir as

	relações entre tecnologia e sociedade, relacionando-os aos problemas sociais e éticos da tecnologia
Bibliografia Básica:	CRUZ, Franklin Nelson da. Ciências da natureza e realidade: interdisciplinar. Natal, EDUFRN Editora da UFRN, 2005 CAMPOS, Fernando Rossetto Gallego. Ciência, Tecnologia e Sociedade, Florianópolis: IFSC, 2010. CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999. MACHADO, Carlos José Saldanha Tecnologia, Meio Ambiente e Sociedade: Uma introdução aos modelos teóricos. Rio de Janeiro: E-Papers Serviços Editoriais, 2003. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=sCl9hALrp4kC&pg=PA15&dq=Tecnologia+em+Sociedade&hl=pt-BR&sa=X&ei=YOAwUd7PLcje0gGlqoDwCA&sqi=2&ved=0CEAQ6AEwAg
Bibliografia Complementar:	ALMEIDA, Marco Antonio de. A produção social do conhecimento na Sociedade da Informação. Informação & Sociedade: Estudos, João Pessoa, v.19, n.1, p. 11-18. PORTELA, Tarlis Tortelli. Interferência da Tecnologia nas Relações Sociais. IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade, UTFPR Curitiba, 2011. BAZZO, W. A. Ciência, Tecnologia e Sociedade e o Contexto da Educação Tecnológica. Editora da UFSC, 1ª edição, 1998. COSTA, Francisco de Assis. Ciencia, Tecnologia E Sociedade Na Amazônia: Questões Para O Desenvolvimento Sustentável, Belém: Cejup, 1998 In: http://books.google.com.br/books?id=6Md70_lTi8EC&printsec=frontcover&dq=ciencia,+tecnologia+e+sociedade&hl=pt-BR&sa=X&ei=3MojUcDhBZC56wSEvoGYBg&ved=0CDUQ6AEwAA DAVILA, Tony, EPSTEIN Mark J., SHELTON Robert. As Regras da Inovação, Porto Alegre, 2006 In: http://books.google.com.br/books?id=bRTQy4L8YcgC&pg=PA55&dq=inova%C3%A7%C3%A3o+tecnologica&hl=pt-BR&sa=X&ei=i8wjUYbEIYjK9QSNuYDQDA&ved=0CE8Q6AEwBQ#v=onepage&q=inova%C3%A7%C3%A3o%20tecnologica&f=false

	Acesso em Março 2013. CAMPOS, Edna;TEIXEIRA, Francisco Lima C. Adotando a tecnologia de informação: análise da implementação de sistemas de “groupware” RAE-eletrônica, v. 3, n. 1, Art. 2, jan./jun. 2004. Disponível em: http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1630&Secao=INFORMAÇÃO &Volume=3&Numero=1&Ano=2004

Projeto Profissional Interdisciplinar I	
Módulo A	**Carga Horária: 56 h**
Ementa	Compreensão da concepção de conhecimento como produção humana e coletiva. Entendimento acerca da elaboração e de um projeto de pesquisa. Relação entre a teoria e a prática para resolução de problemas, de maneira interdisciplinar. Conhecimento dos campos de atuação do profissional de Recursos Humanos.
Bibliografia Básica:	GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011. SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011 CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2 ed. São Paulo: Campus, 2010. OLLAIK, Leila Giandoni; ZILLER, Henrique Moraes. Concepções de validade em pesquisas qualitativas. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 38, n. 1, Mar. 2012 . Disponível em<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-70220120001000 15&lng=en&nrm=iso>. Accesso em 26 Fev. 2013. Epub Feb 09, 2012. http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022012005000002
Bibliografia Complementar:	MAXIMIANO, Antonio C. A. Administração de Projetos: como transformar ideias em resultados. 3 ed. São Paulo: 2010. DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas. Modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011. MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura. 2011. PFEILSTICKER, Zilda Vieira de Souza. Reestruturação produtiva

	do Banco do Brasil: trajetória profissional dos funcionários da área de recursos humanos que permanecem na empresa. Soc. estado., Brasília, v. 19, n. 1, June 2004 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922004000100024&lng=en&nrm=iso>. access on 26 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922004000100024. FRANCA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 12, n. 2, June 2008 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552008000200016&lng=en&nrm=iso

Módulo B

Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Conhecimento das leis, normas regulamentadoras (NR´s), que se aplicam à segurança, saúde e higiene no trabalho, assim como as consequências de infrações e não cumprimento. Compreensão da importância da segurança, saúde e higiene do trabalho. Estudo das metodologias de prevenção e análise de acidentes no trabalho. Análise de causas e consequências dos acidentes de trabalho. Discussão sobre as características dos planos de prevenção de acidentes e de saúde ocupacional.
Bibliografia Básica:	SEIFFERT, Mari Elizabete B. Sistema de Gestão Ambiental (ISO 14001) e saúde e segurança ocupacional (OHSAS 18001): vantagens da implantação integrada. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010 AYRES, Dennis de Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho: Aspectos técnicos e legais. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011 CARDELLA, Benedito. Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada. São Paulo: Atlas, 2008. 254p. MENDES, R. & DIAS, E.C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Rev Saúde públ., S.Paulo, 25: 341-9, 1991. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf

Bibliografia Complementar:	MANUAIS de Legislação. Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2009. AYRES, Dennis de Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho: Aspectos técnicos e legais. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011. BENITE, Anderson Glauco. Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho. Rio de Janeiro: O Nome da Rosa, 2004. MAURO, Maria Yvone Chaves et al. Riscos ocupacionais em saúde. R Enferm UERJ 2004; 12:338-45. Disponível em: <http://www.facenf.uerj.br/v12n3/v12n3a14.pdf> NASCIMENTO, Elvia;CUNHA, Tania Batista;FEITOSA, Josefa Sonia. Das metodologias tradicionais à Psicodinâmica do Trabalho: reflexões sobre a prevenção dos riscos ocupacionais. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2006 Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_tr500338_8430.pdf>

Aspectos Legais em Recursos Humanos	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Conhecimento da legislação previdenciária, trabalhista e tributária aplicável a gestão de recursos humanos. Compreensão da interferência da legislação no funcionamento de instituições. Discussão sobre as figuras do empregador e empregado. Entendimento dos direitos e obrigações dos empregados. Estudo de contratos de trabalho e suas modalidades. Introdução ao conhecimento e a aplicabilidade de exigências de órgãos reguladores com por exemplo, Previdência Social, DRT´s, IAPAS dentre outras.
Bibliografia Básica:	OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 430p. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012. NR: Normas Regulamentadoras Relativas À Segurança E Medicina do Trabalho: Capítulo V, Título II, CLT. São Paulo: Ícone, 2012. OLIVEIRA, Aristheu, Manual de Prática Trabalhista. São Paulo:Atlas. 2011 ALMEIDA, Alice Soprezo. Direito do trabalho e gestão de pessoas:

	a interdisciplinaridade e a importância da assessoria jurídica preventiva Disponível em: < http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11515> OLIVEIRA, João Cândido de. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. São Paulo Perspec., São Paulo, v. 17, n. 2, June 2003 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002&lng=en&nrm=iso
Bibliografia Complementar:	. MORAES FILHO, Evaristo de; MORAIS, A.C. Flores de . Introdução ao Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: L.T.R., 2010 SILVA, Marilene Luiza. Administração de Departamento de Pessoal. 10 ed. São Paulo: Érica, 2012. BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, LTC, 2012 OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de; OLIVEIRA, Regina Coeli de. Direitos sociais na constituição cidadã: um balanço de 21 anos. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 105, Mar. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000100002&lng=en&nrm=iso>. accesso em 02 Feb. 2013. FRANCO NETTO, Guilherme. Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, Jan. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2012000100023&lng=en&nrm=iso

Administração de Pessoal	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Introdução aos processos relacionados à gestão e, ao desenvolvimento da Administração de Pessoal. Reflexão sobre a construção do relacionamento com empregados e análise de políticas institucionais de comportamentos. Descrição de políticas nas relações trabalhistas com abordagens paternalistas, autocráticas, de reciprocidade e participativa. Exame de questões relacionadas a representação dos trabalhadores na Organização. Análise dos meios de ação sindical (greves, piquetes e formas ilícitas de pressão sindical).

Bibliografia Básica:	DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011. 210p. FLEURY, M. T. (org.). As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002. OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 430p. GONÇALVES, José Ernesto Lima. Os novos desafios da empresa do futuro. RAE- Revista de Administração de Empresas São Paulo, v. 37, n. 3, p. 10-19 jul./set. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n3/a03v37n3.pdf>
Bibliografia Complementar:	BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: LTR, 2012 CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. O Capital das Organizações. Elsevier, 9ª ed. 2009 OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista. 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 877p LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000 . Disponivel em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013. ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, Nov. 2009 . Disponivel em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300012&lng=en&nrm=iso

Cálculos Trabalhistas	
Módulo B	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Conhecimento das atividades e cálculos provenientes das diversas responsabilidades trabalhistas na organização. Compreensão dos componentes dos cálculos trabalhistas. Introdução aos processos e fluxos de admissão e desligamento de pessoal, explicitando-se os aspectos legais envolvidos, a elaboração e a aplicação de fluxos e procedimentos relacionados à Folha de Pagamento, buscando a

	compreensão e o estudo das rotinas de administração de pessoal.
Bibliografia Básica:	BOHLANDER,G., SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. Cengage, Learning,14ª ed. 2011. CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. O Capital das Organizações. Elsevier, 9ª ed. 2009 CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008 IRIART, Jorge Alberto Bernstein et al . Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, Fev. 2008 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000100021&lng=en&nrm=iso
Bibliografia Complementar:	BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 30 ed. São Paulo: LTr, 2012. LIMONGI-FRANÇA et AL. As Pessoas nas Organizações.Editora Gente, 15ª Ed. 2012. MILKOVICH, G. BOUDREAU, G. Administração de Recursos Humanos. Editora Atlas, 9ª reimpressão, 2011 Constituição da República Federativa do Brasil 1988. Brasília. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm acesso em 02 fev. 2013. RIBEIRO, Alexandre Barenco. Direito sanitário e relações de trabalho. Rev. Direito Sanit., São Paulo, v. 10, n. 1, jul. 2009 . Disponível em http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-41792009000100012&lng=pt&nrm=iso

Sustentabilidade e Responsabilidade Social	
Módulo B	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Estudo da Sustentabilidade e da Responsabilidade Social adotando como princípios o meio ambiente e os negócios, fazendo reflexões sob a ótica organizacional e individual. Conceitualização e conscientização de questões socioambientais, envolvendo empresa e sociedade. Aprofundamento das questões ambientais nas organizações, buscando inovações nos modelos de gestão ambiental

	que venham a contribuir para as organizações e sociedade. Desenvolvimento da capacidade gerencial e de solução de conflitos socioambientais nas organizações. Interação das questões socioambientais frente às políticas públicas, organizações, relações com o governo e responsabilidade social no âmbito individual e sociedade.
Bibliografia Básica:	BARBIERI, José Carlos; Gestão Ambiental Empresarial – Conceitos, Modelos e Instrumentos. São Paulo, Saraiva, 2ª. Ed. 2007 PHILIPPI JR, Arlindo; ROMERO, Marcelo de Andrade; BRUNA, Gilda Collet. Curso de Gestão Ambiental. Barueri, Manole, 2004. TACHIZAWA, T. Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa. São Paulo, Atlas, 2010. http://mudancasclimaticas.cptec.inpe.br/ ZANETI, Izabel Cristina Bruno Bacellar; SA, Laís Mourão; ALMEIDA, Valéria Gentil. Insustentabilidade e produção de resíduos: a face oculta do sistema do capital. Soc. estado, Brasília, v. 24, n. 1, abr. 2009 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922009000100008&lng=pt&nrm=iso www.cetesb.sp.org.br www.iso.org
Bibliografia Complementar:	SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e econômica. São Paulo, 3ª edição, Atlas, 2008 BELLEN, Hans Michael Van. INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 256p. ; DIAS, Reinaldo. GESTÃO AMBIENTAL: RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 220p. REIS, Carlos Nelson dos. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado?. Rev. econ. contemp., Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, ago. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482007000200004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 26 fev. 2013.

	FARIA, Alexandre; SAUERBRONN, Fernanda Filgueiras. A responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, Fev. 2008 . Disponível em: . <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122008000100002&lng=en&nrm=iso>. access on 26 Feb. 2013. PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL. Os Objetivos do Milenio, disponível em http://www.objetivosdomilenio.org.br/

Projeto Profissional Interdisciplinar II	
Módulo B	**Carga Horária: 56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema administração de pessoal.
Bibliografia Básica:	GIL, Antonio C. Como elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011. SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011 CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008BRASIL. OLLAIK, Leila Giandoni; ZILLER, Henrique Moraes. Concepções de validade em pesquisas qualitativas. Educ. Pesqui, São Paulo, v. 38, n. 1, Mar. 2012 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022012000100015&lng=en&nrm=iso>. access on 26 Feb. 2013. Epub Feb 09, 2012. http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022012005000002 PESTANA, Maria Cláudia et al. Desafios da sociedade do conhecimento e gestão de pessoas em sistemas de informação. Ci. Inf. [online]. 2003, vol.32, n.2, pp. 77-84. ISSN 0100-1965. http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652003000200009 .
Bibliografia Complementar:	CAEIRO, Rubens. Manual do departamento pessoal. 2. ed. São Paulo: S.T.S., 2001. OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista. 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 877p. DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos,

	tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012. 210p. LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000 . Disponivel em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013. ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, Nov. 2009 . Disponivel em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300012&lng=en&nrm=iso

Módulo C

Educação Corporativa	
Módulo C	**Carga Horária: 50**
Ementa	Estudo dos conceitos de treinamento e desenvolvimento. Compreensão dos principais pressupostos que fundamentam a definição de políticas e práticas de treinamento, desenvolvimento e formação de talentos nas organizações. Entendimento dos princípios de aprendizado e entender como eles facilitam o treinamento. Análise do processo de treinamento e desenvolvimento e suas principais etapas, assim como seus tipos (“coaching, mentorship e empowement”).
Bibliografia Básica:	BOOG, G.G. (Coordenador) Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégia. São Paulo: Prentice Hall, 2011 EBOLI, Marisa.(org.) Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. 370p. MEISTER, Jeanne C. Educação Corporativa: gestão do capital intelectual. Rio de Janeiro: Makron, 2011 CLARO, Priscila Borin de Oliveira; CLARO, Danny Pimentel; AMANCIO, Robson. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. Rev. Adm. (São Paulo), São Paulo, v. 43, n. 4, dez.

	2008 . Disponível em http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072008000400001&lng=pt&nrm=iso GUIMARAES, Roberto; FONTOURA, Yuna. Desenvolvimento sustentável na Rio+20: discursos, avanços, retrocessos e novas perspectivas. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, Sept. 2012 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512012000300004&lng=en&nrm=iso
Bibliografia Complementar:	FRANÇA. Ana Cristina Limongi, Prática de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2012. PACHECO, Luzia; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara [et al]. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012. SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. GESTÃO AMBIENTAL: INSTRUMENTOS, ESFERAS DE AÇÃO E EDUCAÇÃO AMBIENTAL. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011. ALVES, Itamar Nascimento;SCORSOLINI, Fabio. Utilização da tecnologia wiki na educação corporativa: contribuições para um debate. Revista Brasileira de Orientação Profissional jul.-dez. 2012, Vol. 13, No. 2, 209-222. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/08.pdf> Acesso em 13 de fevereiro de 2013. CARVALHO, Marcelo César de et al. Educação corporativa: uma avaliação dos processos de ensino e de aprendizagem sob a ótica da educação a distância. Disponível em: http://www.abed.org.br/congresso2011/cd/120.pdf MELO, Eliete Carina; MALULI, Lidiane Mendes. Influência das competências na educação corporativa. VIII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Disponível em: www.convibra.com.br

Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	
Módulo C	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão do mercado de trabalho e suas características.

	Entendimento dos conceitos, métodos e técnicas de recrutamento e seleção de pessoal. Estudo dos modelos de desenvolvimento de carreira. Detalhamento do conceito e dos métodos de avaliação de desempenho e suas potencialidades
Bibliografia Básica:	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010. BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2010. DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas. Atlas, 2002. SANTOS, André Laizo dos. A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841
Bibliografia Complementar:	CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. São Paulo: Atlas, 2010. BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, Seleção e Competências. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011. DUTRA, Joel. COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. Editora Atlas, 1ª Ed. 2004. BORINI, Felipe Mendes; FLEURY, Maria Tereza Leme. O desenvolvimento de competências organizacionais em diferentes modelos gerenciais de subsidiárias de empresas multinacionais Brasileiras. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000400002&lng=pt&nrm=iso>. GOMES, T.C. SCHERER, L.A. LÖBLER, M.L. Uso das redes sociais virtuais no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma análise na perspectiva de profissionais de recursos humanos. Anais SIMPOI, 2012.

Gestão por Competências	
Módulo C	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Estudo a respeito da Gestão por Competências analisando as tipologias de competências adotadas pela Àrea de Recursos Humanos, aprofundando estudos para o desenvolvimento dos funcionários melhorando resultados e suas respectivas contribuições para a sociedade.
Bibliografia Básica:	CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. O Capital das Organizações. Elsevier, 9ª ed. 2009 DUTRA, Joel. FLEURY, Maria Tereza RUAS, Roberto Lima. Competências: Conceitos, Métodos e Experiências. Editora Atlas, 1ª ed. 2008. LIMONGI-FRANÇA et AL. As Pessoas nas Organizações. Editora Gente, 15ª Ed. 2012. LACOMBE, Beatriz Maria Braga;CHU, Rebeca Alves. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. Disponível em: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902008000100003.pdf Acesso em 2 de fevereiro de 2013. FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 5, n. spe, 2001 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010&lng=pt&nrm=iso
Bibliografia Complementar:	BOHLANDER,G., SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. Cengage, Learning,14ª ed. 2010. CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008 DUTRA, Joel. COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. Editora Atlas, 1ª Ed. 2004. PIMENTEL, Alex Moura. Análise da implantação da gestão por competências na câmara dos deputados. Disponível em: http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/6527 Acesso em 2 de fevereiro de 2013. MUNCK, Luciano et al. Gestão de pessoas por competências:

	análise de repercussões dez anos pós-implantação. RAM, rev. adm. mackenzie, v. 12, n. 1, jan./fev. 2011. Disponível em: http://www.uel.br/pos/ppga/index.php?option=com_content&view=article&id=122:gestao-de-pessoas-por-competencias-analise-de-repercussoes-dez-anos-pos-implantacao&catid=70:luciano-munck&Itemid=338 FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/>. Acesso em 2 fev. 2013. BORINI, Felipe Mendes; FLEURY, Maria Tereza Leme. O desenvolvimento de competências organizacionais em diferentes modelos gerenciais de subsidiárias de empresas multinacionais Brasileiras. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000400002&lng=pt&nrm=iso

Cultura e Clima Organizacional	
Módulo C	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Introdução ao comportamento organizacional para compreensão Institucional das respectivas variáveis. Estudo do conceito e da natureza da cultura e do clima organizacional através de análises de caso e ferramentas práticas de gestão. Abordagem dos componentes da cultura organizacional, suas influências internas e externas, sua dinâmica, gestão e os seus efeitos sobre o clima e o desempenho da organização. Apresentação da tipologia de Clima Organizacional, e modelos de pesquisa para diagnóstico envolvendo as fases de elaboração, coleta de dados, análise e interpretação, avaliação de resultados, conclusões e definição de Plano de Ação.
Bibliografia Básica:	CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro:

	Campus, 2005. HANASHIRO, Darcy M. Mori (org.) et al. Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em stakeholders. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. Tradução Rita de Cássia Gomes. São Paulo: Pearson, 2011. 633p. BEDANI, Marcelo. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 13, n. 3, June 2012 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712012000300008&lng=en&nrm=iso
Bibliografia Complementar:	ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006. CARVALHO, José Jorge de. Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior. 2 ed. São Paulo: Attar Editorial, 2011. WAGNER III, John A., John R. Hollenbeck. Comportamento Organizacional – criando vantagens competitivas. São Paulo: Saraiva, 2003. MAURINO, Sandra Ventura; DOMENICO, Silvia Marcia Russi de. Realização de valores pessoais no ambiente organizacional (RVP): olhando as relações entre indivíduos e organização para além dos valores pessoais. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 13, n. 3, June 2012 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712012000300009&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712012000300009 VILLARDI, Beatriz Quiroz; FERRAZ, Viviane Narducci; DUBEUX, Veranise Jacubowski Correia. Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, Apr. 2011 . Disponivel em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000200002&lng=en&nrm=iso

Filosofia	
Módulo C	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Discussão sobre as condições de elaboração dos conhecimentos científicos. Entendimento dos fundamentos antropológicos e epistemológicos sobre os quais se apoiam as ciências e seus métodos. Reflexão sobre as origens da filosofia, dos objetos de estudo, dos métodos e das divisões em disciplinas.
Bibliografia Básica:	ARANHA, Maria Lúcia de Arruda e MARTINS, Maria Helena. Filosofando – Introdução à Filosofia. São Paulo: Moderna, várias edições. BRASIL. MEC. Parâmetros Curriculares Nacionais de Filosofia. CIORAN, Emil M. História e Utopia. São Paulo: Rocco, 2011. Declaração Universal dos Direitos humanos. Disponível em http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. Disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000041.pdf MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. Manifesto Comunista. Disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000042.pdf MORIN, Edgar. A necessidade de um pensamento complexo. Disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ue000279.pdf PLATÃO. O Mito da caverna. Disponível em http://www.marculus.net/textos/platao_o_mito_da_caverna.pdf RUSSELL, Bertrand. Dúvidas Filosóficas. Disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000023.pdf SARTRE, Jean-Paul. O existencialismo é um humanismo. Disponível em http://stoa.usp.br/alexccarneiro/files/-1/4529/sartre_exitencialismo_humanismo.pdf VOLTAIRE. Dicionário Filosófico. Disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000022.pdf
Bibliografia Complementar:	ARENDT, Hannah. A Condição Humana. 4a. edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989. BERLIN, Isaiah. Limites da Utopia - Capítulos da História das Ideias. São Paulo: Cia. das Letras, 1991.

	BOBBIO, Norberto. Estado, Governo, Sociedade – para uma teoria geral da política. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010. ANDRIOLI, Antônio Inácio. A ideologia da "liberdade" liberal. Disponível em http://www.espacoacademico.com.br/053/53andrioli.htm BOFF, Leonardo. Ecologia social: pobreza e miséria. Disponível em http://www.leonardoboff.com/site/vista/outros/ecologia-social.htm CHAUÍ, Marilena. O que é ideologia. Disponível em http://www.nhu.ufms.br/Bioetica/Textos/Livros/O%20QUE%20%C3%89%20IDEOLOGIA%20-Marilena%20Chaui.pdf DANELON, Márcio. O conceito sartreano de liberdade: implicações éticas. Disponível em http://www.urutagua.uem.br//04fil_danelon.htm DESCARTES, René. Meditações. Disponível em http://www.mundodosfilosofos.com.br/descartes3.htm Ética e direitos humanos. Entrevista com Renato Janine Ribeiro. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832003000100015&script=sci_arttext HUME, David. Da liberdade e da necessidade. Disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000027.pdf LA BOÉTIE, Etienne. Discurso da Servidão Voluntária. Disponível em http://www.culturabrasil.pro.br/download.htm MÂNGIA, Elisabete Ferreira. Alienação e Trabalho. Disponível em http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1415-91042003000100006&script=sci_arttext

Projeto Profissional Interdisciplinar III	
Módulo C	**Carga Horária:56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: pessoas, cultura e diversidade nas organizações. Discussão a respeito das relações étnico-raciais nas organizações.
Bibliografia Básica:	GIL, Antonio C. Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011. SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011 DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelos, processos,

	tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2011. CHU, Rebeca Alves e WOOD JR., Thomaz. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local?. Rev. Adm. Pública [online]. 2008, vol.42, n.5, pp. 969-991. ISSN 0034-7612. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122008000500008
Bibliografia Complementar:	BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2010. ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009 CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. São Paulo: Atlas, 2010. VERGARA, Sylvia Constant e PINTO, Mario Couto Soares. Cultura e mudança organizacional: o caso TELERJ. Rev. adm. contemp. [online]. 1998, vol.2, n.2, pp. 63-84. ISSN 1982-7849. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551998000200005. Ética e direitos humanos. Entrevista com Renato Janine Ribeiro. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832003000100015&script=sci_arttext

Módulo D

Sistemas de Remuneração	
Módulo D	**Carga Horária: 100h**
Ementa	Compreensão dos conceitos dos sistemas de remuneração abrangendo seus componentes (salariais e de benefícios), tendo como base a estrutura de cargos e respectivos salários na organização. Entendimento dos reflexos da política de remuneração sobre a competitividade da empresa. Aprofundamento das etapas para elaboração de um plano de cargos e salários. Compreensão e aplicabilidade das modalidades de benefícios, correlacionando culturas organizacionais e níveis de cargos.
Bibliografia Básica:	MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14ª Ed.- São Paulo:Saraiva 2011 WOOD, T. e PICARELLI, V. Remuneração e carreira por Habilidades e por Competências: preparando a organização para a

	era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 2004. OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2011. IVANCEVICH, JOHN M. Gestão de Recursos Humanos. 10 ed. . McGrall Hill, 2008. Disponível em http://books.google.com.br/books?id=ZfrYuGhhLmsC&pg=PA307&dq=sistemas+de+remunera acesso em 30/01/2013 MARRAS, Jean Pierre. Administração da Remuneração. 2ª ed.CENGAGE, 2012. Disponível em http://books.google.com.br/books?id=RvaNYtldAbQC&printsec=frontcover&dq=sistemas+de+remunera%C3%A7%C3%A3o+refer%C3%AAncia+on+line&hl=pt-PT&sa=X&ei=b4EJUbC8JpG-9gTBz4DgCQ&ved=0CDwQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false MARRAS, Jean Pierre e MARRAS NETO, Pietro. Remuneração Estratégica. Elsevier Brasil, 2012. http://books.google.com.br/books?id=P_KbaeW90MEC&printsec=frontcover&dq=remunera%C3%A7%C3%A3o+estrat%C3%A9gica&hl=pt-T&sa=X&ei=G4cJUe_BGI_S9QTK0IGQBg&ved=0CDoQ6AEwAA FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/>. Acesso em: 2013-02-01. RODRIGUES, Júnia Marçal. Remuneração e competências: retórica ou realidade? RAE vol. 46 • edição especial Minas Gerais. Disponível em: < http://rae.fgv.br/rae/vol46-num0-2006/remuneracao-competencias-retorica-ou-realidade>Acesso em 2 de fevereiro de 2013
Bibliografia Complementar:	ZIEMPECK, Beverly Glen. Administração de Salários. São Paulo: Atlas, 1992. MILKOVICH, George T. e BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. Editora Atlas, 2000.

	PONTES, B.R. Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração. 15ª. Edição. 2005. LTR Editora SOUSA, Maria Quitéria Lilsboa et al. Novos sistemas de remuneração: a perspectiva dos executivos. XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003 Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0707_1385.pdf> Acesso em 2 de fevereiro de 2013 ARRUDA, Jaqueline Freitas;RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Martius Vicente. A influência da remuneração por desempenho na satisfação dos trabalhadores: estudo de caso em uma empresa comercial. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão 8 e 9 de junho de 2012. Disponível em: http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg8/anais/T12_0567_2661

Estatística Aplicada	
Módulo D	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão da importância da estatística na realização de estudos da área de recursos humanos. Estudos de aspectos relacionados com a forma e resolução de problemas que envolvam a coleta, sistematização e análise de dados. Aprofundamento de métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação. Caracterização das formas de medição das variáveis de sua área de atuação e de organizar e manipular dados.
Bibliografia Básica:	BUSSAB, W.O. e MORETTIN, P.A. Estatística Básica. São Paulo: Atual Editora, 2012. ANDERSON, D.R.,SWEENEY, D.J. e WILLIAMS, T. A. Estatística Aplicada à Administração e Economia. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003. VIEIRA, Sonia. Estatística Básica. São Paulo. Cengage, 2012. CONCEICAO, Mário José da. Leitura crítica dos dados estatísticos em trabalhos científicos. Rev. Bras. Anestesiol., Campinas, v. 58,

	n. 3, June 2008 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-70942008000300009&lng=en&nrm=iso>. Accesso em 26 Fev. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-70942008000300009. BONINI, E. E. Principais tabelas estatísticas aplicadas à contabilidade e auditoria. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901979000300010.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2013.
Bibliografia Complementar:	STEVENSON, William J.. Estatística aplicada à administração. Tradução Alfredo Alves de Farias. São Paulo: Harbra, 1986. (Tradução de: Business Statestics) CRESPO, A. A. Estatística fácil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. Estatística. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda., 2002. FERREIRA, L. F. F. et al. Análise quantitativa sobre a mortalidade precoce de micro e pequenas empresas da cidade de São Paulo. Gest. Prod. [online]. 2012, vol.19, n.4, pp. 811-823. ISSN 0104-530X. http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2012000400011. CUNHA, P. R.; BEUREN, I. M. Técnicas de amostragem utilizadas nas empresas de auditoria independente estabelecidas em Santa Catarina. Rev. contab. financ. [online]. 2006, vol.17, n.40, pp. 67-86. ISSN 1808-057X. http://dx.doi.org/10.1590/S1519-70772006000100006.

Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	
Módulo D	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Definição do padrão e da natureza das informações a serem levantadas na área de recursos humanos. Conhecimento de formatos de banco de dados de recursos humanos. Utilização estratégica da informação no sistema de Recursos Humanos para o processo de tomada de decisão. Conhecimento de métodos e técnicas para a construção de sistemas de informação; técnicas de coleta e arquivamento de dados; montagem de bases de dados; técnicas de tratamento e análise de dados, tipos de relatórios.
Bibliografia Básica:	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

	LÈVY, Pierre. As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro, Editora 34, 2011. STAIR, Ralph M. Princípios de sistemas de informação.Rio de Janeiro: Ltc, 2002. ALBERTIN, Alberto Luiz. Aumentando as chances de sucesso no desenvolvimento e implementação de sistemas de informações. Rev. adm. empres. [online]. 1996, vol.36, n.3, pp. 61-69. ISSN 0034-7590. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901996000300008. Rev. Adm. Pública v.41 n.3 Rio de Janeiro maio/jun. 2007 http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122007000300007
Bibliografia Complementar:	BEUREN, Ilse Maria. Gerenciamento da Informação: um Recurso Estratégico no Processo de Gestão Empresarial. São Paulo: Atlas, 1998. 104p. BIO, Sergio Rodrigues. Sistemas de informação: Um enfoque gerencial. São Paulo: Atlas, 1996. CRUZ, Tadeu. Sistemas de informações gerenciais: tecnologia da informação e a empresa do século XXI. São Paulo: Atlas, 2011. 267p. PESTANA, Maria Cláudia et al. Desafios da sociedade do conhecimento e gestão de pessoas em sistemas de informação. Ci. Inf. [online]. 2003, vol.32, n.2, pp. 77-84. ISSN 0100-1965. http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652003000200009 acesso em 26 Fev., 2013. FREITAS, Henrique; RECH, Ionara. Problemas e ações na adoção de novas tecnologias de informação. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 7, n. 1, Mar. 2003 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000100007&lng=en&nrm=iso>. access on 26 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000100007.

Lógica e Interpretação de Dados	
Módulo D	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Identificação de uma proposição, um conjunto de palavras ou símbolos que exprimam um pensamento de sentido completo. Estudo de tabelas, gráficos e seu uso na tomada de decisão.

	Introdução a elementos conceituais necessários para a construção do raciocino correto, fazendo a conexão entre a lógica e a resolução de questões.
Bibliografia Básica:	BENZECRY, V. S. J.; RANGEL, K. A. Como desenvolver o raciocínio lógico. Rio de Janeiro: Rio, 2005. KELLER, V.; BASTOS, C. L. Aprendendo Lógica. Petrópolis: Vozes, 2009. VELASCO, P. D. N. Educando para a argumentação Contribuições do ensino da lógica. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. PORTAL INEP. INEP, 2011. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/perguntas-frequentes1>. Acesso em: 22 Fevereiro 2013.
Bibliografia Complementar:	ALENCAR FILHO, E. Iniciação à Lógica Matemática. São Paulo: Nobel, 2009. BISPO, C. A. F.; CASTANHEIRA, L. B.; SANTOS, O. M. Introdução à Lógica Matemática. Rio de Janeiro: Cengage, 2011. SERAFIN, M. T. Como escrever textos. Porto Alegre: Globo, 2001. RACHACUCA. Disponível em <http://rachacuca.com.br/enigmas/raciocionio-logico/>. Acesso em 22 Fevereiro 2013. QUESTÕES DE CONCURSOS. Disponível em <http://www.questoesdeconcursos.com.br/pesquisar/disciplina/raciocinio-logico/assunto/logica-de-argumentacao>. Acesso em 22 Fevereiro 2013.

Projeto Profissional Interdisciplinar IV	
Módulo D	**Carga Horária: 56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: gestão de remuneração.
Bibliografia Básica:	GIL, Antonio C. Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011. SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011 CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010 FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de

	gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/>. Acesso em: 2013-02-01. OLIVEIRA, Marcos Barbosa de. A estratégia dos bônus: três pressupostos e uma consequência. Trab. educ. saúde [online]. 2009, vol.7, n.3, pp. 419-433. ISSN 1981-7746. http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300002.
Bibliografia Complementar:	ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006. WOOD, T. e PICARELLI, V. Remuneração por Habilidades e por Competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 2001. DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2002 ALVARES, Antonio Carlos Teixeira. Participação nos lucros definida pelos resultados. Rev. adm. empres. [online]. 1999, vol.39, n.4, pp. 70-77. ISSN 0034-7590. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901999000400008. RIBEIRO, José Adauto e BASTOS, Antônio Virgilio Bittencourt. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. Psicol. cienc. prof. [online]. 2010, vol.30, n.1, pp. 4-21. ISSN 1414-9893. http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002

Módulo E

Gestão Estratégica de Recursos Humanos	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Compreensão do conceito de Planejamento Estratégico. Estudo do papel estratégico da gestão de Recursos Humanos para a competitividade das empresas. Discussão e aplicação do Planejamento Estratégico nas Organizações.
Bibliografia Básica:	ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010 OLIVEIRA, Djalma Pinho Rebouças de. Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 30a.ed. São Paulo: Atlas, 2012 HORTA, Priscila; DEMO, Gisela; ROURE, Patricia. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 16, n. 4, Aug. 2012 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000400005&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552012000400005. GLENN ROWE, W. Liderança estratégica e criação de valor. Rev. adm. empres. [online]. 2002, vol.42, n.1, pp. 1-15. ISSN 0034-7590. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902002000100003.
Bibliografia Complementar:	TEIXEIRA, Gilnei M.; SILVEIRA, Aristeu C. da; BASTOS NETO, Carlos P. S. [et al].. Gestão estratégica de pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2011. 148p. FLEURY, M. T. L. (org). Gestão Estratégica do Conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2011. 349p. MINTZBERG, Henry. Ascensão e Queda do Planejamento Estratégico. Prentice Hall, Pearson, 2000. 349p. SENTANIN, Odemilson Fernando. Dimensões estratégicas de recursos humanos e gestão de desempenho em uma empresa pública de pesquisa e desenvolvimento. 2012. Tese (Doutorado em

	Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento) - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2012. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18157/tde-24082012-144348/>. Acesso em: 2013-02-01. GUIMARAES, Paulo Cesar Vaz. Tempos quentes para a estratégia empresarial. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 48, n. 4, Dec. 2008 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902008000400011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Fev. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902008000400011. KIMURA, Herbert. Ferramentas de análise de riscos em estratégias empresariais. RAE-eletrônica, Volume 1, Número 2, jul-dez/2002. Disponível em <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1825&Secao=PWC&Volume=1&Numero=2&Ano=2002> Acesso em 14 de fevereiro de 2013.

Negociação Sindical	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Busca de compreensão de Negociação Sindical, envolvendo desde seus aspectos conceituais, estratégicos, até a sua aplicação prática. Estudar o funcionamento do movimento sindical brasileiro, processos de acordos coletivos, as influências e o poder no processo da negociação e, a importância da prevenção de conflitos. Reflexões a respeito de convenções, acordos e dissídios.
Bibliografia Básica:	LOPES, Sonia. Negociação. Rio de Janeiro: FGV, 2009 ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2009. SANTOS, Jonabio Barbosa dos. Liberdade sindical e negociação coletiva como direitos fundamentais do trabalhador. São Paulo: LTR, 2008. 230p. COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 20, n. 59, Oct. 2005 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-

	69092005000300008&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008
Bibliografia Complementar:	CARVALHAL, Eugenio; ANDRÉ NETO, Antonio et al. Negociação e administração de conflitos. Rio de Janeiro: FGV, 2012. MELLO, José Carlos Martins F. de. Negociação Baseada em Estratégia. São Paulo: Atlas, 2005. 146p. WANDERLEY, José Augusto. Negociação total: encontrando soluções, vencendo resistências obtendo resultados. São Paulo: Gente, 1998. 263p. LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. História, Franca, v. 29, n. 2, Dec. 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742010000200015&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015. DINIZ, Eugênio Paceli Hatem; ASSUNCAO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. Prevenção de acidentes: o reconhecimento das estratégias operatórias dos motociclistas profissionais como base para a negociação de acordo coletivo. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, Dec. 2005 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400014&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400014.

Desenvolvimento Gerencial	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Reflexões a respeito do papel do gerente, suas competências e a condução de processos e procedimentos inter-relacionando o cumprimento das metas organizacionais e o desenvolvimento do capital humano. Estudo da liderança, desenvolvimento de equipes de trabalho, a importância da ética na condução dos negócios.
Bibliografia Básica:	CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas. São Paulo: Prentice Hall, 2002. FLEURY, Angela; CAVALIERI, Sergio. Liderança baseada em valores: caminhos para ação em cenário s complexos

	imprevisíveis. Rio Janeiro: Campus, 2010, ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. Tradução Rita de Cássia Gomes. São Paulo: Pearson, 2011. 633p. TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 7, n. 4, dez. 2003 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 02 fev. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003. GODOI, Christiane Kleinübing. Passado, presente e futuro das teorias motivacionais. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 49, n. 2, June 2009 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902009000200010&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000200010.
Bibliografia Complementar:	CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração. São Paulo: Makron Books, 2010. 710p. CAVALCANTE, Vera Lucia e CARPILOVSKY, Marcelo et al. Liderança e Motivação. 3 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011 BATEMAN, Thomas. Administração: novo cenário competitivo. São Paulo: Atlas, 2012. GLENN ROWE, W. Liderança estratégica e criação de valor. Rev. adm. empres. [online]. 2002, vol.42, n.1, pp. 1-15. ISSN 0034-7590. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902002000100003. VASCONCELOS, Edmar Soares de; CRUZ, Cosme Damião; BHERING, Leonardo Lopes e RESENDE JUNIOR, Márcio Fernando Ribeiro. Método alternativo para análise de agrupamento. Pesq. agropec. bras. [online]. 2007, vol.42, n.10, pp. 1421-1428. ISSN 0100-204X. http://dx.doi.org/10.1590/S0100-204X2007001000008.

Consultoria Interna de RH	
Módulo E	**Carga Horária: 50h**

Ementa	Desenvolvimento de conceitos e aplicações práticas de uma consultoria interna de Recursos Humanos. Reflexão a respeito das competências necessárias para o desenvolvimento da atividade, condução de equipes para cumprimento dos objetivos planejados. Demonstração da relação entre o consultor e o cliente e a importância deste aspecto no resultado dos trabalhos.
Bibliografia Básica:	BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2003. LEITE, Luiz Augusto M. da Costa, CARVALHO, Iêda V. Consultoria em Gestão de Pessoas, São Paulo: FGV, 2005. Oliveira, Djalma de P. R. Manual de Consultoria Empresarial. São Paulo: Atlas. LACOMBE, Beatriz Maria Braga; TONELLI, Maria José. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 5, n. 2, Aug. 2001 . Disponível em: . <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000200008&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000200008 Ghirardello, Flávia Cristina; Zacarias, Carlos Rubens As psicossomatizações mais comuns em ambientes organizacionais estressantes Estudo empírico de uma consultoria de Recursos Humanos. Revista da Pós-Graduação UNIFEO, Jun. 2009. Autorizado pelo autor.
Bibliografia Complementar:	FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012. 267p ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006. HANASHIRO, Darcy M. M. TEIXEIRA, Maria L. M. ZACCARELLI, Laura M. (organizadores) Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em Stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2008. TOSTA, Kelly C. B. T. A consultoria interna de recursos humanos como prática catalisadora da gestão do conhecimento

	organizacional. Revista de Ciências da Administração. V. 11, n. 25, setembro/dezembro de 2009. Disponível no site Domínio Público, categoria Administração. TANURE, Betania; EVANS, Paul; CANCADO, Vera L.. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em empresas no Brasil. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, Aug. 2010 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000400003&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Feb. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000400003.

Comportamento nas Organizações	
MÓDULO D	**Carga Horária: 64h**
Ementa	Discussão sobre a problemática do comportamento do ser humano; apresentação do conceito de comportamento organizacional sob diferentes orientações teóricas e análise de seus componentes. Estudo das relações étnico-raciais e indígenas nas relações humanas. Descrição dos processos e comportamentos essenciais para a organização contemporânea, como a cultura, comunicação, motivação, liderança e socialização organizacional. Discussão sobre os resultados do comportamento organizacional.
Bibliografia Básica:	CANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações. São Paulo: Atlas, 2010. VECCHIO, Robert P. Comportamento Organizacional - Tradução da 6ª edição norte-americana. São Paulo: Cengage Learnig, 2008. BOWDITCH, J. L; BUONO, A. F. Elementos de Comportamento. Organizacional. São Paulo: Pioneira, 2002. SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. Estud. psicol. (Natal) [online]. 2002, vol.7, n.spe, pp. 11-18. ISSN 1413-294X. http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003. EL-KOUBA, Amir; ROGLIO, Karina De Déa; DEL CORSO, Jansen Maia e SILVA, Wesley Vieira da. Programas de desenvolvimento comportamental: influências sobre os objetivos estratégicos. Rev. adm. empres. [online]. 2009, vol.49, n.3, pp. 295-308. ISSN 0034-7590. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300005.

Bibliografia Complementar:	ROBBINS, Stephen. Comportamento Organizacional. Pearson Prentice Hall: Rio, 2006 SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G & OSBORN, R. N. Fundamentos do comportamento organizacional. Porto Alegre: Bookman,1999 BERGAMINI, Cecília Whitaker; TASSINARI, Rafael. Psicopatologia do Comportamento Organizacional: Organizações Desorganizadas, mas Produtivas. 1°Ed. São Paulo: Cengage Learning. 2008. TORRES JUNIOR, Alvair Silveira. Retórica organizacional: lógica, emoção e ética no processo de gestão. RAE electron. [online]. 2002, vol.1, n.2, pp. 02-11. ISSN 1676-5648. http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482002000200013. KAMIA, Meiry e PORTO, Juliana Barreiros. Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. Psicol. cienc. prof. [online]. 2011, vol.31, n.3, pp. 456-467. ISSN 1414-9893. http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000300003

Projeto Profissional Interdisciplinar V	
Módulo E	**Carga Horária: 56h**
Ementa	Elaboração de um projeto de pesquisa, relacionando as disciplinas do semestre com a prática. Desenvolvimento do tema: gestão estratégica de Recursos Humanos.
Bibliografia Básica:	GIL, Antonio C. Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011. SEVERINO, Antonio J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011 CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010 TANURE, Betania; EVANS, Paul e CANCADO, Vera L.. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em empresas no Brasil. Rev. adm. contemp. [online]. 2010, vol.14, n.4, pp. 594-614. ISSN 1982-7849. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000400003. DE OLIVEIRA, Agostinha Mafalda Barra e DE OLIVEIRA, Alexandre José. Gestão de Recursos Humanos: uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional. Rev. adm. contemp. [online]. 2011, vol.15, n.4, pp. 650-669. ISSN 1415-6555.

	http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000400006. BRANDAO, Hugo Pena e GUIMARAES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestao de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. Rev. adm. empres. [online]. 2001, vol.41, n.1, pp. 8-15. ISSN 0034-7590. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000100002.
Bibliografia Complementar:	GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184p. FLEURY, M. T. L. (org). Gestão Estratégica do Conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001. 349p. FRANÇA, Ana Cristina Limongi et al. As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002. 306p. OLIVEIRA, Rosivaldo Alves de, A importância da gestão estratégica de recursos humanos no incremento do lucro:...2010. Identificador Persistente: http://hdl.handle.net/10071/2042. Origem: Repositório do ISCTE-IUL DE OLIVEIRA, Agostinha Mafalda Barra e DE OLIVEIRA, Alexandre José. Gestão de Recursos Humanos: uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional. Rev. adm. contemp. [online]. 2011, vol.15, n.4, pp. 650-669. ISSN 1415-6555. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000400006.

Língua Brasileira de Sinais - Libras	
Optativa	**Carga Horária: 50h**
Ementa	Apresentação da Língua Brasileira de Sinais como sistema de comunicação e expressão do sujeito surdo, em uma modalidade viso-espacial e diferenciada da Língua Portuguesa Oral. Desenvolvimento desse estudo as bases teóricas das pesquisas linguísticas que demonstram os parâmetros formadores da Língua, como a Dactilologia, soletração rítmica, configuração das mãos, orientação espacial e expressões faciais e corporais. Estudo da língua gestual e a língua escrita, assim como a análise das diferentes abordagens educacionais e suas perspectivas histórico-culturais, pretendendo colocar para crivo crítico a integração social do indivíduo surdo.

Bibliografia Básica:	BUENO, José Geraldo Silveira. Surdez, Linguagem e Cultura. In. Cadernos CEDES. A nova LDB e as necessidades educativas especiais. p. 41-55. Unicamp. Campinas 1998. Disponível em (http://www.scielo.br/scielo.php?script =sciarttext&pid=S010132621998000300005&lang=pt) REDONDO, Maria Cristina da Fonseca. Deficiência Auditiva./Maria Cristina da Fonseca Redondo, Josefina Martins Carvalho. – Brasília: MEC. Secretaria de Educação a Distância, 2000. Disponível em (http://www.dominiopublico.gov.br/ download/texto/me000345.pdf) SKLIAR, Carlos. Bilinguismo e biculturalismo: Uma análise sobre as narrativas tradicionais na educação de surdos. Trad. Lólio Lourenço de Oliveira. XX Reunião Anual da ANPED, Caxambu, Set.1997. Disponível em (http://educa.fcc.org.br/pdf/rbedu/n08/n08a05.pdf)
Bibliografia Complementar:	TORRES, Elisabeth Fátima, MAZZONI, Alberto Angel, MELLO, Anahí Guedes. Nem toda pessoa cega lê em Braille nem toda pessoa surda se comunica em língua de sinais. Educação e Pesquisa, vol.33, nº2, São Paulo, 2007. Disponível em(http://www.scielo.br/pdf/ep/v33n2/a13v33n2.pdf) GOLDFELD, Márcia. A Criança Surda: linguagem e cognição numa perspectiva sócio-interacionista. São Paulo: Plexus, 2002. SME/DOT - Secretaria Municipal de Educação / Diretoria de Orientação Técnica. Projeto Toda Força ao 1º ano. Contemplando as especificidades dos alunos Surdos. São Paulo: Secretaria Municipal de Educação, 2007. Disponível em(http://portalsme.prefeitura.sp.gov.br/Documentos/BibliPed/EnsFundMedio/CicloI/Tof/TofPrimeiro%20Ano_ContemplandoEspecificidades_dos_Alunos_Surdos.pdf