



Projeto Pedagógico Gestão de Recursos Humanos

Sumário

A. APRESENTAÇÃO	4
B. MANTENEDORA	5
B.1 Dados da Mantenedora	5
B.2 Registro	5
B.3 Locais de Oferta	5
B.4 Portarias do Ministério da Educação – Mantenedora	5
C. EQUIPE GESTORA	6
D. MANTIDA	7
E. CURSO	7
E.1 Dados Gerais	7
E.2 Matriz Curricular – Dados Básicos	7
E.3 Portarias do Ministérios da Educação – Curso	7
E.4 Locais de Oferta	7
E.5 Coordenador do Curso	8
F. Histórico e desenvolvimento	9
F.1 Missão	11
F.2 Visão	11
F.3 Objetivos	12
F4. Valores norteadores da Faculdade CEAM:	12
1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Justificativa para oferta do curso	13
1.2 Vagas Anuais	17
1.3 Políticas Institucionais	17
1.3.1 Políticas de ensino para os cursos de graduação	18
1.3.2 Políticas institucionais para a pesquisa, iniciação científica e a inovação tecnológica	22
1.3.3 Políticas Institucionais Para a Extensão	25
1.3.4 Políticas Institucionais Estratégicas	32
2. ATIVIDADES COMPLEMENTARES	38
3. PERFIL DO EGRESSO E OBJETIVO DO CURSO	40
3.1 Perfil do Egresso	40
3.2 Objetivos	42
3.2.1 Geral	42
3.2.2 Específicos	42
4. FORMA DE ACESSO AO CURSO	44
5. MATRIZ CURRICULAR	46
5.1. Considerações Iniciais	46
5.2. Duração do Curso	46
5.3 Articulação entre a teoria e prática	46
5.4 Disciplina de Libras	48
5.5 Aperfeiçoamento permanente do corpo docente e da matriz curricular	48
5.6 Flexibilidade Curricular	50
5.7 Atualização curricular sistemática para oferta de componentes curriculares	52

5.8. Adequação das Disciplinas à formação	52
5.9 Inovações	54
5.10 Matriz Curricular	56
6. METODOLOGIA	57
7. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM	59
8. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PROJETO DO CURSO	63
9. APOIO AO DISCENTE	69
9.1 Programa de acolhimento	69
9.2 Programa de permanência discente	70
9.3 Programa de acessibilidade	71
9.4 Programa de Monitoria e Programa de Nivelamento	72
9.5 Apoio Psicopedagógico	73
9.6 Programas de Apoio Financeiro	74
9.7 Ações Inovadoras no atendimento ao aluno	75
9.8 Parceria e Convênios para intercâmbio	75
10. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)	76
11. ESTÁGIO CURRICULAR	76
12. ATO AUTORIZATIVO ANTERIOR OU ATO DE CRIAÇÃO	77
13. POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE	78
13.1 Princípios Normativos	78
13.2 Formas de acessibilidade	79
13.2.1 Acessibilidade Atitudinal	79
13.2.2 Acessibilidade Comunicacional	79
13.2.3 Acessibilidade Digital	79
13.2.4 Acessibilidade Pedagógica	80
13.2.5 Acessibilidade Arquitetônica	80
13.3 Núcleo de Acessibilidade	81
13.4 Condições de Adequação	81
13.4.1 Espaços e Edificações	81
13.4.2 Mobiliário	82
13.4.3 Atendimento Prioritário	82
13.4.4 Serviços de tradutor e intérprete de LIBRAS	82
13.4.5 Disciplina de Libras	82
13.4.6 Atendimento na Biblioteca	82
13.4.7 Atendimento de pessoas com Transtorno do Espectro Autista	83
13.5 Plano de Fuga em Caso de Incêndio	83
14. DOCENTES	84
14.1 Docentes e NDE	84
14.2 Atividades do NDE	84
14.3 Atividade Docente	85
14.4 Regime de Trabalho dos Docentes	85
14.5 Experiência Profissional dos Docentes	85
14.6 Experiência na Docência Superior	86
14.7 Estatística Docentes	86
14.8 Docentes/tutores por Disciplina	87

CARPINETTI, L.C.R. Gestão da Qualidade ISO 9001: 2015: Requisitos e Integração com a ISO 14001:2015. 1ª.ed. São Paulo. Atlas, 2016.	97
16. INFRAESTRUTURA	99
16.1 Laboratórios do curso	99
16.1.1 Laboratórios Didáticos de Formação Básica	99
16.1.2 Laboratórios Didáticos de Formação Específica	101
16.2 Espaço de trabalho para docentes em tempo integral	103
16.3 Espaço de trabalho para o coordenador do curso	103
16.4 Sala coletiva dos professores	103
16.5 Sala de aula	104
16.5 Acesso dos alunos a equipamentos de informática	105
16.6 Bibliografia	106

A. APRESENTAÇÃO

Este documento tem como objetivo apresentar o Plano Pedagógico de Curso Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM, o qual demonstra as competências a serem desenvolvidas pelos discentes do curso em formação, as diretrizes e demais características do curso de Recursos Humanos da IES.

Tem-se como conteúdo nesta proposta de PPC a identificação do curso, seus objetivos e justificativas, o perfil do egresso e suas competências, a organização curricular e as diretrizes metodológicas de ensino e avaliação.

Na primeira parte são apresentados os dados preliminares do curso proposto, que englobam: os objetivos e a justificativa para a implantação do curso, perfil do egresso, campo de atuação, os eixos epistemológicos e as bases da organização curricular com a distribuição da carga horária. Ainda são feitas considerações sobre as atividades complementares que compõem a grade do curso, seguidas da bibliografia básica de referência deste projeto.

Na segunda parte são apresentados: identificação, local de funcionamento, forma de acesso, processo seletivo, regime de periodização, regime de matrículas, prazo de integralização, turno de funcionamento, número de vagas, dimensão das turmas, sistema de avaliação do projeto do curso, sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem.


Na parte final deste PPC tem-se as metodologias de ensino-aprendizagem utilizadas e a grade de disciplinas, com ementas e referências básicas e complementares para o perfil profissional pretendido para o estudante egresso da Faculdade CEAM. Deve-se ressaltar que o perfil do profissional que se deseja formar é a base sobre a qual toda a proposta deste projeto foi desenvolvida.

B. MANTENEDORA

B.1 Dados da Mantenedora

Código da Mantenedora	19369		
CNPJ:	19.775.838/0001-85		
Razão Social:	SOCIEDADE DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA CEAM LTDA		
Categoria Administrativa:	Privada com fins lucrativos		
CEP:	50050-340	Nº:	73
UF:	PE	Município*:	Recife
Bairro:	Boa Vista	Endereço*:	Rua Joaquim Felipe
Telefone(s):	81997200455	Fax:	
E-mail:	contato@faculdadeceam.com.br		

B2. Registro

 <p> Certifico o Registro em 06/11/2020 Arquivamento 20208282513 de 06/11/2020 Protocolo 208282513 de 05/11/2020 NIRE 26202168281 Nome da empresa SOCIEDADE DE EDUCACAO E TECNOLOGIA CEAM LTDA Este documento pode ser verificado em http://redesim.jucepe.pe.gov.br/autenticacaodocumentos/autenticacao.aspx Chancela 140178200503121 </p>		06/11/2020
---	--	------------

B.3 Locais de Oferta

Sigla:	CEAM	Tipo	Faculdade
CEP:	50050-340	Disponível:	ATIVO
UF:	PE	Município:	Recife
Bairro:	Boa vista	Endereço:	Rua Joaquim Felipe
Complemento:		Nº:	73

B.4 Portarias do Ministério da Educação – Mantenedora

Ato Regulatório:	Credenciamento		
Tipo de Documento:	Portaria	No. Documento:	667
Data do Documento:	22/05/2017	Data de Publicação:	23/05/2017
Prazo de Validade:	Vinculado ao Ciclo Avaliativo		

Ato Regulatório:	Alteração de Denominação de IES		
Tipo de Documento:	Resolução	No. Documento:	208282513
Data do Documento:	05/11/2020	Data de Publicação:	06/11/2020
Prazo de Validade:	Vinculado ao Ciclo Avaliativo		

Ato Regulatório:	Recredenciamento		
Tipo de Documento:	Protocolo	No. Documento:	202021777
Data do Documento:	25/09/2020	Data de Publicação:	25/09/2020
Prazo de Validade:	Vinculado ao Ciclo Avaliativo		

C. EQUIPE GESTORA

Cargo:	Representante Legal (Direção Geral)
Nome:	Anne Karenina Bittencourt de Souza Chaves
Telefone:	81 988366764
E-mail:	direção@faculdadeceam.com.br
CPF:	010.516.914-51
RG:	5923890 SDS/PE

Cargo:	Diretora Acadêmico
Nome:	Ítalo Bruno Gomes
Telefone:	81 997790670
E-mail:	lbg.psico@gmail.com
CPF:	010.963.105-62
RG:	9232865 SDS/PE

Cargo:	Diretora Administrativa/Financeira
Nome:	Luciene Santos da Silva
Telefone:	81 98620-4591
E-mail:	llucy_63@hotmail.com
CPF:	781.441.244-72
RG:	4297048 SDS/PE

Cargo:	Coordenação Geral
Nome:	Ivanir Verissimo de Lima Baracho
Telefone:	81 996350152
E-mail:	secretaria@faculdadeceam.com.br
CPF:	886.783.694-34
RG:	4411572 SDS/PE

Cargo:	Pesquisador Institucional
Nome:	Lauro César Vieira Filho
Telefone:	81 992397670
E-mail:	lauro.vieira@gmail.com
CPF:	02081926466
RG:	4747542 SSP/PE

D. MANTIDA

Cód Mantida	19369		
Nome	Faculdade CEAM		
Sigla:	CEAM	Disponível:	Ativo
UF:	PE	Município:	Recife
Bairro:	Boa Vista	Endereço:	Rua Joaquim Felipe
CEP:	50050-340	Nº:	73
Telefone(s):	81997200455	Fax:	
Site:	faculdadeceam.com.br	E-mail:	contato@faculdadeceam.com.br
Organização	Faculdade	Categoria Administrativa:	Privada com fins lucrativos

E. CURSO

E.1 Dados Gerais

Denominação:	Gestão de Recursos Humanos		
Grau:	Tecnólogo	Cód. Curso:	
Gratuito	Não	Modalidade:	Presencial
Possui Carga Horária EAD:	Não	Data de Início do Funcionamento:	05/10/2020
Conceito de hora-aula	Uma (1) hora-aula é igual a 60 minutos.		

E.2 Matriz Curricular – Dados Básicos

Turno	Periodicidade	Integralização	Vagas Totais Anual	Carga Horária do Curso (Horas - relógio)
Noturno	Semestral	04 semestres	150	1600 Horas
Total			150	

E.3 Portarias do Ministérios da Educação – Curso

Ato Regulatório:	Protocolo Emec	Tipo de Documento:	Portaria 481
Data do Documento:	29/05/2017	Data do Protocolo	29/05/2017

E.4 Locais de Oferta

Sigla:	CEAM	Tipo	Faculdade
CEP:	50050-340	Disponível:	ATIVO
UF:	PE	Município:	Recife
Bairro:	Boa vista	Endereço:	Rua Joaquim Felipe
Complemento:		Nº:	73

E.5 Coordenador do Curso

Nome	Renata de Albuquerque Wanderley Freire	CPF	593.190.704-15
Titulação máxima:	Mestra	Vínculo empregatício	OUTROS – RPA
Regime de trabalho	Integral, 40 horas, sendo 10 horas em sala de aula e 30 horas dedicadas a coordenação efetiva do curso		

Mini Currículo

Mestre em administração pela Universidade Federal de Pernambuco (2008), pós-graduada em gestão da Qualidade em serviços pela Universidade de Pernambuco (2006), graduada em administração pela Universidade Federal de Pernambuco (1990).

Experiência na área de administração com ênfase em Marketing e Recursos Humanos. Docente com mais de 14 anos de experiência no ensino superior e em cursos de pós-graduação nas áreas de gestão, em especial Administração, Recursos Humanos, Logística e Marketing.

Mais de 10 anos de experiência em coordenação de cursos superiores e de pós-graduação.

Experiência prática de mais de 15 anos atuando na indústria e no varejo.

Resumo do Plano de Ação do Coordenador

A coordenadora do curso atuará em regime integral, desempenhando atividades de gestão junto ao NDE do curso e ao colegiado, bem como alinhado as ações ao que está proposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso (DCNs) e a missão e visão da Faculdade CEAM. Além disso, através da realização da autoavaliação institucional e de avaliações periódicas previstas ao longo do curso obterá indicadores permanentes acerca da função desempenhada bem como poderá através do feedback obtido pelos relatórios de avaliação gerenciar melhorias e mudanças no currículo do curso.

F. Histórico e desenvolvimento

Em 2020, instituiu-se em Pernambuco a Faculdade CEAM, que é uma extensão educacional do Grupo CEAM - Centro Especializado em Apoio Multidisciplinar e nasce por meio da aquisição da Faculdade Martinho Lutero - FML. A constituição da Faculdade CEAM é parte integrante dos esforços de um grupo educacional pernambucano profundamente comprometido com a sociedade formado por profissionais que atuam no ensino superior há mais de 15 anos, além da expertise na atuação prática das profissões correlacionadas. A equipe já atuou de forma ampla em instituições de ensino em Pernambuco e na Paraíba além de comprovado conhecimento acadêmico na área.

A Faculdade CEAM, portanto, nasceu do esforço e do sólido compromisso com a educação e a educação em saúde, realizando investimentos para uma educação integral de qualidade com articulação entre os níveis de ensino, extensão e pesquisa. É uma instituição dedicada às formações acadêmica e profissional de seus alunos, norteada por princípios firmes de responsabilidade individual e social. O principal diferencial da IES é a crença de que a aplicabilidade prática do conhecimento precisa nortear o ensino e o aprendizado, sem deixar de lado a importância da pesquisa e investigação científica. Dessa forma, nas diretrizes dos cursos oferecidos preza em proporcionar ao aluno a vivência prática desde o primeiro período do curso.

Entre os princípios norteadores do CEAM está a garantia da qualidade do ensino. Dentro desse aspecto, um dos elementos diferenciais da IES relaciona-se à busca de um atendimento ágil e resolutivo a todos os que fazem parte da instituição. Isso perpassa pelo ambiente, que congrega instalações, equipamentos e condições de higiene adequadas ao desenvolvimento das atividades, e pela segurança e integridade física, moral e social da comunidade no âmbito de suas atividades

A IES possui infraestrutura adequada para garantir um ambiente propício ao aprendizado do estudante, composto por salas climatizadas, modernos equipamentos para projeção multimídia, área de convivência, biblioteca, lanchonete e laboratórios que permitem contato direto e precoce do aluno com a prática. Além disso, propõe-se à atualização constante das matrizes de cursos de graduação (nas modalidades bacharelado e tecnológica), bem como dos programas de pós-graduação *lato sensu* e dos cursos de capacitação e extensão de acordo também com as necessidades requeridas pelas inovações tecnológicas.

No âmbito dos cursos de graduação, após a aquisição da Faculdade Martinho Lutero - FML, a Faculdade CEAM iniciou sua trajetória oferecendo inicialmente cinco cursos: Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção, Logística e Recursos Humanos. Porém, em um reposicionamento estratégico manteve o curso de Recursos Humanos e passou a investir em cursos de Pós-Graduação *lato sensu* direcionados ao segmento de educação e saúde, direcionando a IES para destaque especial na área de saúde, que passou a ser o foco do novo planejamento do grupo educacional. Atualmente, os cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* ofertados são: Análise do Comportamento Aplicada - ABA; Psicopedagogia

Clínica, Institucional e Hospitalar; Psicomotricidade Relacional; Neuropsicopedagogia; Educação Especial com Ênfase no Transtorno do Espectro Autista e Transtorno do Espectro Autista.

Um dos principais fatores que influenciaram no reposicionamento da IES foi o aumento nos casos de crianças com dificuldades na aprendizagem além da experiência comprovada do grupo no atendimento especializado à referida população. Este fato acendeu um alerta sobre a importância de ter-se profissionais preparados para atender a essas crianças e suas famílias, uma vez que avanços na neurociência provaram que quando as crianças passam seus primeiros anos em um ambiente estimulante e acolhedor, novas conexões neuronais se formam na velocidade ideal. Essas conexões neurais ajudam a determinar a capacidade cognitiva de uma criança, em como elas aprendem e pensam e podem influenciar de forma significativa na vida adulta.

Compreendendo o papel social de uma Instituição de ensino superior, a Faculdade CEAM preocupa-se com a necessidade social e com o papel transformador que pode ser gerado através da educação. Compreende que a sociedade precisa de profissionais atualizados, com capacidade técnica, e competência comprovada, mas também que demonstrem amor e dedicação na atuação.

Em meio às características dos projetos dos cursos da IES, pode-se destacar o fato de todos serem desenvolvidos por equipe formada por profissionais vinculados à instituição e por especialistas locais das diversas áreas do conhecimento, levadas em consideração as peculiaridades da região. São projetos modernos que fazem uso intensivo de tecnologias inovadoras, que visam inserir os estudantes no mercado de trabalho de maneira qualificada e imediata.

A Faculdade possui em seu calendário acadêmico a Jornada CEAM de Autismo que acontece no primeiro semestre de cada ano, a fim de possibilitar uma discussão interdisciplinar da temática e integração entre docentes, estudantes e profissionais da área. Além disso, há a oferta permanente de cursos de curta duração. Como proposta pretende-se também a realização de uma jornada de cunho científico a fim de apresentação dos trabalhos desenvolvidos pela comunidade acadêmica e existe a previsão de incentivo ao corpo docente e discente para publicação e capacitação permanente.

É pertinente salientar que, buscando disponibilizar a possibilidade de uma formação completa, a Faculdade busca trazer oportunidades de inserção no mercado de trabalho ou de oportunizar a realização de estágios extracurriculares, mediante convênios com pessoas jurídicas públicas e privadas. Esta ação tem a intenção de não somente desenvolver competências profissionais, mas também de favorecer o aprimoramento social, cultural e atitudinal. O foco é aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula a situações reais, contextualizadas, que possibilitam ao aluno ter o seu primeiro contato com sua futura profissão.

O incentivo à integração com a sociedade por meio de ações institucionais voltadas para o atendimento das necessidades da comunidade é outra característica da Faculdade. Faz parte da visão social da Faculdade CEAM dar suporte à comunidade, com intuito de promover melhorias e oportunidades

para a população do entorno da IES e buscar um futuro mais digno a todos. Os Projetos de Responsabilidade Social objetivam atender às necessidades e demandas das comunidades carentes, vizinhas a nossa instituição, de modo a atuar como agente estimulador de mudança social, agindo com ética, consciência social e cidadania visando a uma sociedade mais justa e igualitária.

Permeando todos esses princípios, encontra-se a responsabilidade ética da instituição. É ela que norteia todas as ações e decisões individuais e coletivas da Faculdade CEAM, visando a formação do estudante com vistas a aquisição de comportamento e atitudes éticas.

No âmbito da pós-graduação, o intuito é garantir aos discentes a aquisição de conhecimento advindo da experiência prática de profissionais com renomado reconhecimento no mercado de trabalho, além de permitir a ampliação do *network* do profissional em capacitação. A Faculdade oferece um programa de Pós-Graduação *Lato Sensu* em área de interesse da sociedade moderna condizente com o novo planejamento e direcionamento da IES para a educação na área de saúde.

A Faculdade CEAM acredita no conhecimento como ferramenta transformadora, capaz de proporcionar aos indivíduos novas possibilidades e perspectivas. O conhecimento impulsiona, abre caminhos, orienta para novas oportunidades e para um olhar diferenciado sobre o mundo. Tem-se ainda o compromisso de buscar formar agentes de excelência nas áreas do conhecimento, com poder de transformação da realidade social, plenamente responsáveis no uso dos recursos naturais. Assim, parte da premissa de que "Quem estuda, melhor atende".

F.1 Missão

A Faculdade CEAM busca estar respaldada por sua missão institucional e por sua visão de ser uma instituição de ensino em saúde que busca gerar transformação na sociedade através de uma educação de qualidade, formando cidadãos éticos, competentes e conscientes de suas responsabilidades individuais e sociais.

F.2 Visão

"Ser reconhecida como a instituição na área de desenvolvimento humano e saúde que promove a inclusão e a diversidade a partir de um ambiente seguro de aprendizagem e crescimento interno e que preza por uma formação profissional efetiva, ética e humanística"

F.3 Objetivos

Os objetivos da instituição foram desenvolvidos levando em consideração a missão de formar profissionais competentes, éticos e solidários. Os sete objetivos criados para o quinquênio 2020-2024 do planejamento estratégico da Faculdade foram alinhados de tal forma que seja possível formar cidadãos conscientes de suas responsabilidades individuais e sociais:

1. estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
2. formar profissionais nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção efetiva em setores da sociedade e para a participação no desenvolvimento e formação contínua dos indivíduos;
3. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura;
4. 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;
5. suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
6. 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;
7. promover a extensão, 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.

F4. Valores norteadores da Faculdade CEAM:

Os valores da instituição relacionam-se a ÉTICA, COMUNICAÇÃO, QUALIDADE, SEGURANÇA e INTEGRIDADE com princípios norteadores que se baseiam em TECNOLOGIA, MEIO AMBIENTE, SOCIEDADE, INTERCÂMBIO, ATIVIDADES EXTRACLASSES e VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL

1. INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa para oferta do curso

A região em que a Faculdade CEAM se encontra tem algumas vocações importantes que estão alinhadas com o crescimento do Estado de Pernambuco. Pela sua localização estratégica e qualificação de sua mão-de-obra, a região oferta serviços, não só para as empresas locais, mas também para as empresas das principais cidades do Nordeste e do Brasil como um todo.

Capital de Pernambuco, o Recife constitui o centro de negócios e atividades governamentais do Estado, ocupando posição de destaque no contexto regional. Atualmente, a cidade se consolida como o maior polo de serviços modernos do Nordeste.

É o núcleo da Região Metropolitana do Recife, da qual fazem parte os municípios de Olinda, Abreu e Lima, Paulista, Igarassu, Itapissuma, Ilha de Itamaracá, Araçoiaba, Camaragibe, São Lourenço da Mata, Moreno, Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca. Concentra 41,67% da sua população, grande parte das atividades econômicas e de fluxos de deslocamentos pendulares.

- População: 4.019.396 hab. IBGE/2017
- Área: 218,50 km²
- Densidade Demográfica: 7322,6 hab./km²
- Localização: Ocupa posição central no litoral do nordeste do Brasil, situando-se na área central da Região Metropolitana do Recife, a 800 km das metrópoles regionais de Salvador e Fortaleza.
- Limites: Limita-se ao norte com os municípios de Olinda e Paulista; ao sul, Jaboatão dos Guararapes; a leste com o oceano Atlântico e a oeste com São Lourenço da Mata e Camaragibe.
- Clima: quente e úmido.
- PIB R\$ 51 859 618 mil (BR: 13º) – IBGE/2017
- IDH-M igual a 0,772 alto PNUD/2010

A Região Metropolitana de Recife (RMR) reúne mais de um terço da população (4.019.396 habitantes de acordo com o IBGE, 2017) do Estado (onde vivem 9.496.294 habitantes distribuídos em 185 municípios) e com um PIB per capita de 17.777,25 (IBGE, 2016). O Recife se tornou um reconhecido centro universitário e de produção do conhecimento, atraindo pessoas que aqui chegam em busca de conhecimento de ponta nas diversas áreas e setores. Alguns polos se constituíram e hoje se destacam, como o de tecnologia da informação, o médico, o de serviços técnicos especializados (nas áreas de consultoria, marketing, propaganda, advocacia, engenharia e prestação de serviços educacionais), dentre outros.

Pernambuco é um dos estados que impulsionam a economia regional, tendo projetos como o Complexo Industrial e Portuário de Suape como estruturadores e capazes de ampliar a produção e distribuição de produtos. Dentre os projetos estruturadores, pode-se citar ainda o moderno Aeroporto Internacional, a ferrovia Transnordestina, a transposição do Rio São Francisco e a criação do polo automotivo.

O Estado assiste a uma importante mudança em seu perfil econômico com os recentes investimentos nos setores petroquímico, biotecnológico, farmacêutico, de informática, naval e automotivo, que estão dando novo impulso à economia do estado, que vem crescendo acima da média nacional.

Além da importância crescente do setor de informática (o Porto Digital é o maior parque tecnológico do Brasil), do setor terciário – sobretudo das atividades turísticas –, e do setor industrial em torno do Porto de Suape, merecem destaque a produção irrigada de frutas ao longo do Rio São Francisco, quase que totalmente voltada para exportação, concentrada no município de Petrolina, em parte devido ao aeroporto internacional com grande capacidade para aviões cargueiros do município; e a floricultura, que começa a ganhar espaço, com plantações de rosas, gladiolos, e crisântemos. Outros polos dinâmicos de desenvolvimento são: o polo gesseiro no Araripe; o mármore, a pecuária leiteira e a indústria têxtil no Agreste; e a cana-de-açúcar e a biomassa na Zona da Mata.

O turismo no Estado de Pernambuco oferece diversas atrações históricas, naturais e culturais. As principais localidades turísticas são Fernando de Noronha, Porto de Galinhas, Cabo de Santo Agostinho, Olinda, Recife, Igarassu, Itamaracá, Gravatá, Triunfo, Garanhuns e Caruaru. Pernambuco já foi o segundo destino turístico preferido dos clientes potenciais brasileiros. O litoral pernambucano tem cerca de 187km de extensão, entre praias e falésias, zonas urbanas e locais, praticamente intocados. Além do litoral continental, possui o arquipélago de Fernando de Noronha e suas 16 praias. O arquipélago de Fernando de Noronha tem destaque nacional e mundial e foi declarado Patrimônio Natural da Humanidade pela UNESCO.

Embora algumas dessas empresas estejam instaladas em outros municípios, elas buscam no Recife o suporte necessário nas mais diversas áreas, estimulando a criação de novos negócios na capital.

Apesar de ter grandes diferenciais, tendo em vista os problemas enfrentados pela economia e a baixa oferta de financiamento estudantil, desde o início das atividades da instituição, aliado a questões sanitárias de saúde coletiva com a chegada da pandemia do Covid-19 anunciada já em 2019, a faculdade enfrentou dificuldades para iniciar suas operações. Contudo, a instituição promoveu um realinhamento na oferta de cursos e realizou investimentos que permitirão que haja a continuidade na oferta de aulas de forma efetiva, inclusive com a autorização de cursos na área de saúde.

O ponto preponderante para o reposicionamento da IES é o fato de Pernambuco vir apresentando melhorias na média de médicos por habitante do Norte e Nordeste, segundo a AMB (2018). Todos vêm em busca da alta qualidade nos serviços prestados do setor, aliada às mais modernas técnicas de tratamento

com equipamentos de última geração. O Polo Médico Hospitalar do Recife consegue oferecer mais empregos do que o setor de turismo. Todo esse desenvolvimento e a notoriedade dos serviços, pela qualidade e sofisticação no atendimento, devem-se à iniciativa privada que vem investindo nessa área. Atualmente, é o segundo polo médico do Brasil, depois de São Paulo, com 320 hospitais. A autogestão pernambucana significa uma fatia considerável de consumidores deste mercado, que vem mantendo a sua colocação no ranking nacional através do esforço comum, da parceria e acima de tudo do investimento em ferramentas cada vez mais avançadas. Serviços avançados, tecnologia de ponta e instalações modernas integram o seu mercado de saúde privada.

Embora promissora em relação ao quesito empregos na área de saúde, passamos por um momento de crise na economia o que sinalizou a necessidade de um profissional capacitado para lidar com as dificuldades afetivas emocionais provocadas por um contexto de demandas intensas, levando o sujeito a constante sofrimento. Em todos os espaços de promoção e prevenção à saúde mental, há necessidade da utilização de profissionais com formação específica, tanto nas atividades clínicas, quanto nas organizacionais, reconhecendo e respeitando incondicionalmente o sujeito na perspectiva biopsicossocial, tendo como princípio norteador a dignidade humana.

A oferta do Curso de Gestão de Recursos Humanos se justifica por diversas razões, levando-se em consideração que em todas as esferas profissionais, necessita-se de gestores que possam estar preparados para acompanhar as mudanças da contemporaneidade, buscando uma gestão profissional e humana, motivando e desenvolvendo pessoas.

Após mais de dois anos de pandemia instaurada no Brasil e um número de pessoas vacinadas em constante evolução, é promissora a retomada econômica e das rotinas de vida. Portanto, com a perspectiva de cenários positivos para os próximos anos, da retomada do crescimento econômico do Brasil, e os tradicionais e novos setores produtivos do Estado, seguramente a economia de Pernambuco voltará a crescer em um ritmo superior ao apresentado pelo país e pela própria Região Nordeste. Assumindo a posição de um importante centro de captação de mão de obra qualificada para atender ao amplo conjunto de atividades produtivas.

A organização curricular está estruturada de forma a privilegiar a interdisciplinaridade, possibilitando que o curso seja ajustado às exigências econômicas, sociais e políticas, atendendo às demandas da sociedade regional.

O Projeto Pedagógico de um curso é a expressão de uma filosofia da educação e de uma concepção de formação profissional sintonizada com o momento atual do Brasil, do mundo e proposta da IES.

A IES está sempre atenta às mudanças e, por isso mesmo, está sempre preparada para a revisão dos enfoques de suas ementas do curso face às evoluções deste campo do saber. Além das diretrizes gerais, a proposta pedagógica do curso busca equilíbrio entre a formação fundamental, profissional e

prática.

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM é resultado de um trabalho participativo e democrático de vários atores da comunidade acadêmica em busca de uma educação de qualidade que contribua com o propósito e missão da Instituição, de toda a comunidade acadêmica e da sociedade em geral.

Na elaboração desse projeto pedagógico foram avaliados a evolução cultural da sociedade, o papel socioeducativo da faculdade, o ambiente político e ambiental da instituição de ensino alinhado a seu PDI e o perfil do egresso, buscando atender as competências necessárias para o bom desempenho do profissional do futuro, atendendo às necessidades do mercado de trabalho.

O PPC reflete a realidade do curso e a ação educativa da Faculdade CEAM, tendo como finalidade a garantia do cumprimento das premissas estabelecidas pelas diretrizes curriculares, bem como o modelo de aprendizagem que legitimam nosso papel social como instituição de ensino.

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos acompanha o momento socioeconômico e histórico atual, entendendo que mudanças culturais que permeiam o cenário da educação influenciam diretamente o comportamento das pessoas e suas formas de aprender. A construção do projeto pedagógico do curso de gestão em Recursos Humanos teve como premissas: o perfil do egresso desejável pelo mercado de trabalho, suas competências e as diretrizes curriculares nacionais.

A demanda crescente por aprendizado continuado com foco em empregabilidade, a busca de competências aplicáveis ao mercado de trabalho e a necessidade cada vez maior de se entender de comportamento humano foram pressupostos que pautaram a concepção do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, portanto, incorpora, em seu projeto pedagógico, um modelo de aprendizagem cujas principais premissas acompanham a evolução cultural da sociedade e suas formas de aprender, bem como prioriza o desenvolvimento de competências relacionadas à área de atuação do profissional.

A matriz curricular tem como referência o perfil do egresso e foi construída de forma a preparar futuros profissionais capazes de lidar com os novos desafios do mercado atual, que exige cada vez mais habilidades socioemocionais e atitudes centradas na empatia e adaptabilidade.

Nosso modelo de aprendizagem foi pensado de forma a desenvolver a interação e o pensamento colaborativo, construindo novas conexões entre os conhecimentos existentes e desenvolvendo as mais variadas habilidades do profissional que estamos formando.

As Atividades Acadêmicas Complementares foram pensadas de forma a estimular o discente a participar de diversas experiências que contribuem para sua formação acadêmica, enriquecendo o

processo de ensino-aprendizagem; complementando sua formação ética, social e profissional, fortalecendo os laços com a sociedade.

Dessa forma, a Faculdade CEAM espera contribuir para a formação dos discentes capazes de lidar com as incertezas que o Século XXI.

1.2 Vagas Anuais

O Curso tecnológico em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM oferece 150 vagas anuais, no período noturno, entendendo que o número de vagas ofertadas, neste momento, está adequado à dimensão do corpo docente e às condições de infraestrutura física e tecnológica do campus.

O Curso tem a duração de 1600h, com tempo de integralização no mínimo de 04 (quatro) períodos letivos e no máximo de 08 (oito) períodos letivos.

A Faculdade CEAM, realiza, ainda, estudos sobre as condições, tanto do ponto de vista qualitativo, como quantitativo, com o objetivo de garantir que o número de vagas ofertado esteja sempre consoante com a dimensão do corpo docente e as condições de infraestrutura física e tecnológica do campus.

As vagas ofertadas atendem às demandas da região, ao mercado de trabalho e aos anseios do Governo Federal em ampliar as vagas do ensino superior para todo o território nacional, tais afirmativas estão baseadas em estudo qualitativo e quantitativo realizado pela gestão do curso e da IES.

1.3 Políticas Institucionais

As políticas institucionais de ensino, extensão e pesquisa constantes no Projeto de Desenvolvimento Institucional – PDI estão previstas no Projeto Pedagógico do Curso. O Projeto Pedagógico da Faculdade CEAM preconiza que os cursos oportunizem aos estudantes uma sólida formação, com a capacidade de análise e articulação de conceitos e argumentos, de interpretação e valorização dos fenômenos sociais e ambientais, aliadas a uma postura reflexiva e visão crítica que fomente a capacidade de trabalho em equipe, favoreça a aptidão para a aprendizagem autônoma e dinâmica, além da qualificação para a vida, o trabalho e o desenvolvimento da cidadania.

O Projeto Pedagógico Institucional tem como foco o perfil humano de um profissional com competência técnica e política, com pensamentos humanísticos, capacitado para a compreensão dos principais temas, problemas, que o leve à análise e reflexão crítica da realidade social em que se insere. Nessa perspectiva existe um grau de articulação entre o PDI e o PPI para as políticas de ensino, pesquisa e extensão Faculdade CEAM.

Na esteira deste pensamento, este Projeto Pedagógico expressa uma proposta curricular que aponta para a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, configurando-se como um processo educacional único e integrado, garantindo, assim, a formação de um sujeito competente, crítico, reflexivo, criativo e propositivo capaz de intervir na sociedade em prol da transformação da realidade.

Nessa perspectiva, a política da IES para o ensino de graduação propõe um projeto pedagógico que destaca a formação integral do ser humano. Sendo assim, seu currículo contempla conteúdos que permitem o desenvolvimento de capacidades, além de focar exclusivamente nas competências cognitivas. Dessa forma, o discente é estimulado a desenvolver as questões afetivas e interpessoais, uma vez que o sujeito é um ser completo em sua atuação profissional e não um indivíduo que demanda apenas o conhecimento técnico.

1.3.1 Políticas de ensino para os cursos de graduação

Com o intuito de criar estratégias de aprendizagem que promovam a autonomia intelectual e reflexão crítica, o Projeto Pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos atendendo ao PPI, sua concepção didático-pedagógica e a busca por excelência prevista do PDI, oferecerá:

- Estímulo ao desenvolvimento de conteúdos integradores e essenciais através de processos interdisciplinares, tais como os eventos promovidos e ofertados pelo curso;
- Desenvolvimento do espírito crítico e analítico, preparando os acadêmicos para a resolução dos problemas enfrentados na atuação profissional. Ressaltam-se aqui parcerias e convênios que permitam o crescimento e desenvolvimento profissional do futuro gestor de Recursos Humanos.
- Pós-graduação como etapa de construção das bases para o desenvolvimento do processo de educação continuada.

Desta forma, o PPC e a matriz curricular revelam uma construção coletiva do conteúdo vivo na medida que está sendo constantemente revisto e reformulado.

Os eixos são estruturados período a período, a fim de construir uma base científica sólida e capaz de orientar o aluno para a tomada de decisão e para a ação efetiva, propiciando ao futuro profissional a possibilidade de resolver problemas com segurança teórica, prática, liderança e princípios éticos.

O curso de gestão de Recursos Humanos assume o compromisso de promover no aluno um processo contínuo de reflexão sobre a gestão e o comportamento humano nas organizações, enfatizando os processos de gestão e o conhecimento do comportamento humano, como forma de contribuir para a qualidade de vida do ser humano e o desenvolvimento da cidadania e da participação consciente do homem na sociedade onde está inserido. Neste processo, o aluno é convidado a colocar seus próprios valores e

práticas como foco de análise crítica buscando desenvolver um olhar aguçado e questionador sobre questões muitas vezes naturalizadas e assimiladas de forma acrítica pela população.

Destaca-se, ainda, que as principais políticas de ensino da Faculdade CEAM são:

- promover a articulação entre ensino, pesquisa e extensão, desenvolvendo atitude investigativa com vistas à busca de novos conhecimentos, objetivando o enriquecimento acadêmico e contribuindo para as mudanças sociais responsáveis pela melhoria da qualidade de vida;
- promover permanentemente a discussão junto ao colegiado do curso sobre a flexibilização acadêmica, tornando os currículos mais dinâmicos, adequados às necessidades do mercado de trabalho e às diretrizes do MEC, permitindo ao aluno maior autonomia na sua formação acadêmica;
- elaborar e atualizar constantemente o Projeto Pedagógico do Curso, contemplando a interdisciplinaridade, a integração curricular, a educação ambiental, a ênfase no desenvolvimento dos projetos semestrais propostos por empresas locais, com a finalidade de ter o aluno como centro do processo ensino-aprendizagem, orientando-o para um desempenho profissional competente, socialmente responsável e ético;
- promover programas de formação continuada para o corpo docente, em relação à titulação acadêmica, metodológica e didático-pedagógica;
- organizar o ambiente acadêmico para fortalecer a articulação da teoria com a prática, favorecer as novas aprendizagens, valorizar as atividades de pesquisa individual e em grupo, possibilitando a realização de estágios e permitindo ao estudante vivências e experiências de ser sujeito de suas ações;
- proporcionar um ambiente de aprendizado focado na prática, inserindo o aluno no contexto profissional sempre que possível;
- elaborar o currículo para lidar com a temática ambiental de forma que ela esteja permanentemente vinculada às atividades rotineiras dos sistemas de ensino (escolares e acadêmicos) para promover nos alunos o desenvolvimento crítico e reflexivo de tudo o que envolve a vida em sociedade, incentivando a participação pela cooperação responsável, sempre com justiça. O incentivo à pesquisa e à transformação dos espaços escolares tornando-os sustentáveis também são abordagens que devem estar presentes na inserção da Educação Ambiental ao currículo.

Com a articulação vertical e horizontal dos conteúdos curriculares busca-se o desenvolvimento de um corpo de conhecimento teórico sólido e uma atitude científica pautada na curiosidade, a fim de se buscar a explicação para os fenômenos humanos observados no cotidiano e a possibilidade de aplicabilidade para os mesmos.

Ademais, o currículo do curso de graduação tecnológica contempla a real integração entre teoria e prática profissional, buscando respostas para as questões do cotidiano e a sustentação dos modelos de ensino voltados para a prática. Adota-se a metodologia de aprendizado baseado em problemas (*PBL - Problem Based Learning*), que possibilita a análise e desenvolvimento de um problema real, trazido pelos professores, por meio das vivências práticas. Além disso, o convênio firmado com a clínica CEAM proporciona mais um ambiente para a vivência prática dos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos, para a realização de estágios, de atividades acadêmicas complementares, projetos de extensão, atividades de observação, práticas complementares aos conteúdos abordados em sala, etc.

A ênfase nos processos de gestão pode ser contemplada no ambiente da clínica, visto que os subsistemas de Recursos Humanos (recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento) estão presentes no organograma da clínica e no seu funcionamento enquanto organização. Deste modo, evidencia-se a inovação e a promoção de oportunidade de aprendizagem alinhadas ao perfil do egresso.

Ao concluir o curso o discente estará apto a desenvolver as funções profissionais com competência e ética, contribuindo sistematicamente para o avanço da gestão moderna de Recursos humanos.

1.3.1.1 Programas de Monitoria

O programa foi criado com o objetivo de nivelar, complementar e aprimorar a aprendizagem do aluno, por meio da colaboração e do apoio aos docentes, nas suas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A monitoria é uma ferramenta para a melhoria da qualidade do ensino, por meio do estabelecimento de novas práticas e experiências acadêmicas, que visem fortalecer a articulação entre teoria e prática e a interação curricular em seus vários aspectos. O programa promove a cooperação entre discentes e docentes e a vivência com o professor e com suas atividades técnico-didáticas.

O programa de Monitoria permite:

- Contribuir para a melhoria do desempenho acadêmico nos cursos;
- Oferecer atividades de reforço aos discentes, com o objetivo de superar problemas pedagógicos, de repetência e evasão;
- Criar condições para que os alunos possam contribuir no desenvolvimento de atividades didáticas, agindo como colaboradores da produção acadêmica;
- Estimular a formação de recursos humanos para o ensino superior, e incentivar a participação em projetos de pesquisa e extensão no âmbito das disciplinas;
- Contribuir para a melhoria do desempenho acadêmico nos cursos ofertados;
- Promover a cooperação acadêmica entre discentes e docentes.

A monitoria é uma atividade que será exercida por alunos regularmente matriculados no Curso de Gestão de Recursos Humanos, sendo regida por Norma específica emanada da Direção em parceria com as coordenações, NDEs e colegiados. A monitoria é uma atividade de auxílio à docência, caracterizada como mais um espaço de aprendizagem proporcionado aos alunos. As demandas das disciplinas que oferecem monitoria são mapeadas pela coordenação de curso e a monitoria é realizada no contraturno.

1.3.1.2 Programas de Nivelamento

O propósito principal do Programa de Nivelamento é oportunizar aos estudantes uma revisão de conteúdos, proporcionando, por meio de explicações e de atividades, a apropriação de conhecimentos esquecidos ou não aprendidos. O Programa de Nivelamento visa contribuir para a superação de deficiências de formação e para a melhoria da qualidade do ensino de graduação na formação do perfil de um egresso que possa atender às necessidades exigidas pelo mercado de trabalho da região em que a IES está inserida.

Trata-se da realização de cursos preparatórios que são oferecidos, facultativamente, em especial relacionados à Língua Portuguesa, matemática e informática. O desempenho dos alunos será acompanhado pelas coordenações de cursos e envolverá também os docentes das disciplinas iniciais.

A Faculdade CEAM oferece ainda um apoio individual aos estudantes que apresentam qualquer tipo de dificuldade nas disciplinas iniciais do curso. Uma vez detectada a dificuldade de acompanhamento da matéria pelo aluno, o professor da disciplina poderá propor um programa de nivelamento individualizado. Esse programa é realizado em dias e horários previamente agendados pelo professor. O professor passa a acompanhar aquele aluno provendo material didático e listas de exercícios para que o mesmo possa superar as deficiências detectadas. O professor será devidamente remunerado para realizar o acompanhamento dos alunos.

1.3.1.3 Programas de Mobilidade Acadêmica

As matrizes curriculares dos cursos de graduação da Faculdade CEAM possuem unidades curriculares optativas e eletivas que possibilitam uma flexibilidade aos alunos de cursar algumas disciplinas em outras instituições. Além disso, os alunos podem desenvolver atividades complementares, de extensão e até mesmo unidades curriculares obrigatórias em outras faculdades, desde que tenham sido previamente aprovadas pelo respectivo coordenador de curso.

O regimento interno da instituição prevê a possibilidade de dispensa de unidades curriculares por competência. Isso permite que os alunos possam fazer intercâmbio, desenvolver atividades profissionais

e até mesmo solicitar análise de competência prévia, mesmo sem uma comprovação formal. Essas estratégias de aproveitamento ampliam a flexibilidade curricular e mobilidade acadêmica.

Em relação à realização de intercâmbio, a IES tem o interesse de buscar em outros estados a parceria com empresas para realização de visitas técnicas dirigidas aos setores relacionados aos cursos que a IES oferta. Sendo o curso de gestão em Recursos Humanos envolvido nas visitas relacionadas ao eixo Processo de Gestão.

1.3.1.4 Ações Inovadoras e Exitosas no Ensino da Graduação

As políticas e ações acadêmico-administrativas da Faculdade CEAM possuem um caráter inovador e pioneiro. Ao utilizar metodologias ativas como a aprendizagem baseadas em problemas (***Problem-based Learning***), a instituição desenvolve nos alunos habilidades de resolução de problemas, pensamento crítico, comunicação, trabalho em equipe e colaboração e, ao mesmo tempo, permite-lhes adquirir conhecimentos básicos das disciplinas abordadas. Essa metodologia é usada em seus cursos de Graduação e Pós-Graduação. Na Pós-Graduação são realizados grupos de análise de problemas, uma possibilidade de intercâmbio de conhecimentos entre os alunos dos diversos cursos ofertados.

Os projetos são desenvolvidos com o objetivo de resolverem **problemas reais**, contextualizados, trazidos do mercado de trabalho, inclusive problemas apresentados na gestão das clínicas CEAM. O PBL (*Problem Based Learning*) é um método de ensino focado no aprendizado baseado na solução de problemas reais. Usando esta metodologia, os alunos são divididos em grupos pequenos, supervisionados por um tutor que os dirigirá na resolução de problemas do cotidiano do profissional. Nesse sentido, o aluno aprende não apenas os aspectos acadêmicos, mas a resolver problemas de forma independente, exatamente como ele vai agir na vida profissional.

Destaca-se ainda que, de maneira inovadora e diferenciada, por meio do convênio com a Clínica CEAM, será possível realizar atividades de simulação com a utilização de ferramentas como psicodrama, *storytelling*, entre outras, trazendo uma proposta inovadora na elaboração e desenvolvimento de atividades acadêmicas complementares, principalmente no que diz respeito ao comportamento organizacional.

1.3.2 Políticas institucionais para a pesquisa, iniciação científica e a inovação tecnológica

Ainda que não seja obrigatória a existência de políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas de pesquisa para instituições com organização acadêmica do tipo faculdade, o grupo CEAM irá optar por exercer práticas relacionadas à Pesquisa, Iniciação Científica, Inovação Tecnológica e desenvolvimento artístico cultural.

Dessa forma destacam-se abaixo as principais políticas institucionais instituídas para essa área:

- Incentivo à pesquisa desde a graduação, recomendando a publicação de artigos, participação em eventos acadêmicos, valorizando a produção intelectual do estudante;
- Estímulo à participação dos alunos nos eventos institucionais e em eventos externos que possuam temáticas tecnológicas, artísticas ou culturais;
- Promoção de ações estratégicas para captação de recursos financeiros, não só de linhas de financiamento de órgãos governamentais, mas também formalizar parcerias com empresas privadas interessadas no desenvolvimento de novas pesquisas;
- Proporcionar excelentes condições de infraestrutura para fomentar a produção científica, tecnológica e incentivo financeiro aos estudantes e professores na participação em congressos, jornadas acadêmicas, seminários realizados nesta e em outras instituições;
- Incentivo aos alunos da pós-graduação lato sensu a elaborarem trabalhos de conclusão de curso com critérios metodológicos rigorosos e de qualidade preparando-os para a pesquisa científica, contribuindo na sua formação dando condições de concorrer a pós-graduação stricto sensu, oferecendo para isso acesso a bases de dados de referência;
- Incentivo os alunos da graduação a elaborarem trabalhos de conclusão de curso com critérios metodológicos rigorosos e de qualidade preparando-os para a pesquisa científica, contribuindo na sua formação acadêmica e estimulando a criação de um espírito de investigação científica e de prática baseada em evidências;
- Incentivo na comunidade acadêmica uma prática de publicação de artigos científicos bem como a criação de grupos de pesquisa permanentes;

Entre as formas de garantir o estímulo à pesquisa está a iniciação científica, espaço da pesquisa científica que tem como objetivo despertar nos alunos a vocação e interesse para desenvolvimento de projetos de pesquisa. A Iniciação Científica se configura como um instrumento pedagógico, uma metodologia de ensino que contribui na formação dos alunos, permitindo-lhes uma experiência diferente da dinâmica que acontece em sala de aula entre professor e aluno. Essa modalidade deve promover ainda a articulação entre os alunos de graduação e pós-graduação, despertando o senso de colaboração e o interesse pela pesquisa.

A Faculdade CEAM tem a meta de realizar anualmente uma Jornada de Iniciação Científica, na qual alunos que estão desenvolvendo pesquisas junto com professores da IES e alunos dos programas de pós-graduação lato sensu poderão inscrever seus trabalhos para apresentá-los diante de uma banca examinadora composta por professores da graduação e da pós-graduação. A Jornada será aberta para toda comunidade acadêmica, familiares dos estudantes e colaboradores da mantenedora promovendo assim a transmissão dos resultados desses estudos para a comunidade. Um evento gratuito será criado em plataformas como o *Symp/la* ou no portal acadêmico que vem sendo desenvolvido para a IES, onde os alunos que queiram assistir às apresentações se inscrevem e recebem certificado que poderão computar

como horas de atividades complementares. Essa troca de conhecimento funciona como um estímulo para os estudantes que têm a oportunidade de apresentar o trabalho final fruto da iniciação científica e inspiração para o início de novos trabalhos.

A Faculdade CEAM acredita que a pesquisa desenvolvida nos projetos de iniciação científica pode ser um instrumento valioso para aprimorar e desenvolver habilidades profissionais e pessoais que serão úteis na formação profissional do indivíduo e no incentivo ao estabelecimento de um espírito crítico e autônomo, capaz de buscar por si só conhecimento e aplicá-los de acordo com suas necessidades.

No planejamento relacionado a área de pesquisa existe ainda o intuito de promover a prática de elaboração de trabalhos interdisciplinares transversais aos cursos ofertados, onde alunos de cursos diversos poderão atuar em uma mesma linha de pesquisa, como, por exemplo, pesquisas relacionadas aos temas inclusão, aprendizagem, desenvolvimento humano, entre outros. Nesse cenário, a IES buscará uma integração entre a comunidade acadêmica e o aprimoramento da pesquisa investigativa por meio da análise sob diversas óticas.

A possibilidade de inserção dos estudantes em situações reais da profissão na vivência prática da Clínica CEAM irá fomentar não somente a riqueza da formação profissional como também criará o cenário ideal para a elaboração de novas pesquisas na área. Como parte integrante dos processos de inovação tecnológica, os docentes são incentivados a utilizar a tecnologia para apoiar as aulas presenciais usando o AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem), o portal da IES, canais de atendimento com *WhatsApp*, *Direct* do *Instagram* e *E-mail*.

Nos cursos de Graduação e Pós-Graduação utiliza-se também a metodologia PBL (*Problem Based Learning*) - aprendizagem baseada em problemas onde alguns dos casos trabalhados nas diferentes disciplinas vem de problemas reais vivenciados nas próprias clínicas CEAM, onde os docentes que participam da construção casos/problemas buscam inserir inovação, contextualização e aplicação prática direta vivenciados desde o primeiro período do curso.

As palestras e seminários promovidas pela IES são abertas à comunidade estudantil e ao público em geral. Algumas das temáticas trabalhadas envolvem a cultura afro-brasileira e indígena, carnaval, São João, história da fundação e desenvolvimento de Recife e Pernambuco, meio ambiente, diversidade, direitos humanos e inclusão social. Especificamente nas festas mais tradicionais da região, Carnaval e São João, são organizadas festas para promover a integração dos que fazem a Faculdade CEAM em seus diversos níveis. No mês de junho, as festas juninas da região também acontecem na IES, com comidas típicas e danças folclóricas. Realiza-se ainda a semana de amostra indígena, ação em conscientização sobre a cultura dos povos indígenas. Destaca-se, ainda, que a IES busca estar sempre

integrada com a comunidade local, disponibilizando os resultados de suas ações e a possibilidade de participação nos eventos que realiza.

As atividades de pesquisa realizadas no curso Gestão de Recursos Humanos devem representar a integração entre as perspectivas teóricas e as propostas práticas desenvolvidas. O NDE estabeleceu as algumas linhas de pesquisas a saber:

Desenvolvimento Humano,
Análise do comportamento voltada para as organizações,
Responsabilidade social e ambiental,
Recrutamento e seleção
Liderança.

Desse modo, o PPC do curso de Gestão de Recursos Humanos expressa uma proposta curricular que aponta para a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão em consonância com as políticas institucionais determinadas no PDI e no PPI.

É importante que os alunos da graduação tecnológica tenham contato precoce com os projetos de pesquisa desenvolvidos na instituição. O objetivo é proporcionar ao graduando a possibilidade de atuar como aluno bolsista em atividades de pesquisa dentro de um programa de Iniciação Científica, despertando seu interesse pela pesquisa e o caráter empreendedor.

1.3.3 Políticas Institucionais Para a Extensão

As políticas de extensão são processos acadêmicos, que se relacionam com a pesquisa e o ensino, visando à troca de saberes com a sociedade e comunidade. A extensão cumpre ainda o papel de formar o aluno integralmente, ou seja, dando ênfase a sua formação cidadã, humana e cultural.

As atividades de extensão se constituem como um dos aportes fundamentais para toda e qualquer instituição de ensino que se propõe a uma formação integral e de excelência para os seus educandos. Por meio destas é possível ao aluno o envolvimento com realidades sociais diferentes, através do protagonismo na formulação de questionamentos e soluções no que diz respeito aos problemas socioeconômicos do país. A integração entre ensino, pesquisa e extensão é uma equação indispensável quando se tem como objetivo uma educação integral e de excelência. Integração que é necessária para produzir uma prática acadêmica coerente com as mudanças da sociedade e do mercado.

A extensão universitária tende a favorecer o desenvolvimento de um aprendizado político e social, caracterizado por uma participação responsável e eficiente nas questões de interesse público. Além disso, as atividades de extensão promovem a articulação entre os saberes científico e popular, fato que contribui para democratização do ensino e avaliação dele. Assim, é função da Extensão promover a

articulação entre o Ensino e a Pesquisa de forma indissociável e viabilizar a relação transformadora entre Instituição de Ensino e Sociedade. A extensão é uma via de mão-dupla, com trânsito assegurado à

comunidade acadêmica, que encontrará, na sociedade, a oportunidade de elaboração da práxis do conhecimento científico. Docentes e discentes trarão um aprendizado que, submetido à reflexão teórica, será acrescido àquele conhecimento. Esse fluxo, que estabelece a troca de saberes sistematizados, acadêmicos e populares, terá como consequências a produção do conhecimento resultante do confronto com a realidade brasileira e regional, a democratização do conhecimento acadêmico e a participação efetiva da comunidade na atuação da IES. Além de ser instrumentalizada pelo processo dialético de teoria/prática, a extensão é um trabalho interdisciplinar que favorece a visão integrada do social.¹

Assim, a extensão se constitui numa importante ferramenta pedagógica, pois colabora para que o ensino, ao se articular com a pesquisa e a extensão, não fique reduzido à mera reprodução de conteúdo; como também busca garantir que a extensão, ao se articular à pesquisa e ao ensino, não se reduza ao simples ativismo.

Importante mencionar que a pesquisa presente nas ações de extensão permite conhecer, analisar e intervir na realidade, estabelecendo uma relação de investigação e compromisso social, através das pesquisas aplicadas que orientarão a elaboração de novos conhecimentos para os interesses e demandas diretas da sociedade, bem como tem uma função feedback de parte da ação pedagógica nas instituições de ensino.

Nesse contexto, em atendimento à Resolução N.º 7, de 18 de dezembro de 2018, que estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira, a Faculdade CEAM institui o seu Plano de Extensão Universitária reafirmando assim o seu compromisso com um ensino de excelência.

Para que o plano fosse executado, foi implantada a curricularização da extensão, uma estratégia prevista no Plano Nacional de Educação (PNE) e regulamentada pela Resolução N.º 7. A Resolução estabelece que as atividades de extensão devem compor, pelo menos, 10% (dez por cento) do total da carga horária de cada curso de graduação. Além disso, as atividades de extensão precisam ser parte integrante das matrizes curriculares dos cursos de graduação. Mesmo com o adiamento da implementação das atividades de extensão como componente obrigatório nas disciplinas que compõem a matriz curricular, a Faculdade CEAM já deu início ao processo de incorporação e elaborou a matriz curricular do curso de Gestão em Recursos Humanos atendendo ao que institui a resolução. A instituição entende que as atividades de extensão são instrumentos de transformação da sociedade e que essa

¹ FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS (Forproex). Institucionalização da extensão nas universidades públicas brasileiras: estudo comparativo 1993/2004. Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras. Comissão Permanente de Avaliação da Extensão Universitária. João Pessoa; Brasília: Editora Universidade Federal da Paraíba; MEC/SESu, 2006.

relação se dá através de um processo educativo que articula o ensino, pesquisa e extensão de forma indissociável.

Assim sendo, acredita-se que este Plano de Extensão contribui para enriquecer os conteúdos das disciplinas e oferece múltiplas oportunidades para que os alunos ampliem suas experiências acadêmicas, disponibilizando aos futuros profissionais conteúdos relacionados à formação cidadã e política das comunidades que serão atendidas.

As ações de extensão realizadas nesta IES têm como objetivo promover a interação transformadora entre a Faculdade CEAM e a sociedade integrando os aspectos culturais, artísticos e científicos ao ensino, à pesquisa e ao desenvolvimento social, com a comunidade regional, visto que toda atividade de extensão acadêmica pressupõe uma ação com a comunidade

Nesse âmbito, a ação de extensão deve ser vista como um condutor a um novo conhecimento a ser trabalhado e articulado com o ensino e a própria pesquisa. Assim, a articulação entre a faculdade, na qualidade de promulgadora de conhecimento; e a sociedade, como receptora e participante, por meio da extensão passa a ser um processo que estabelece uma relação dinâmica entre a academia no seu contexto social.

A seguir são listados os princípios das Políticas de Extensão:

- Compartilhar o conhecimento acadêmico com a sociedade;
- Promover a inserção comunitária por meio de atividades de educação continuada, prestação de serviços e ações comunitárias, com parcerias entre a faculdade, a comunidade e outras organizações;
- Transformar e impactar com o objetivo de estabelecer uma relação entre a Faculdade e os demais segmentos da sociedade / comunidade, com uma atuação intervencionista, voltada à formação acadêmica e as próprias necessidades sociais;
- Promover a interdisciplinaridade para o estabelecimento de uma inter-relação e interlocução com integração de conhecimentos e metodologias profissionais no atendimento a demandas de formação e social;
- Incentivar os alunos a prática de atividades voltadas para a Responsabilidade Social;
- Estimular à prática esportiva entre as crianças e adolescentes das comunidades através de aulas de diversas modalidades esportivas para alunos carentes e do patrocínio de torneios intercomunitários;
- Elaborar projetos de capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho, para pessoas das comunidades carentes. Esse projeto ministrará aulas de informática, utilizando-se dos laboratórios de computação nos seus horários vagos, e de outros cursos de curta duração;

- Elaborar projetos de capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho, para pessoas das comunidades carentes, através de orientação de carreira, elaboração de currículo e dicas para participação em processos seletivos.
- Realizar ações conjuntas com empresas privadas na oferta serviços essenciais à população carente;
- Realizar visitas às comunidades pelos alunos da IES, pesquisas político-econômicas, trabalhos, seminários, reuniões e estudos voltados para esta área de interesse, buscando assim uma participação ativa no processo de desenvolvimento social visando o bem comum;
- Propor política de doações onde a Faculdade abraçará uma causa social definida e planejada. A partir desse pensamento, o departamento de Recursos Humanos da Faculdade, lança uma campanha por ano, com um tema específico visando estabelecer uma troca que visa a construção de valores e atitudes cidadãs e fraternas, entre nós e a comunidade favorecida, numa troca de experiências nas quais todos ganham.

1.3.3.1 Práticas de Melhoria das Condições Sociais da Comunidade Externa

As atividades de extensão da Faculdade CEAM têm a finalidade de incentivar os discentes e docentes a inserir-se na comunidade, apoiando sempre que necessário na liberação dos colaboradores das atividades rotineiras de trabalho. No curso de Recursos Humanos existem atividades envolvidas como por exemplo orientação de carreira e elaboração de currículo.

O desenvolvimento do projeto de extensão universitária objetiva promover o procedimento acadêmico definido e efetivado em função das exigências legais, imperativo na formação do aluno, na qualificação do docente e no intercâmbio com a sociedade.

Dentre os objetivos específicos estão:

- desenvolver entre os alunos o conceito de responsabilidade social, cidadania e preservação do ambiente e melhoria da qualidade de vida daqueles que residem nas proximidades;
- promover relacionamento com empresas, entidades e organizações ampliando as perspectivas de estágio e emprego para os alunos;
- estimular a interligação do ensino, trabalho e ação social, envolvendo as demandas sociais e as potencialidades e especificidades dos diferentes cursos oferecidos pela instituição;
- manter de diálogo permanente com diferentes setores da sociedade, numa perspectiva contextualizada;

- garantir permanente proposição de alternativas de produção de conhecimento, de aprendizado mútuo e de realização de ações simultaneamente transformadoras entre a Faculdade e a sociedade;
- estimular o processo de aprendizagem recíproca entre alunos, professores e sociedade ocorrendo em qualquer espaço e momento, dentro e fora da IES;
- contribuir na convivência na vivência social, política e profissional do corpo docente, discente e com o corpo de técnico-administrativos por meio de uma ação multidisciplinar, multidepartamental e multi-institucional.
- oportunizar a atuação da IES em comunidades em situação de vulnerabilidade social e econômica, cumprindo assim seu papel social.

Concebida como uma forma pensar e agir de maneira ética as relações, os projetos de Responsabilidade Social da Faculdade CEAM são uma outra forma de integração e estímulo à cidadania e à solidariedade através da conscientização e incentivo a participação dos alunos, do corpo docente, dos técnicos-administrativos e da comunidade nos projetos de responsabilidade social. Buscando a operacionalização da temática é estruturado um dia dedicado exclusivamente a atender e beneficiar as comunidades que necessitam de um atendimento especializado e não possui condições de custear o serviço.

É feita uma divulgação nas comunidades convidando para participar deste dia. São oferecidos pelos diretores, alunos e funcionários diversos serviços à comunidade, tais como palestras e oficinas que vão desde a área de saúde até o aprendizado de uma função ou confecção de produtos que possam servir de sustento e empregabilidade. Outras atividades como capacitações, palestras, oficinas, eventos beneficentes, apoio a instituições beneficentes, bem como regiões carentes.

Existem ainda ações e eventos promovidas pela Faculdade CEAM como a semana do meio ambiente com o estímulo à prática permanente de diminuição do uso de copos descartáveis incentivando o uso de xícara individual, reciclagem de lixo e divulgação de campanha para o uso de bicicletas.

1.3.3.2 Divulgação das Atividades de Extensão no Meio Acadêmico

A secretaria da Faculdade CEAM é responsável por divulgar as ações de extensão, dando visibilidade às mesmas a todos os seus integrantes. Essa divulgação é feita por meio de redes sociais, ferramentas de comunicação interna (*e-mail*) e cartazes nos quadros de aviso da IES.

A divulgação dessas atividades de extensão desenvolvidas pela Faculdade CEAM é feita, tendo como base dois públicos, interno e externo. O público externo receberá as informações a partir das redes sociais da IES e do portal, onde são postadas informações sobre cursos de extensão e atividades

desenvolvidas por alunos e colaboradores. Para o público interno, a comunicação será realizada utilizando o *Whatsapp*, o *Classroom*, o quadro de avisos, e-mail etc.

1.3.3.3 As Atividades de Extensão: Público-Alvo e Avaliação

A Faculdade CEAM tem o objetivo de oferecer cursos de extensão, que são cursos livres, destinados para pessoas de áreas diversas, que têm interesse em ampliar e desenvolver habilidades específicas. Os cursos são voltados para aqueles que desejam atualizar os conhecimentos e reforçar as suas redes de contato no mercado de trabalho. Os colaboradores, docentes e técnicos interessados em cursar um desses cursos poderão também participar.

Os estudantes da graduação podem participar de cursos de extensão cujo objetivo é que eles possam ter acesso a uma formação específica de seu interesse. Estudantes das comunidades vulneráveis do entorno da IES também poderão usufruir de cursos específicos oferecidos com gratuidade de inscrição, de modo a poderem desenvolver-se profissionalmente e dessa forma buscar diminuir as desigualdades de oportunidades.

A metodologia utilizada para implementar o programa e ações são baseados nos seguintes eixos estruturantes:

- Realização de ações que contribuam uma maior aproximação entre a Faculdade e a comunidade local e que favorece a interação entre ambas;
- Formação de grupos de proposição de soluções coletivas;
- Identificação e captação de parceiros para o cumprimento do projeto;
- Formação de agentes multiplicadores sobre diversas temáticas (Meio Ambiente, Direitos Humanos, educação, cultura etc.);
- Realização de ações voltadas para a perspectiva de formação política social dos alunos.

Com a finalidade de avaliar as atividades de extensão, criou-se os seguintes indicadores de Desempenho:

- Total de cursos de graduação cujos projetos pedagógicos prevejam programas de extensão como componentes curriculares;
- Percentual de alunos de graduação que participam em projetos e programas de extensão;
- Número de pessoas da comunidade externa atendidas nas atividades de extensão;
- Percentual de funcionários administrativos envolvidos com atividades/projetos/programas de extensão em relação ao total de funcionários administrativos da IES;
- Número de pessoas da comunidade interna atendidas nas atividades de extensão;
- Total de ações, projetos e programas que resultaram em monografias de final de cursos de Graduação e Pós-Graduação;

- Percentual de pesquisas originadas a partir de atividades/ projetos/ programas de extensão;
- Números de bolsas de extensão para estudantes.

A avaliação das atividades de extensão está integrada ao processo de avaliação institucional, conduzido pela comissão própria de avaliação. Adicionalmente, os coordenadores de curso devem promover a contínua auto avaliação crítica, visando o aperfeiçoamento de suas dos processos de gestão das atividades de extensão e buscando articular com o ensino e a pesquisa. Os coordenadores também são os responsáveis por manter a relação com a sociedade buscando parcerias com empresas locais.

Observando a resolução N.º 7 MEC/CNE/CES (18/12/2018), a autoavaliação da extensão deve ser realiza com as seguintes características:

- Identificação da pertinência da utilização das atividades de extensão na creditação curricular;
- Contribuição das atividades de extensão para o cumprimento dos objetivos do Plano de
- Desenvolvimento Institucional e dos Projetos Pedagógico dos Cursos;
- Demonstração dos resultados alcançados em relação ao público participante.
- Avaliação por meio de indicadores desempenho;
- Verificação in loco das atividades desenvolvidas.

O registro das atividades deve prever as modalidades de atividades de extensão que serão desenvolvidas, as estratégias de creditação curricular e a participação dos estudantes nas atividades de extensão. As atividades de extensão devem ter a proposta, desenvolvimento e conclusão, devidamente registrados, documentados e analisados, de forma que seja possível organizar os planos de trabalho, as metodologias, os instrumentos e os conhecimentos gerados.

Em atendimento ao Art. 15, parágrafo único, da Resolução N.º 7, de 18 de dezembro de 2018, será desenvolvido, no âmbito do conselho executivo, um regimento com a finalidade de melhor sistematizar o registro, o fomento e as formas de avaliação das atividades de extensão.

Os Coordenadores de curso serão os responsáveis pelo gerenciamento e monitoramento das atividades de extensão realizadas.

1.3.3.4 Ações Inovadoras e Exitosas nas Atividades de Extensão

A extensão proposta pela Faculdade CEAM está em total consonância com o estabelecido na Resolução N.º 7 MEC/CNE/CES (18/12/2018). Para isso, o colegiado do curso de Gestão em Recursos

Humanos, juntamente com o NDE, elegeu as disciplinas de recrutamento e seleção e a de responsabilidade social como responsáveis por implementar atividades de extensão.

Nessas disciplinas, os professores são responsáveis por desenvolver atividades pautadas pelas temáticas abordadas nas disciplinas cursadas pelo estudante durante o período, o que além de garantir a realização de atividades de extensão permitirá que esteja se dê de forma interdisciplinar e transversal.

Desta forma, a disciplina de Atividades complementares será responsável por organizar as ideias dos projetos e fornecer a teoria necessária para construir os planos das atividades.

1.3.4 Políticas Institucionais Estratégicas

A Faculdade CEAM tem promovido palestras, *workshops* e outros eventos com o intuito de fomentar discussões e esclarecimentos sobre diversos temas tais como a diversidade, os direitos humanos, a igualdade étnico-racial, a cultura afro-brasileira, africana e indígena, meio ambiente, entre outros. Entendendo a importância de ações estratégicas nesses temas, foram desenvolvidas algumas atividades assim como estão previstas tais ações ao longo do curso de Recursos Humanos.

1.3.4.1 Política de Valorização da Diversidade

A inclusão das pessoas de um determinado grupo social perpassa pelo respeito à diversidade. A IES tem como missão contribuir para o fortalecimento do ambiente institucional no que diz respeito à inclusão e expressão das diferenças em seus variados aspectos, respeitando a pluralidade e promovendo a inserção igualitária das pessoas nos espaços físicos e virtuais. Sua visão é ser percebida como uma IES que promove um espaço de inclusão e diversidade a partir de um ambiente seguro de aprendizagem e crescimento interno.

A Faculdade adota uma política de educação inclusiva que apresenta valores importantes, condizentes com uma política de igualdade em ambiente educacional. Implica a inserção de todos, sem distinção de condições linguísticas, sensoriais, cognitivas, físicas, emocionais, étnicas, socioeconômicas e requer sistemas educacionais planejados e organizados que dêem conta da diversidade dos alunos e ofereçam respostas adequadas às suas características e necessidades.

A diversidade de gênero e de cor é algo presente e respeitado em todas as ações da instituição, garantindo um tratamento igualitário para todos. No caso do gênero é respeitada a identidade de gênero do indivíduo, inclusive na utilização de nomes sociais, em cumprimento à Resolução nº 12, de 16 de

janeiro de 2015. Essa preocupação já começa no processo de matrícula do estudante, que pode especificar, em campo destinado para este fim, o nome social. O *e-mail* institucional e o nome na lista de frequência já contemplarão o nome social apontado pelo estudante, deixando-o confortável com o nome

com o qual se identifica. Nos casos em que o estudante proceder oficialmente perante os órgãos oficiais a mudança de nome, este passará a ser adotado, inclusive, na documentação oficial da IES, histórico escolar e declarações, assim como o diploma.

A IES se engaja em campanhas sobre a igualdade étnico-raciais e direitos humanos envolvendo discentes, docentes, técnico-administrativos e a comunidade. As temáticas sobre igualdade étnico-raciais e direitos humanos também são tratadas nos nossos congressos, eventos, seminários e palestras.

A proposta curricular do curso contempla, ainda, o disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, inclusive tratando o tema da diversidade, por meio de uma disciplina eletiva e da abordagem transversal do conteúdo em outras disciplinas.

1.3.4.2 Política de Valorização do Meio Ambiente

Em conformidade com a Resolução do Conselho Nacional de Educação N° 2 de 15 de junho de 2012, que trata da Educação Ambiental, a Faculdade CEAM desenvolve projetos que abordam o tema de educação ambiental de forma transversal nas diversas disciplinas dos cursos de graduação, em atividades de ensino, pesquisa e extensão de forma sistemática e ao longo da formação acadêmica.

A IES realiza o Programa de Responsabilidade Ambiental, com uma proposta interdisciplinar em que são articulados diferentes saberes acadêmicos para atuação junto à comunidade, focando as dimensões social e ambiental. O Programa compromete-se com a conexão das atividades de ensino, pesquisa e extensão, com a prática interdisciplinar e a produção transdisciplinar de conhecimento, com a atuação continuada e eticamente integrada às comunidades, com a valorização do ser humano e do ambiente e com o desenvolvimento das comunidades.

Com a finalidade de fazer um trabalho eficaz e efetivo, além de traçar metas e programar projetos que já deram certo em outras IES, antes de tudo, busca-se estar atento às demandas locais por meio de uma pesquisa de campo que possa trazer alguns dados da região, do estado, da política social e econômica local e das necessidades mais emergentes.

A preservação e contribuição para a valorização do meio ambiente também é realizada através do programa de extensão de educação ambiental. O objetivo é colaborar para a conscientização da comunidade acadêmica quanto à necessidade de realização de ações sustentáveis, além de manter o bom estado em que se encontram as áreas de preservação do entorno da instituição.

Dentre os objetivos específicos estão: ministrar palestras de educação ambiental; estruturar o ambiente escolar com lixeiras de coleta seletiva; organizar um local para armazenar o lixo coletado; realizar oficina de criação de artefatos com materiais recicláveis.

São realizadas palestras para os alunos e ministrados cursos de extensão para os professores, funcionários e comunidade acadêmica, visando a sensibilização de todos os membros da comunidade acadêmica para a questão da problemática do lixo. A ideia é capacitar os professores para trabalharem o tema em suas aulas, dando continuidade ao projeto mesmo após o encerramento das atividades previstas.

Vale, também, ressaltar que para atender à Lei Federal 9795, de 27/04/1999, que dispõe sobre a educação ambiental, instituindo a Política Nacional de Educação Ambiental, e o Parecer CNE/CP nº 14/2012, de 6 de junho de 2012, a Educação Ambiental (EA) está representada pelos processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem essencial à qualidade de vida e sua sustentabilidade. A disciplina eletiva de Meio Ambiente e Cidadania traz a possibilidade de uma maior discussão e aprofundamento da temática.

1.3.4.4 Política de Valorização da Produção Artística, Memória e Patrimônio Cultural

As palestras/seminários promovidos pela CEAM são abertas à comunidade estudantil e ao público em geral. As temáticas que são trabalhadas nos seminários envolvem cultura afro-brasileira, carnaval, São João e história da fundação e desenvolvimento de Recife – Pernambuco.

Especificamente nas festas mais tradicionais da região, Carnaval e São João, são organizadas festas para promover a integração dos que fazem a Faculdade CEAM em seus diversos níveis. No mês de junho, as festas juninas da região também acontecem com comidas típicas e danças folclóricas. No Carnaval, festa tradicional das cidades de Recife e Olinda, também é comemorado com ornamentação da escola e momento de descontração e integração dos funcionários e alunos.

Com o objetivo de unir cultura, entretenimento e conhecimento, é realizada 1 sessão por semestre de “cinema-comentado”, em horário do expediente de trabalho dos funcionários e em horário extra sala de aula para os alunos. Os temas buscarão evocar assuntos de interesse geral e relativos aos diversos cursos, tais como violência, desemprego, stress, patologias, direito, preconceito e, também, questões relacionadas à cultura local.

Além das atividades citadas a IES organiza pretende realizar outras ações, detalhadas a seguir:

- **CONCURSOS** - Os concursos são nas áreas de fotografia, músicas/ bandas, e poesias. Haverá premiação, regulamento e comissão julgadora pré-definida. Haverá também um concurso de melhor artigo e monografia mediante critérios, regulamento e nomeação de comissão julgadora que avaliará e selecionará e premiará o melhor artigo e monografia.
- **ARTE** - A semana de arte será uma semana em que a comunidade acadêmica poderá expor seus trabalhos artísticos, tais como exposições de pinturas, artesanatos, pratos culinários, blogs, sites, produção de roupas, móveis etc.

- CORAL – Criação de um coral voluntário envolvendo toda comunidade acadêmica estimulando o relaxamento, integração, habilidades e criatividade.
- CULTO ECUMÊNICO– Será estimulada a religiosidade através de um culto de ação de graças que acontecerá em nosso auditório com a participação de toda a comunidade acadêmica. Será um momento de desenvolver a espiritualidade e refletir questões sobre fé, amor, esperança e vida plena.

1.3.4.5 Política de Promoção dos Direitos Humanos

Em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Educação: Nº 1 de 30 de maio de 2012, que trata da Educação sobre os Direitos Humanos, a faculdade desenvolve projetos que abordam o tema direitos humanos de forma transversal. Além disso, as discussões são tratadas em disciplina obrigatória nos cursos de graduação, em atividades de ensino, pesquisa e extensão dos cursos de forma sistemática e ao longo da formação acadêmica.

A Faculdade propõe uma educação de forma integral, baseado no diálogo entre as disciplinas, na interação da teoria com a prática, na formação ética, respeito aos direitos humanos, igualdade étnico-racial, sustentabilidade ambiental, inclusão social, na responsabilidade social em que seu aluno será parte ativa deste projeto.

O currículo, a missão, a visão, os princípios, o PDI, bem como a definição dos materiais didáticos e práticas estão fundamentados em uma vivência comprometida com as questões humanas, inclusão social, socioeconômicas e ambientais. No currículo de cada curso existem conteúdos específicos sobre os direitos humanos e igualdade étnico-racial distribuídos em algumas disciplinas.

A proposta curricular do curso contempla, ainda, o disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, inclusive tratando o tema da diversidade, (Resolução nº 1, de 30 de maio de 2012), por meio de uma disciplina eletiva e da abordagem transversal do conteúdo em outras disciplinas.

1.3.4.6 Política de Promoção da Igualdade Étnico-Racial

Em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Educação: Nº 1 de 17 de junho de 2004 que trata da Educação das Relações Étnico-Raciais e Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e

Africana, a faculdade desenvolve projetos que abordam o tema de forma transversal. Além disso, as discussões são tratadas em disciplina obrigatória nos cursos de graduação, em atividades de ensino, pesquisa e extensão da Faculdade CEAM de forma sistemática e ao longo da formação acadêmica.

A Faculdade propõe uma educação de forma integral, baseado no diálogo entre as disciplinas, na interação da teoria com a prática, na formação ética do aluno com a possibilidade de aprendizado relacionado às questões de igualdade étnico-raciais. A IES se engaja em campanhas sobre a igualdade étnico-raciais e direitos humanos envolvendo discentes, docentes, técnico-administrativos e a comunidade. As temáticas sobre igualdade étnico-raciais e direitos humanos também são tratadas nos congressos, eventos, seminários e palestras organizados pela IES.

Também se utiliza os ambientes de debate como redes sociais, portal da faculdade, murais no campus etc., para realizar uma discussão entre os diversos cursos sobre educação como direito fundamental e estratégia para a promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial e enfrentamento da discriminação e do preconceito.

Destaca-se que para atender ao determinado nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena (Resolução CNE/CP 1/2004), trabalha-se no curso de gestão em Recursos Humanos esses conteúdos em determinadas disciplinas como: Língua Portuguesa e Direito do trabalho.

1.3.4.7 Política de Responsabilidade Social

No intuito de contribuir para a formação e excelência dos profissionais busca-se moldar políticas de ensino, pesquisa e extensão, alinhadas às questões do desenvolvimento econômico local. Desta forma, a IES trabalha constantemente na concepção, criação, avaliação e revisão de um sistema educacional construído com base em três fatores: processos educacionais; desenvolvimento de métodos de ensino alicerçados nas demandas do mercado; e experiência acadêmica e profissional de seu corpo docente (formado pelos doutores, mestres e especialistas).

A grande missão da IES é transformar a vida das pessoas por meio da educação, trazendo toda vivência que os dirigentes possuem em na clínica e utilizando ferramentas de ensino que buscam solucionar os problemas reais que ocorrem no contexto social que está inserida.

A Faculdade CEAM propõe uma educação de forma integral, baseada no diálogo entre as disciplinas, na interação da teoria com a prática, na formação ética, na sustentabilidade ambiental, na responsabilidade social em que seu aluno é parte ativa deste projeto.

Os projetos de responsabilidade social são uma forma de integração e estímulo à cidadania e à solidariedade. Para marcar o mês de conscientização sobre o autismo, o Grupo CEAM realiza, entre os meses de março e abril, a sua Jornada CEAM de Autismo.

O evento social e gratuito busca, entre outros, discutir a inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), além de trazer uma série de assuntos desse universo. No evento acontecerá apresentação de painéis, palestras e rodas de conversa ministrados por especialistas no assunto. A Jornada CEAM de Autismo foi pensada para alcançar diversos públicos com temas específicos para: Professores, Pais e cuidadores e Profissionais vinculados as ONGs. Toda programação ocorre de maneira virtual pelo Google Meeting (para pais e cuidadores e profissionais vinculados a ONGs) e presencial/híbrida para professores e profissionais de educação.

No Mês do Empreendedorismo e Responsabilidade, um dia na faculdade é dedicado a atender e beneficiar as comunidades menos favorecidas. Neste dia são oferecidos pelos diretores, alunos e funcionários diversos serviços à comunidade.

Durante o ano, também, são realizadas oficinas empreendedoras que buscam fomentar possibilidades de obtenção de renda por meio da produção e venda de produtos/serviços que possam ser realizados pelos participantes da oficina. São trabalhados conceitos de empreendedorismo e a comunidade é estimulada a buscar, em conjunto, formas de elaboração de algo que gere renda.

Ademais, é realizado o projeto de oferecimento de bolsas destinadas aos alunos que não têm condições de pagar por uma qualificação no ensino superior. A ideia que acolhe a causa é o PABE (Programa de Acompanhamento ao Bolsista e Estagiário), um projeto que oferece bolsas e acompanha alunos e suas notas, com vistas a contribuir com a formação de alunos com recursos financeiros escassos.

A Faculdade CEAM vem procurando interagir com a sociedade, cumprindo o compromisso social, retroalimentando o processo ensino e aprendizagem e contribuindo, sobremaneira, para uma formação profissional mais próxima da realidade. Esta relação com a sociedade se dá pelo estabelecimento de um diálogo por meio do qual a Instituição detecta anseios e problemas, e contribui para o atendimento das suas necessidades, buscando, dessa forma, contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população, notadamente das comunidades carentes.

Como forma de chegar aos mais diversos públicos e possibilitar o acesso aos conteúdos dos seus eventos, a Jornada de Autismo ocorreu por meio de uma plataforma online, possibilitando a participação dos mais diversos perfis interessados. Essa possibilidade inovadora alinha-se com a proposta da missão institucional de transformar a vida das pessoas por meio da educação.

2. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

As Atividades Complementares, como componentes curriculares enriquecedores, abrangendo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, interdisciplinares, de permanente contextualização e atualização, devem possibilitar ao aluno vivências acadêmicas compatíveis com as relações do mercado de trabalho, estabelecidas ao longo do curso, notadamente integrando-as às diversas peculiaridades regionais e culturais. As ACs são voltadas para a formação do aluno e deverão constituir o pilar de apoio para a diversidade de conhecimentos, proporcionando o cenário no qual o aluno possa, de fato, ter a sua disposição as variadas alternativas de enriquecimento curricular.

A carga horária estabelecida para as Atividades Complementares do curso será de 320 horas, podendo ser realizados projetos de pesquisa, monitoria, iniciação científica, projetos de extensão, módulos temáticos, seminários, simpósios, congressos, conferências, palestras, além da possibilidade de os alunos participarem de atividades oferecidas por outras instituições de ensino ou de regulamentação e supervisão do exercício profissional.

A elaboração e oferta das Atividades Acadêmicas Complementares serão conduzidas pelo coordenador do curso em parceria com o NDE e o Colegiado do Curso. Serão consideradas as questões relacionadas à regionalização e ao perfil do egresso estabelecido nas Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de gestão em Recursos Humanos. Dessa forma, têm como objetivo incentivar o estudante a participar de experiências diversificadas que contribuam para a sua formação humana e profissional.

As atividades complementares são desenvolvidas ao longo do curso em contraturno ou nos finais de semana e férias podendo ser aproveitadas as atividades que tenham sido realizadas até dois anos antes do ingresso do aluno na graduação, desde que atendida a aderência ao programa do curso, após a verificação da coordenação.

As Atividades Complementares (ACs) são componentes curriculares necessários à integralização do curso e deverão ser comprovadas pela documentação necessária correspondente. As Atividades Complementares têm como objetivos principais: Estimular o discente a participar de experiências diversificadas que contribuam para sua formação acadêmica, agregando habilidades e competências ao seu perfil; enriquecer o processo de ensino-aprendizagem; privilegiar a complementação da formação social e profissional; e fortalecer as relações dos discentes com a sociedade.

As atividades complementares permitem que o discente realize atividades práticas relacionadas à profissão que escolheu, desde o primeiro período do curso, criando um diferencial na sua formação acadêmica, oferecendo uma variedade de meios para aquisição e desenvolvimento de conhecimento.

As atividades acadêmicas possuem regulamento próprio, elaborado pelo conselho da IES com os representantes dos cursos, seguindo os critérios abaixo:

- Na reunião do colegiado são definidas as categorias de atividades que poderá ser contabilizada e registradas como ACs bem como a carga horária máxima possível de ser validada para cada uma delas;
- Abertura das atividades no sistema da IES para que os alunos possam realizar a inscrição;
- Realização do evento (utilização de ata de presença ou lista de presença nos eventos online), sob a supervisão de um docente ou coordenação do curso;
- Lançamento das AC no histórico dos alunos;
- Arquivo das evidências.
- Realização da atividade, sob a supervisão do docente responsável.

Buscando incentivar o intercâmbio dos alunos nas mais diversas instituições, é dada ao discente a possibilidade de realizar 50% da carga horária de AC externamente, desde que atenda ao regulamento. O aluno deverá solicitar o lançamento das horas em período estabelecido e divulgado previamente pela IES.

Buscando a inovação do processo, o aluno terá acesso às atividades que serão desenvolvidas no decorrer do semestre a partir do primeiro dia de aula e poderá organizar a sua agenda de participação, fazendo a sua inscrição de acordo com a sua área de interesse e disponibilidade de tempo. Sendo a inscrição efetuada online, em qualquer lugar e a qualquer hora.

Por meio do convênio com a Clínica CEAM será possível realizar atividades de simulação com a utilização de ferramentas como psicodrama, *storytelling*, entre outras, trazendo uma proposta inovadora e diferenciada na elaboração e desenvolvimento de atividades acadêmicas complementares.

3. PERFIL DO EGRESSO E OBJETIVO DO CURSO

3.1 Perfil do Egresso

Por entender que a formação acadêmica deve proporcionar sólido conhecimento teórico, aplicação prática e desenvolvimento de habilidades e atitudes, o Curso tecnológico em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM foi desenhado de forma a desenvolver competências consideradas essenciais ao pleno exercício profissional na área de Recursos Humanos e todos os seus Subsistemas.

O perfil do egresso do curso de Gestão de Recursos Humanos, com base nas diretrizes no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, em conjunto com representantes do corpo docente, discente, alunos egressos, associações de classe e organizações empregadoras está pautado na formação do gestor apto para atuação profissional, pesquisa e ensino com base das DCNs do curso.

Um profissional capaz de compreender os múltiplos referenciais que buscam apreender a amplitude e complexidade da gestão, que o torne capaz de exercer a profissão em seus diferentes contextos de atuação com responsabilidade e capacidade de reflexão crítica, considerando as necessidades sociais e os direitos humanos, tendo em vista a promoção da qualidade de vida dos indivíduos, grupos, organizações e comunidades. Atuando de maneira ética nas relações com clientes, colegas, com o público e na produção e divulgação de pesquisas, trabalhos e informações da área da Gestão.

O Egresso do curso de Gestão de Recursos Humanos, no exercício da profissão, deve também ser capaz de apresentar as seguintes competências e habilidades gerais, garantindo os padrões de qualidade e os princípios éticos:

- Tomada de decisões: as mais adequadas, a partir de evidência científica, após avaliar, sistematizar e decidir.
- Comunicação: tornar acessíveis as informações, fornecendo-as aos demais profissionais que as solicitem, de modo sigiloso e ético.
- Liderança: assumir a liderança junto à equipe profissional, com vistas ao bem-estar da comunidade.
- Administração e gerenciamento, tomando iniciativas, gerenciando e administrando força de trabalho, recursos físicos e materiais, e aptos para empreender, liderar equipes de trabalho, entre outras.
- Educação permanente, responsabilizando-se pela formação continuada, comprometido com a educação e treinamento de gerações futuras, engajado na vida acadêmica e profissional.

Ao concluir a graduação espera-se garantir que os alunos tenham desenvolvido, além dos conhecimentos específicos da Gestão de Recursos Humanos, as seguintes competências essenciais divididas em hard skills e soft skills, além da visão sistêmica na gestão dos subsistemas de recursos humanos.

As competências Hard Skills a serem desenvolvidas no egresso são: Visão sistêmica, planejamento estratégico e tomada de decisão. As Soft Skills são: comunicação, negociação, espírito de equipe, liderança e ética, que na final do curso contribuirão para a formação plena do profissional, que deverá apresentar competências relacionadas com a ética, criatividade, aprendizagem contínua, liderança e resolução de problemas complexos.

Essas competências permitirão ao aluno analisar problemas complexos, pensar globalmente e agir localmente, tomando decisões assertivas e eficazes.

O egresso do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM deve ser capaz de influenciar pessoas e realizar negociações que garantam a sustentabilidade organizacional.

Além das atividades complementares acadêmicas, algumas disciplinas foram pensadas de forma a promover o desenvolvimento de um profissional mais completo e proativo, como exemplo temos as disciplinas de recrutamento e seleção, dinâmica de grupo e endomarketing que buscam desenvolver atividades em grupo de modo a enriquecer e estimular o relacionamento interpessoal e a complementariedade dos saberes, promovendo uma oportunidade única de integração entre teoria e prática, além de estimular o desenvolvimento de competências como: Trabalho em Equipe; Relacionamento Interpessoal; Tomada de decisão e Visão Sistêmica atualmente muito valorizadas pelo mercado de trabalho.

A matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM permite ao aluno desenvolver as competências propostas pela IES em consonância com as Diretrizes apresentadas pelo Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

O Curso tecnológico de gestão em Recursos Humanos da faculdade CEAM pretende que, ao final do curso os alunos estejam aptos a: Recrutar e Selecionar pessoas; Desenvolver pessoas através de programas de treinamento e desenvolvimento; Elaborar e implementar programas de remuneração, Diagnosticar e propor melhorias para o clima organizacional; Aplicar as leis trabalhistas e as obrigações decorrentes dos contratos individuais e dos instrumentos coletivos de trabalho; Definir e alinhar as estratégias de gestão de pessoas com as estratégias organizacionais para o alcance dos objetivos do negócio; destacando a importância do relacionamento interpessoal dentro da organização.

O perfil do egresso, portanto, é direcionado para a formação profissional técnica e humana, desenvolvendo a capacidade de realizar análises críticas, de forma autônoma e ética, marca fundamental da maturidade alcançada com a formação no ensino superior e reforçada pelos princípios da Faculdade CEAM.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como um dos diferenciais a formação específica e de curta duração, o que permite ao egresso ampla possibilidade de inserção no mercado de trabalho, podendo atuar em empresas privadas ou públicas e organizações do terceiro setor.

Diante do exposto, pode-se afirmar que, ao final do curso, o egresso será um profissional com conhecimentos técnicos, vivência prática adquirida por meio das atividades complementares e demais ações extensionistas que abrem as portas para o exercício da profissional em diversas frentes de trabalho, com atuação profissional consciente da importância da educação continuada, bem como de sua responsabilidade social.

3.2 Objetivos

3.2.1 Geral

O objetivo geral que norteia a ação do curso é o de proporcionar aos alunos conhecimentos teóricos-práticos-científicos com a finalidade de desenvolverem o pensamento, a capacidade de observação, análise e síntese para o exercício da gestão de Recursos Humanos como ciência e profissão de forma humanista, reflexiva, crítica e criativa, para que possam inserir-se no mercado de trabalho com competência e ética.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo formar profissionais conscientes e aptos para atuar na área de Gestão de Pessoas nas organizações públicas, privadas e do terceiro setor, a partir da compreensão sistêmica dos diferentes processos de gestão alinhados a uma visão holística da organização atuando de forma inovadora e empreendedora, apresentando competências humanas, analíticas e quantitativas de forma a compreender a complexidade da dinâmica organizacional e de mercado, promovendo a análise de problemas, e propondo soluções.

3.2.2 Específicos

São objetivos específicos do Curso Tecnológico de gestão em Recursos Humanos formar profissionais para:

Recrutar e selecionar pessoas de acordo com as necessidades atuais e futuras das organizações;

✓ Implementar programas de treinamento e desenvolvimento;

✓ Aplicar programas de remuneração;

- ✓ Diagnosticar e propor melhorias para o clima organizacional
- ✓ Conhecer as leis e obrigações trabalhistas;
- ✓ Compreender o negócio, alinhando a gestão de recursos humanos, orientando as ações para resultados organizacionais;
- ✓ Compreender os valores de responsabilidade social, justiça e ética;
- ✓ Entender e atender às necessidades locais e regionais, permitindo a integração social com a comunidade externa;
- ✓ Adotar a ética como fundamento das suas ações, agindo com autonomia para aprender continuamente, comprometendo-se com as organizações nas quais atuem, respeitando o código de ética profissional e as leis vigentes no país, com foco no desenvolvimento local e com a construção de uma sociedade justa, solidária, incluyente e equânime.

4. FORMA DE ACESSO AO CURSO

O início da vida acadêmica do aluno na Faculdade CEAM se dá por meio do seu ingresso. O acesso e a seleção dos discentes ocorre nas modalidades de Vestibular, Transferência Externa, Portador de Diploma e Nota do ENEM.

- **Vestibular**: o Concurso vestibular abrangerá uma prova teórica com conhecimentos comuns às diversas formas de escolaridade do ensino médio, sem ultrapassar este nível de complexidade, a ser avaliado em provas escritas, na forma disciplinada pelo Conselho Superior. A IES organiza seu Edital e calendário de Vestibular considerando os exames das faculdades públicas, estabelecendo o número de vagas para curso, as disciplinas exigidas, o período de inscrições, as datas e os locais em que serão realizadas as provas e outros dados considerados importantes pela Direção para o esclarecimento dos candidatos. A classificação será feita pela ordem decrescente dos resultados obtidos, sem ultrapassar o limite de vagas fixadas.
- **Transferência Externa**: os discentes de outra IES que desejem ingressar no curso de Gestão em Recursos Humanos da Faculdade CEAM poderão requerer a modalidade de transferência externa. Todavia, só será possível disponibilizar esse ingresso, quando o curso estiver com a primeira turma cursando o segundo período. No ato de solicitação da transferência externa, o candidato deverá apresentar a documentação que comprove o vínculo com a IES da qual ele solicitará transferir-se. Só serão aceitos alunos dos cursos de Gestão de Recursos Humanos, pois a IES não dispõe de outros cursos no momento para o aproveitamento de disciplinas. O candidato requerente deverá estar na situação de matrícula ativa para solicitar a transferência externa, alunos em situação de abandono ou com matrícula trancada não estão aptos ao ingresso por meio desta modalidade. Após o deferimento da matrícula, o candidato poderá solicitar isenção das disciplinas cursadas na IES de origem, desde que o conteúdo programático e a carga horária correspondam, no mínimo, a 75% (setenta e cinco por cento) do conteúdo e carga horária do curso de gestão em Recursos Humanos ministrado na Faculdade CEAM.
- **Processo Seletivo ENEM** - A inscrição do candidato é realizada mediante a apresentação dos resultados obtidos no Exame Nacional do Ensino Médio (Prova Objetiva e Redação). Os candidatos são classificados de acordo com as vagas definidas no Edital da seleção.
- **Portador de Diploma** - Os portadores de diploma de nível superior podem requerer a matrícula nos cursos de graduação, mediante a apresentação de documentação (diploma, histórico escolar completo, descrição do regime de aprovação da instituição de origem e programa das

disciplinas cursadas com aprovação). As solicitações serão analisadas e o requerente que tiver a solicitação de matrícula deferida terá aproveitadas apenas as disciplinas cujo conteúdo programático e carga horária, na instituição de origem, correspondam a 75% (setenta e cinco por cento) do conteúdo programático e da carga horária das disciplinas ministradas na Faculdade CEAM.

5. MATRIZ CURRICULAR

5.1. Considerações Iniciais

O presente capítulo apresenta a matriz curricular do Curso Tecnológico de Gestão em Recursos Humanos da Faculdade CEAM.

A matriz curricular apresentada foi construída por um grupo de docentes composto por integrantes do próprio grupo CEAM com relação direta com o curso de Gestão de Recursos Humanos bem como docentes com comprovada experiência acadêmica e profissional na área. Essa construção baseou-se nas premissas da importância da articulação teoria- prática, na inclusão de módulos optativos com a disciplina de Libras, na necessidade da inserção da interdisciplinaridade.

5.2. Duração do Curso

Sendo concebida segundo as DCNs para o curso Tecnológico de gestão de Recursos Humanos, a matriz curricular procura garantir a coerência com o perfil do egresso, formada por disciplinas curriculares mínimas, disciplinas eletivas, atividades acadêmicas complementares e Projetos extensionistas.

A matriz curricular apresentada na Figura 1 é composta por 4 períodos. O curso é composto por 20 disciplinas distribuídas em 04 semestres. A carga horária total obrigatória do curso corresponde a 1600, sendo 1280 de disciplinas obrigatórias e 320 horas de atividades complementares.

São ofertadas ainda disciplinas eletivas e optativas, a escolha do aluno. São elas: Libras, noções básicas de matemática e estatística, negociação, Direitos humanos, Meio ambiente e sociologia.

5.3 Articulação entre a teoria e prática

O curso de gestão de Recursos Humanos da CEAM busca a adequação do currículo às características do acadêmico e do ambiente socioeconômico e cultural, permitindo relacionar as atividades curriculares ao cotidiano dos alunos nas práticas e ao contexto social, ou seja, proporcionando um ensino contextualizado que articula teoria com a prática. Para tanto, buscou-se adequar o processo de ensino e aprendizagem à realidade local e regional, articulando as diferentes ações curriculares às características, demandas e necessidades de cada contexto. Desenvolveram-se estratégias para articular o processo de ensino à realidade dos alunos, propiciando uma aprendizagem referida aos diferentes âmbitos e dimensões da vida pessoal, social e cultural dos discentes.

Nessa perspectiva o currículo do curso foi pensado de forma abrangente, com ampla rede de significações, e não apenas como um lugar de transmissão e reprodução do saber, estabelecendo relação

de reciprocidade entre o aluno e o objeto de conhecimento, favorecendo aprendizagem significativa, uma vez que está baseada nos diferentes âmbitos e dimensões da vida pessoal, social e cultural dos alunos.

Estes três princípios ganham dimensão na estrutura curricular do Curso, que segue o que preconizam as Diretrizes Curriculares Nacionais, as quais estabelecem para a organização curricular a necessidade de contemplar conteúdos relacionados com a formação geral, a formação técnica e a formação prático-profissional.

Uma das principais prioridades da coordenação do Curso, além das atividades previstas nos atos normativos do MEC, do CNE e da própria IES, é a de exercer a contextualização e interdisciplinaridade, objetivando a formação do profissional capaz de colocar em ação os conhecimentos e valores adquiridos para desempenhar com eficácia e eficiência as competências profissionais adequando às necessidades do mundo de trabalho.

A utilização da metodologia *PBL*, onde os estudantes resolvem problemas baseados em casos reais contextualizados da vida profissional de gestão e o contato precoce com a prática, através das atividades acadêmicas complementares e extensionistas cria um ambiente favorável à relação teoria prática. Isso acontece porque na própria construção do conhecimento do estudante a partir do momento que, em pequenos grupos, ele busca soluções para a situação descrita no caso/problema da disciplina, as habilidades que ele necessitará para a prática profissional são apresentadas.

No âmbito da sala de aula, existe uma preocupação em considerar o cotidiano e a realidade regional, as experiências vividas pelos alunos e, quais são suas prováveis áreas de atuação como profissionais. Ou seja, dar um significado real ao conhecimento adquirido. Para que isto ocorra os docentes são orientados e capacitados para a sempre manter o aluno no papel central como protagonista de seu aprendizado, usando os conhecimentos trocados na resolução de problemas, isto através da colocação de situações comuns ao futuro profissional, trazendo o cotidiano para a sala, “aproximando” o dia a dia do conhecimento científico. Isso é sempre possível, pois inúmeros e praticamente inesgotáveis são os campos e contextos de experiências que podem ser utilizados para significar o conhecimento.

Este Projeto, atento aos efeitos das mudanças no mercado de trabalho e considerando o compromisso social dos futuros profissionais na área de Recursos Humanos, concebe que a formação do Gestor da CEAM implica dois aspectos básicos: a valorização da relação professor/aluno, enquanto cidadãos, e uma constante avaliação e atualização do Curso, com vistas às demandas desse aluno e da sociedade, revelando o caráter ético do formar e ser gestor.

5.4 Disciplina de Libras

Atendendo ao Decreto Nº5526/2005 consta na matriz curricular a disciplina de Libras, no 4º período como disciplina optativa.

5.5 Aperfeiçoamento permanente do corpo docente e da matriz curricular

São oferecidos aos professores do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM Cursos de Atualização Pedagógica. Os temas centrais dos encontros são baseados na perspectiva da “Didática do Ensino Superior” com ênfase em elementos para discussão de questões fundamentais que determinam a elaboração de um Projeto Pedagógico de Curso, Preparação de Planos de Ensino, Planos de Aulas, Métodos de Ensino e Avaliação, além de refletir sobre questões histórico-sociais, antropológicas e epistemológicas da didática do ensino superior.

Baseando-se nos princípios que norteiam a IES, buscam-se moldar políticas de ensino, pesquisa e extensão, alinhadas às questões de inclusão social e desenvolvimento econômico local.

Entendendo que a atual conjuntura sócio político, econômica e cultural vem exigindo uma “nova escola” que deve se constituir pela construção da sua autonomia e democracia, esta IES promoverá encontros sistemáticos (seminários/*workshops*) com seu corpo docente a fim de elaborar e atualizar seu Projeto Político Institucional.

Os seminários e workshops neste sentido têm por objetivo:

- refletir sobre a prática pedagógica e sobre projetos e metas para o futuro;
- promover a interação entre os docentes, técnicos administrativos e representantes do discentes;
- desenvolver estudos e atividades coletivas que possibilitem a modernização do Projeto Político Institucional;
- desenvolver um ambiente de reflexão e análise sobre a prática avaliativa, especialmente do processo de ensino-aprendizagem com instrumentos apropriados para coleta dos dados, análise e apontamento de sugestões de melhorias. Todo o processo de autoavaliação deverá ser gerenciado e acompanhado com indicadores de qualidade.

O Projeto Político Pedagógico Institucional é o referencial através do qual a instituição pretende orientar suas ações e não algo construído para limitar-se a uma série de normas inflexíveis. São observados os avanços da tecnologia e possíveis questões técnico-pedagógicas, tratando-se fundamentalmente da questão filosófica sobre o ato de educar.

No planejamento da IES encontra-se a realização de Encontros Acadêmicos com os seguintes objetivos:

- propiciar a integração do corpo docente;
- ampliar o campo teórico que respalda a prática pedagógica;
- analisar e discutir sobre as questões básicas do Projetos Pedagógicos dos Cursos com Docentes e Discentes;
- avaliar as práticas desenvolvidas.

A contemporaneidade curricular é uma marca que se destaca na construção e atualização das matrizes curriculares dos cursos. São observados os avanços e o desenvolvimento tecnológico, social e econômico da região, sendo a oferta de componentes pedagógicos sempre sintonizada com o mercado de trabalho.

Os conteúdos curriculares dos cursos obedecem, rigorosamente, às áreas de conhecimento solicitadas dos conteúdos básicos, assim como também atendem a carga horária mínima proposta pelas Diretrizes Curriculares Nacionais estabelecidas pelo Ministério da Educação e ao Mercado de Trabalho. Os currículos foram construídos para atender a uma realidade dinâmica, flexível, proporcionando a interação da teoria com a prática e o diálogo entre os diferentes campos do saber.

A Faculdade CEAM prioriza as discussões constantes em volta da criação e atualização dos currículos de seus cursos, que devem abrir caminhos, a fim de que haja lugar para a reflexão e a construção do pensamento crítico e investigativo.

A seleção dos conteúdos tem como princípio básico o cumprimento das diretrizes curriculares de cada área e o desenvolvimento pretendido de determinadas competências e habilidades. Essas competências devem ser criadas por meio de processos, que demandam métodos de ensino que envolvam práticas de ação/reflexão/ação. Portanto, a disciplina, seleção de conteúdos e práticas pedagógicas fazem parte dos currículos da IES, contemplando o desenvolvimento de competências relacionadas ao empreendedorismo, à capacidade de se adequar, da melhor forma possível, às mudanças da sociedade, às novas tecnologias; e de associar e integrar os conhecimentos, analisar e solucionar problemas.

Esse processo educacional deverá ter como foco conteúdos essenciais para a formação do cidadão, respeitadas as particularidades de cada disciplina. O estudante deverá ser avaliado quanto ao desenvolvimento de competências e habilidades, por meio da aprendizagem significativa dos conteúdos. A IES estruturou as ementas das disciplinas levando em consideração conteúdos que favoreçam o desenvolvimento de diversas competências cognitivas fundamentais, tais como: observação, compreensão, argumentação, organização, análise, senso crítico, síntese, comunicação de ideias, relacionamento interpessoal, planejamento, entre outros. A organização curricular está estruturada de forma a privilegiar a interdisciplinaridade, possibilitando que o curso seja ajustado às exigências econômicas, sociais e políticas, atendendo às demandas da sociedade regional.

O Projeto Pedagógico de um curso é a expressão de uma filosofia da educação e de uma concepção de formação profissional e pessoal sintonizada com o momento atual do Brasil, do mundo e proposta da IES. O eixo central dos Projetos de cursos da Faculdade CEAM é a discussão, análise e implementação de problemas reais, trazidos por instituições do mercado, desde o primeiro semestre dos cursos. Os cursos estão preparados continuamente para a revisão dos enfoques de suas ementas, sempre que mudanças ocorrerem em cada campo do saber. Além das diretrizes gerais, a proposta pedagógica de cada curso buscará o equilíbrio entre a formação fundamental, profissional e prática. A carga horária proposta pelos cursos é compatível com aquelas especificadas nas Diretrizes Curriculares Nacionais e possuem distribuição adequada e número de atividades compatíveis para fazer a articulação entre teoria e prática, atendendo com excelência aos requisitos da Estrutura Curricular.

Os processos de ensino e de aprendizagem, bem como os objetivos e as capacidades que se pretende desenvolver nos alunos, serão definidos nos currículos dos projetos pedagógicos de cada curso. Em linhas gerais, os currículos devem contemplar uma formação profissional, pessoal e social levando em consideração o papel que deverão ter na sociedade como membros ativos de sua configuração.

Os PPCs definem os conteúdos a serem distribuídos nos currículos de cada curso, envolvendo não apenas os conhecimentos de cada área do saber, mas como concepção pedagógica que visa o homem na sua integralidade. A IES procura contemplar também conteúdos que possibilitem o desenvolvimento das capacidades afetivas, interpessoais, cidadãos e sociais dos discentes.

Compreendendo que os projetos pedagógicos devem funcionar com metas a serem atingidas em função do profissional a ser formado, é no egresso que se reflete a qualidade, a identidade, a vocação e a criatividade da Instituição na consecução da sua missão educacional.

5.6 Flexibilidade Curricular

Para garantir flexibilidade aos alunos em seus percursos acadêmicos, o aproveitamento nos estudos pode ser demonstrado por meio de provas, trabalhos, certificações e outros instrumentos de avaliação específicos, cancelados por banca examinadora especial.

Além disso, a construção da matriz curricular, por sistemas de créditos, não obriga os alunos a se matricularem em todas as disciplinas de um determinado período. Apesar de ser recomendável que os alunos estejam no bloco de disciplinas apontados na matriz curricular a cada período, alunos que tenham sido dispensados de cursar alguma unidade curricular podem ter mais tempo para estudos ao cursar menos disciplinas. As atividades complementares também serão um canal para a promoção da flexibilidade do currículo ao proporcionar aos discentes a possibilidade de aprofundamento temático e interdisciplinar, com vistas à ampliação do conhecimento, à verificação de perfis profissionais e ao desenvolvimento de habilidades. Outra ação presente no curso que amplia a possibilidade de flexibilização curricular ocorre

através das disciplinas eletivas e da disciplina optativa.

Para o estudante a flexibilização curricular inegavelmente traz benefícios uma vez que no mínimo possibilita a ampliação dos horizontes do conhecimento e o desenvolvimento de visão crítica mais abrangente, pois permite a busca por mais conhecimentos.

Na IES, considerando que o Ensino Superior no Brasil é altamente regulamentado na forma de Leis, Portarias e outros que delimitam e até determinam o curso através de Diretrizes Curriculares Nacionais, definições de cargas horárias mínimas, definições de tempo de integralização, definições de carga horária e forma de articulação dos estágios, buscou-se a flexibilização curricular articulada de forma que os benefícios desta fossem agregados aos cursos.

Para tanto, na definição da estrutura curricular do curso especial atenção se deu a: articulação da teoria e prática desde os momentos mais precoces do curso, busca incessante por um ensino centrado na produtividade dos alunos, uma formação articulada, mas principalmente integrada à realidade cultural, econômica e social da região e do Brasil, fomento a permeabilidade de informações, conhecimentos, saberes e práticas mesmo no ensino 'disciplinar', promoção à interdisciplinaridade. Para que isto seja possível é necessário, entretanto entender que a flexibilidade curricular depende de estruturas flexíveis exercitadas na IES e curso, as quais são ilustradas na figura 1:

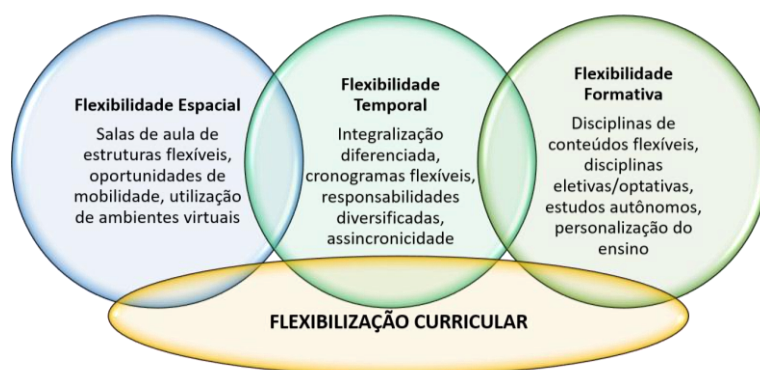


Figura 1: Flexibilidade curricular

Vale destacar que dentro das premissas descritas no âmbito do curso define-se unidades curriculares específicas vocacionadas à flexibilização, como as disciplinas “**eletivas**” e as disciplinas de “**Projetos Extensionistas**” que no primeiro caso permite que o futuro profissional, ressalvadas as premissas legais, escolha disciplinas que cursa e no segundo caso, permite ao NDE do curso a determinação de plano de ensino adaptável às necessidades formativas e ou do mercado de trabalho.

A flexibilização curricular permite também a adaptação às diferenças individuais, respeitando os diversos ritmos de aprendizagem, integrando as dessemelhanças locais e os distintos contextos culturais,

garantindo um currículo que funcione como um fluxo articulado de aquisição de saber, num período, tendo como base a diversidade e o dinamismo.

5.7 Atualização curricular sistemática para oferta de componentes curriculares

A IES compreende o currículo como a viabilização das intenções e orientações expressas no projeto pedagógico. Nesse sentido, a organização curricular dos cursos oferecidos por esta instituição concilia o atendimento às Diretrizes Curriculares Nacionais, com as necessidades e expectativas do mercado de trabalho e da comunidade, prevê também enriquecimento do currículo, pela interdisciplinaridade. Assim, promove permanentemente a discussão junto ao colegiado do curso sobre a flexibilização acadêmica, tornando os currículos mais dinâmicos.

Alinhados a isso, os planos de ensino das disciplinas trazem objetivos, competências, habilidades e conteúdos que serão desenvolvidos pelos discentes, princípios metodológicos que norteiam a disciplina e os processos de avaliação.

Os currículos dos cursos de graduação contemplam a real integração entre teoria e prática profissional, buscando respostas para as questões do cotidiano e a sustentação dos modelos de ensino voltados para a prática. Adota-se a metodologia de aprendizado baseado em problemas (PBL - *Problem Based Learning*), que possibilita a análise e desenvolvimento de um problema real, proposto por profissionais experientes.

A Faculdade CEAM propõe um projeto pedagógico que destaca a formação integral do ser humano, desta forma seu currículo contempla conteúdos que permitam o desenvolvimento de capacidades cognitiva e interpessoal.

Antes de cada semestre letivo, a coordenação de curso informará a todos os estudantes o programa do curso, os componentes curriculares que serão o ponto norteador das atividades do semestre, o plano de aula, os requisitos de cada disciplina, o perfil dos docentes, os recursos disponíveis e o processo de avaliação.

Os Núcleos Docentes Estruturantes (NDEs) de cada curso de graduação estão sempre avaliando e reelaborando os projetos pedagógicos e suas matrizes curriculares, procurando atender às novas demandas do mundo moderno, além de incorporar novas tecnologias educacionais que acompanhem as modificações propostas pelas novas diretrizes curriculares e as especificidades dos cursos de graduação.

É observado também o total cumprimento dos conteúdos e cargas horárias definidos no plano de ensino de cada disciplina.

5.8. Adequação das Disciplinas à formação

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está fundamentada no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição), aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 maio de 2016, na Portaria nº 457, de 30 maio de 2018, e na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

. O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM atende aos preceitos legais vigentes, com uma estrutura curricular inovadora que articula teoria e prática conforme descrito a seguir:

- Carga horária de 1.600 horas mínimas previstas no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia-CNCST;
- Tempo mínimo de integralização de 2 anos;
- Objetivos do curso e o perfil do egresso atendem ao descrito no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia - CNCST e na Portaria nº 457, de 30 de maio de 2018;
- Conteúdos curriculares de acordo com o recomendado no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNCST (3ª Edição)
- Apesar de não possuir estágio supervisionado obrigatório, conforme previsto na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 janeiro 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica; porém a Faculdade CEAM incentiva a realização da vivência prática através de estágios extracurriculares e as atividades extensionistas e complementares.
- Apresenta Atividades Acadêmicas Complementares associadas às áreas do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, levando em consideração quatro eixos: Cidadania; Científico-acadêmico; Empregabilidade, Sustentabilidade e Empreendedorismo e Inovação. As atividades acadêmicas complementares têm como objetivo estimular o discente a participar de experiências diversificadas ao longo do curso, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias à sua formação.
- Disponibiliza a disciplina de Libras como disciplina optativa com carga horária de 80 horas, conforme determina o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005;
- O Currículo insere os estudos das relações étnico-raciais, o ensino da história e cultura afro-brasileira e indígena de maneira transversal e interdisciplinar, nas disciplinas Fundamentos do comportamento individual, ética profissional e da empresa, Motivação e Liderança, de maneira transversal e interdisciplinar, conforme estabelece a Resolução CNE/CP nº 1, de 17 de junho de 2004;
- O currículo aborda ainda a temática Educação Ambiental nas disciplinas gestão de pessoas, conflito e Negociação e endomarketing, além das atividades de pesquisa ou extensão, de maneira transversal e interdisciplinar, atendendo ao Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002;

- O currículo implementa ações de ensino, pesquisa e extensão que discutem Direitos Humanos, incluindo a temática nas disciplinas de fundamentos do Comportamento individual, Recrutamento e Seleção de pessoas; Conflito e negociação; endomarketing e responsabilidade social ambiental de maneira transversal e interdisciplinar, atendendo o que determina a Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012;

A matriz curricular está organizada para oferecer ao aluno referenciais teórico-práticos que colaborem com o desenvolvimento de competências gerais e específicas que promovam o seu pleno desenvolvimento como pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o mercado de trabalho.

5.9 Inovações

A Coordenadora do Curso desempenha papel integrador e organizador na implantação e desenvolvimento da estrutura curricular, planejada conjuntamente com o corpo docente, buscando integrar o conhecimento das várias áreas. Para a implementação e execução do currículo, a Coordenadora trabalha com o seu Núcleo Docente Estruturante – NDE, seu Colegiado de Curso e demais professores.

Entendendo a inovação como a possibilidade de promoção de mudanças metodológicas e inclusão de recursos tecnológicos, as inovações se materializam pela utilização de formas alternativas de saberes e experiências. Diversas ações serão realizadas, tais como:

1. Por meio da parceria com o Centro de Apoio Multidisciplinar – CEAM o curso de Gestão em Recursos Humanos poderá realizar atividades de simulação com a utilização de ferramentas como psicodrama e *storytelling*, trazendo uma proposta inovadora na elaboração e desenvolvimento de atividades acadêmicas complementares.
2. Uso do *Design Thinking*, uma abordagem com foco no aluno para a inovação, levando-o a pensar de maneira crítica e criativa para desenvolver ideias, organizar informações, tomar decisões e adquirir conhecimento. O objetivo desse método é tornar cada aluno consciente de sua capacidade de transformar, estimulando-o a pensamentos e ações críticas e criativas despertando desta forma o sentimento de protagonismo nos estudantes, fazendo com que se envolvam mais com as propostas da escola.
3. Estímulo ao desenvolvimento de competências socioemocionais: as dificuldades atuais dos futuros profissionais vão muito além dos conhecimentos tradicionais para que logrem êxito no mercado de trabalho atual se faz necessário dotá-lo de competências socioemocionais que podem ser exercitadas com a inserção de experiências inovadoras como ações de cidadania, solidariedade, transformação do ambiente e sustentabilidade as quais costumam motivar e de forma surpreendente despertar o perfil protagonista nos futuros profissionais.

5.10 Matriz Curricular

A matriz curricular regular do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CEAM contempla uma carga horária total de 1600 horas distribuídas em 04 períodos, conforme tabela abaixo.

Matriz Curricular Regular do Curso de gestão em Recursos Humanos

1º PERÍODO					
PER	DISCIPLINAS	CH	T	P	PRÉ-REQUISITO
1	Atividades Complementares 1	80	80	0	
1	Comunicação Interpessoal e Empresarial	60	60	0	
1	Direito do trabalho	60	60	0	
1	Fundamentos do Comportamento Individual	80	80	0	
1	Português para Fins profissionais	60	60	0	
1	Introdução à administração	60	60	0	
	Subtotal	400	400	0	
2º PERÍODO					
PER	DISCIPLINAS	CH	T	P	PRÉ-REQUISITO
2	Atividades Complementares 2	80	80	0	
2	Avaliação do Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas	80	60	20	
2	Ética Profissional e da Empresa	60	60	0	
2	Dinâmica de Grupo nas Organizações	60	40	20	
2	Motivação e Liderança	60	60	0	
2	Gestão de Pessoas	60	60	0	
	Subtotal	400	360	40	
3º PERÍODO					
PER	DISCIPLINAS	CH	T	P	PRÉ-REQUISITO
3	Atividades Complementares 3	80	80	0	
3	Conflito e Negociação	60	60	0	
3	Sistemas de Remuneração	60	60	0	
3	Administração de Serviços	80	80	0	
3	Recrutamento e Seleção de Pessoas	60	40	20	
3	Relações Sindicais	60	60	0	
	Subtotal	400	380	20	
4º PERÍODO					
PER	DISCIPLINAS	CH	T	P	PRÉ-REQUISITO
4	Atividades Complementares 4	80	80	0	
4	Análise Organizacional	60	60	0	
4	Endomarketing	60	40	20	
4	Gerência da Qualidade	80	80	0	
4	Estratégia Empresarial	60	60	0	
4	Responsabilidade Social e Ambiental	60	40	20	
	Subtotal	400	360	40	

Eletivas

	Eletivas	
OPTATIVA	Libras	80
	Noções Básicas de Matemática e Estatística	60
	Negociação	60
	Direitos Humanos	60
	Meio Ambiente	60
	Sociologia	60

* As AAC podem ocorrer com carga horária teórica ou prática, a definição dependerá da estruturação da atividade que será ofertada no momento.

6. METODOLOGIA

A metodologia de ensino do curso é baseada na metodologia PBL na qual o estudante torna-se o protagonista do seu aprendizado e passa a buscar o conhecimento para resolução de problemas.

Visando a inovação e aperfeiçoamento do processo ensino-aprendizagem, as seguintes estratégias de ensino serão adotadas:

- Aula expositiva dialogada;
- Seminário;
- Debate;
- Oficina de leitura e estudo de texto;
- Ensino com pesquisa;
- Trabalho individual e em grupo;
- Visita técnica;
- Aula prática simulada;
- Aula prática de atendimento à comunidade;
- Estudo de caso;
- *Design Thinking*.

Torna-se necessário destacar que as estratégias de ensino serão eleitas de acordo com a proposta de cada disciplina, buscando autonomia do aluno e utilizando estratégias de aprendizagem que coloquem o aluno como sujeito ativo no processo de construção do conhecimento. Sendo o professor o indutor ou facilitador do processo de ensino e aprendizagem.

A aula expositiva dialogada tem como principal finalidade a exposição do conteúdo programático em consonância com a participação do acadêmico. Esta é uma estratégia que tem uma utilização bastante comum no Curso de Gestão de Recursos Humanos, uma vez que permite a troca entre professores e alunos de maneira direta.

O seminário, o debate e o estudo de texto são considerados estratégias capazes de permitir ao acadêmico a elaboração de sínteses a partir da discussão das ideias dos autores estudados.

O ensino com pesquisa é uma estratégia que possibilita ao acadêmico o desenvolvimento do pensamento crítico e tem como característica a solução de problemas, produção de conhecimento e aproximação da realidade.

O trabalho individual e em grupo também são considerados formas de consolidar o conhecimento através do estudo exaustivo de temas específicos. Em se tratando do trabalho realizado em grupo, fica evidente a relevância desta estratégia no que se refere ao desenvolvimento das habilidades de relacionamento entre a equipe.

A visita técnica tem sido uma ferramenta imprescindível na formação do acadêmico, uma vez que propicia um contato prévio com a profissão de forma significativa e próxima da realidade.

Quanto às aulas práticas, estas serão oferecidas de forma simulada ou através de atendimento à comunidade. As práticas simuladas têm como finalidade a execução e treinamento de técnicas entre os acadêmicos. Em contrapartida, as atividades de atendimento à comunidade têm como objetivo principal a execução das técnicas apreendidas aplicadas aos indivíduos voluntários. Tais estratégias de ensino refletem a articulação da teoria com a prática desenvolvida ao longo do curso.

O estudo de caso pressupõe uma análise detalhada e exaustiva de uma determinada situação, a partir do aprofundamento do conhecimento. Por estar em confronto com a realidade e ter uma relação direta com a práxis profissional, esta estratégia é utilizada com frequência durante as atividades práticas de atendimento à comunidade.

Uso do *Design Thinking*, uma abordagem com foco no aluno para a inovação, levando-o a pensar de maneira crítica e criativa para desenvolver ideias, organizar informações, tomar decisões e adquirir conhecimento, é uma ferramenta que será utilizada no curso. O objetivo desse método é tornar cada aluno consciente de sua capacidade de transformar, estimulando-o a pensamentos e ações críticas e criativas despertando desta forma o sentimento de protagonismo nos estudantes, fazendo com que se envolvam mais com as propostas da escola.

A realização constante de avaliações internas e externas contribuirá para a melhoria e conservação da qualidade de ensino, da atualização das metodologias e de seus recursos de apoio.

Por meio de um convênio firmado com o Centro Especializado em Apoio Multidisciplinar - CEAM, os alunos têm a possibilidade de uma vivência prática aplicada à realidade local e com acesso aos mais diversos processos de gestão utilizados na organização CEAM. A metodologia de aprendizado baseado em problemas (*PBL - Problem Based Learning*), que possibilita a análise e desenvolvimento de um problema real, proposto por empresas ou instituições locais, poderá ser aplicada de uma maneira muito mais eficiente.

Assim, o curso utiliza estratégias ancoradas em métodos ativos de ensino, aprendizagem, nos quais a motivação, a problematização, interdisciplinaridade e a contextualização permitem uma individualização da experiência educacional do aluno. Ademais, incentiva o desenvolvimento das habilidades de metacognição e o “aprender fazendo”, por meio da integração teoria- prática, desde o início do curso.

Destaca-se, ainda, que a acessibilidade metodológica se encontra associada a variações na dinâmica do processo de ensino-aprendizagem, bem como pela proposta de medidas que facilitem o aprendizado para o aluno que apresente alguma necessidade. Para tal, a Instituição busca contratar profissionais especializados, disponibilizando monitoria, tecnologia assistiva e a adaptação dos conteúdos programáticos previstos no PPC, de forma a conceber o aprendizado, o conhecimento, a avaliação e inclusão educacional sem barreiras, acessível. O curso irá investir na utilização de recursos a fim de viabilizar a implantação de novas metodologias, uso de vários estilos de aprendizagem, novos conceitos de avaliação de conhecimentos e habilidades.

7. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

A avaliação da aprendizagem tem como princípio o desenvolvimento de competências, da capacidade de construir conhecimentos técnicos, tecnológicos e gerenciais, a partir das necessidades observadas na prática social e profissional. Utilizando-se de critérios claramente explicitados, são avaliados os conhecimentos e o modo como os alunos fazem uso deles. Isso permite, quando necessário, uma reorientação no processo de formação dos alunos, com atividades de apoio, de forma a permitir o suprimimento de suas dificuldades.

Outro aspecto relevante é o princípio da autoavaliação como instrumento que favorece o exercício de análise crítica, de percepção do crescimento do aluno, permitindo a aquisição de uma autonomia intelectual e uma visão de sua própria formação.

Para que se possa identificar a importância das atividades oferecidas durante o percurso formativo do aluno, serão utilizadas três modalidades de avaliação:

- A diagnóstica, momento em que podemos conhecer o que os alunos já vivenciaram, o que já trazem na sua bagagem cultural, os conhecimentos que já possuem e suas expectativas em relação ao curso. A avaliação diagnóstica é feita em sala de aula, pelos professores, através de observação, conversas e registros;
- A avaliação formativa tem como foco a aprendizagem. Neste tipo de avaliação não existem escores de performance definindo aprovação como os presentes nas avaliações somativas. Essa avaliação busca um guia da aprendizagem, o seu planejamento e sua autorregulação, podendo proporcionar um impacto positivo nos processos avaliativos planejados. Deve ser intrínseca e constante durante o processo de aprendizagem, para entender se os métodos aplicados estão sendo eficientes e realmente absorvidos pelos alunos.;
- A avaliação somativa oferece um panorama geral sobre o processo de aprendizagem com objetivo de obter as informações necessárias sobre as habilidades e aprendizados desenvolvidos ao final de um processo de ensino. É considerada no momento da entrega da produção acadêmica, nas diferentes disciplinas que integram o currículo.

Cabe ressaltar que essa modalidade de avaliação não tem como objetivo primordial selecionar, classificar, ordenar tipos diferenciados de aprendizagem, mas, sobretudo, fornecer informações e questões que são analisadas para a tomada de decisão acerca do melhor caminho a ser construído para a formação do perfil profissional desejado.

Compreende-se a avaliação como uma atividade que fornece informações e questões para que se possa refletir sobre o melhor caminho a ser construído durante a formação do profissional, tentando resgatar o potencial de cada um dos alunos. A avaliação é vista como um processo indispensável para o replanejamento das ações educativas.

Ela não ocupa um espaço único e específico, com o propósito de avaliar o que o aluno produziu, mas faz parte de um processo contínuo e permanente, permitindo avanços sem ferir as normas pré-estabelecidas institucionalmente, quanto ao momento e formas de registrar os resultados obtidos pelos alunos.

As avaliações poderão ser realizadas através de provas teóricas, provas práticas, seminários, simulações, dinâmicas de grupo, realização de projetos ou outros trabalhos, representando atividades acadêmicas de ensino, de acordo com as especificidades de cada disciplina, ficando a critério do docente definir a melhor forma de avaliar.

O aproveitamento escolar é avaliado através do acompanhamento contínuo do aluno e dos resultados por ele obtidos nos exercícios escolares e no exame final. A avaliação do desempenho escolar, em cada disciplina, levará em consideração a frequência e o aproveitamento.

A frequência às aulas e às demais atividades escolares, permitida apenas aos matriculados, é obrigatória, e o abono de faltas poderá ocorrer em situações específicas permitidas por lei podendo tal solicitação ser deferida pelo coordenador do curso. Independentemente dos demais resultados obtidos, é considerado reprovado na disciplina o aluno que não obtiver frequência, no mínimo, de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades programadas.

O docente da disciplina terá autonomia na escolha da forma de avaliação, como mencionado anteriormente, podendo elaborar os exercícios escolares, sob a forma de provas escritas, que serão aplicadas individualmente ou em dupla, caso esteja previsto nos critérios da avaliação existentes na ementa das disciplinas, e determinar os demais trabalhos, bem como julgar-lhes os resultados.

Os exercícios escolares, em número mínimo de 2 (dois) por período letivo, buscam a avaliação progressiva do aproveitamento do aluno e constam de provas escritas, arguições, relatórios, trabalhos, seminários e outras formas de verificação previstas no plano de ensino da disciplina. A cada verificação do aproveitamento é atribuída uma nota expressa em grau numérico de 0 (zero) a 10 (dez). Sendo as médias apuradas até a segunda decimal. Ao aluno que deixar de comparecer ao exercício escolar ou ao exame final na data fixada, bem como àquele que se utilizar de meios fraudulentos, em qualquer exercício ou exame, atribuir-se-á a nota 0 (zero).

A prática da estratégia “Lições Aprendidas” será utilizada no curso com objetivo de trazer as melhores e mais contemporâneas práticas para o processo de aprendizagem, utiliza-se rotinas de Lições Aprendidas, no início de cada período, refletindo sobre a experiência vivida no período anterior.

O curso tecnológico de Gestão em recursos Humanos da Faculdade CEAM utilizará ainda como ferramenta no processo avaliativo a realização de Conselhos de Classe. Tais conselhos acontecerão de forma bimestral com o objetivo de analisar a situação estudantil de cada aluno, individualmente, visando acompanhar de forma mais eficaz quanto ao processo ensino aprendizagem. Os professores das diferentes disciplinas do período serão convidados a expor como tem sido o desempenho dos alunos, focando aqueles que possuem maiores dificuldades e que necessitam de atenção especial no que diz respeito ao aprendizado.

Dessa forma, os Conselhos de Classe são responsáveis pela avaliação de uma determinada turma, tendo como objetivo a análise do desempenho individual dos(as) estudantes da turma ao longo de um semestre letivo. Cada Conselho de Classe será composto pelos professores das disciplinas de uma dada turma no semestre e o coordenador do curso. Os Conselhos de Classe devem se reunir, pelo menos duas

vezes no semestre, em datas definidas no Calendário Acadêmico, sendo o resultado da última reunião o mapa de desempenho (aprovação/reprovação) dos(as) estudantes da respectiva turma.

Não obtendo resultado satisfatório nos exames, o aluno poderá realizar o exame final, aplicado ao final cada período letivo, destinado ao aluno que, tendo obtido nota de aproveitamento inferior a 7,0 (sete) e não inferior a 3,0 (três), tenha alcançado a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades programadas.

Ao aluno que, por motivo justo e comprovado, deixar de realizar um dos exercícios escolares ou exame final na data fixada, será concedida uma segunda oportunidade, se solicitado pelo aluno, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após sua aplicação, desde que munido de justificativa fundamentada.

Atendida, em qualquer caso, a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) às aulas e demais atividades escolares programadas, é aprovado o estudante que:

- independentemente do exame final, obtiver nota de aproveitamento não inferior a 7,0 (sete), correspondente à média aritmética dos exercícios escolares;
- mediante exame final, o aluno que, tendo obtido nota de aproveitamento inferior a 7,0 (sete), porém não inferior a 3,0 (três), obtiver nota final não inferior a 5,0 (cinco), como média ponderada, atribuindo-se o peso 6,0 (seis) à média aritmética dos exercícios escolares e o peso 4,0 (quatro) à nota ou média aritmética das notas do exame final.

O aluno reprovado por não ter alcançado a frequência ou a nota mínima de aproveitamento, nos termos do Regulamento de Avaliação do Rendimento Escolar, terá de repetir a disciplina.

Entende-se, contudo, que o processo de avaliação não é um fim em si mesmo. Mas, um indicador que deverá ser considerado juntamente com outras questões. Desta forma, os professores serão orientados a estarem atentos às demandas individuais dos alunos e, se necessário, encaminhar à coordenação para o devido acompanhamento.

Nesse sentido, emprega-se uma avaliação formativa e continuada da aprendizagem, cabendo ao professor um papel também de “orientador”, envidando esforços para despertar as potencialidades do educando, minimizando as avaliações quantitativas centradas meramente na acumulação de informações de cunho teórico-doutrinário.

Ainda que utilize uma prova, ao escolher instrumentos de avaliação, o professor deve saber qual a habilidade requerida: conhecimento – evocação de informações; compreensão – entendimento; aplicação – uso de abstrações, análise e desdobramento do conhecimento; síntese – combinação de novos elementos ou avaliação – julgamento de valor do material.

8. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PROJETO DO CURSO

O planejamento e Avaliação Institucional tem como objetivo articular o PDI aos processos de avaliação institucional (autoavaliação e avaliações externas), através da utilização dos resultados avaliativos (internos e externos) para a construção/reconstrução do planejamento institucional. O desenvolvimento do Programa de Autoavaliação Institucional funciona como uma mediação capaz de fornecer subsídios, em suas dimensões política, acadêmica e administrativa, para o autoconhecimento institucional e o aprimoramento da qualidade da gestão, do ensino de Graduação e de Pós-graduação e das atividades de Pesquisa e Extensão.

São objetivos no Planejamento a identificação das fragilidades e das potencialidades da IES nas Dimensões previstas em lei (SINAES); identificar mudanças necessárias, definindo planos de ação para implantá-las, de forma a contribuir para a reformulação do Projeto Institucional.

O acionamento da ouvidoria via e-mail institucional ao setor responsável é também compartilhado pela CPA. De posse das informações, a CPA acompanha o retorno da resolutiva à ouvidoria para que ocorra dentro do prazo estabelecido. Ademais, deve diagnosticar se o relato da situação exposta foi atendido ou não, de forma parcial ou integral. Os dados acompanhados são compilados em planilhas e apresentados à gestão como forma de análise das principais fragilidades e potencialidades.

As potencialidades e fragilidades apontadas nos processos de avaliação interna e externa são utilizadas para que ações sejam fomentadas, com vistas à regularização dos procedimentos para atender às demandas oriundas das avaliações. Desta forma, trabalha-se no fortalecimento da “cultura da avaliação”, despertando a comunidade acadêmica para a necessidade da autocrítica e revisão das ações projetadas. São realizadas reuniões com a gestão e com os coordenadores de curso de graduação e pós-graduação para que atuem como multiplicadores do processo de discussão interna do setor e a divulgação/implementação das ações pautadas nas melhorias identificadas. Com base nos resultados das avaliações, também são realizados ajustes nos Projetos Pedagógicos dos Cursos.

Na Faculdade CEAM são divulgados nos diversos canais de comunicação da IES (Murais, site, etc.) os resultados das avaliações das condições de ensino dos cursos de graduação na perspectiva do SINAES. Ainda está previsto a realização de fóruns de avaliação para divulgação dos resultados obtidos na autoavaliação institucional.

O processo da avaliação institucional tem a finalidade de propiciar a melhoria da qualidade da educação oferecida pela Faculdade CEAM a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social, especialmente a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, na

busca da compreensão do significado de suas atividades para alcançar a qualidade educativa e maior relevância social.

O Programa de Avaliação Institucional atende a docentes, discentes e estrutura funcional, que participam do Processo através de questionários eletrônicos, veiculados através de ferramentas eletrônicas. Os resultados das avaliações permitem a reflexão crítica e propositiva, detecção de limitações e fragilidades, promovendo, assim, que ações dinâmicas sejam fomentadas para o desenvolvimento institucional.

A faculdade possui um Plano de Avaliação institucional que é gerido pela Comissão Própria de Avaliação. As reuniões e relatórios da CPA alinhados com o planejamento da instituição, expresso no PDI, são utilizados com bússola na gestão da faculdade, direcionam os investimentos realizados e retroalimentam o próprio planejamento da IES. Utilizar esses insumos como instrumento de gestão permite que a direção possa manter um contínuo aprimoramento do desempenho acadêmico, prestando contas à sociedade e à comunidade acadêmica da faculdade. É a partir da autoavaliação e o diagnóstico apresentado em seus relatórios que são elaborados planos de melhoria.

A coleta de dados inicia com a sensibilização de todos para que entendam não apenas o processo avaliativo, mas sua importância como instrumento de transformação. Em seguida, são utilizados vários canais de comunicação e formas diversificadas de instrumentos de caráter qualitativo e quantitativo. Há uma grande abrangência de canais de comunicação, que permitem instrumentos variados de coleta que vão desde relatos individuais em textos de áudio ou escrito, questionários fechados, enquetes, questionários abertos, chats via WhatsApp e direct do Instagram, Qrcodes espalhados pela faculdade, dentre outros. Esse conjunto de canais e instrumentos diversificados, de caráter qualitativo e quantitativo torna o processo mais seguro e imparcial.

Os dados são analisados e discutidos pelos integrantes da CPA que apresentam propostas de melhorias com o intuito de solucionar ou mitigar os problemas apontados, ou ainda reportar os elogios, quando ocorrem. Em alguns casos, as propostas serão levadas para as reuniões com os representantes de turmas, momento esse que também faz parte do processo de avaliação ao recolher informações, debater problemas, apresentar resultados e soluções da IES de forma dialogada.

Ao apresentar os resultados visando à apropriação por toda a comunidade acadêmica, a IES tem a preocupação de atender à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) levando ao conhecimento dos alunos dados consolidados. Além disso, os dados detalhados de cada professor serão discutidos com a coordenação / direção e apresentado para cada um deles de forma individualizada.

A prática de autoavaliação é utilizada como instrumento de gestão e melhoria. Como resultado dessa atividade de reflexão, após a análise dos dados coletados, diversas ações já foram tomadas na IES,

dentre as quais é possível citar: Aquisição de equipamentos, Mudanças nas instalações físicas, Mudança de Endereço, Aquisição de Acervo, Melhoria nos PPCs dos Cursos.

As fases da avaliação com a participação de todos os segmentos da comunidade acadêmica e da sociedade civil estão organizadas da seguinte forma:

Etapas do Processo de Avaliação Institucional

Fase I: Diagnóstico situacional da instituição

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) deverá providenciar a divulgação e efetivação da pesquisa com os atores envolvidos com a instituição, responsabilizando-se pela comunicação do processo a todos os envolvidos, a fim de possibilitar os devidos esclarecimentos, capacitação dos envolvidos, aplicação e recolhimento dos questionários e análise dos resultados.

1. Levantamento dos dados: Compreenderá a aplicação dos questionários da avaliação a todos os atores envolvidos com a instituição;
2. Análise do levantamento: A análise do resultado deverá ser efetuada pelos membros da CPA. Etapas que irão nortear o processo;
3. Divulgação dos resultados do levantamento: Toda a instituição deverá ser informada sobre as conclusões decorrentes das análises dos questionários. Ressalta-se que o caráter da avaliação é obter informações para aprimorar e ajustar falhas identificadas no sistema como um todo, não para punição ou julgamentos depreciativos.

Fase II: Estudo da solução dos problemas identificados

4. Planejamento das soluções: Com base nas informações obtidas na fase anterior, a comissão de avaliação providenciará a definição dos planos de ação de médio e longo prazo, uma vez que os de curto-prazo já tenham sido implementados ou estejam em fase de implementação.
5. Análise das propostas de solução: deverá ser efetuada por membros da comissão que não tenham participado do processo de elaboração das propostas de solução e pela diretoria da instituição, para a identificação de pontos não factíveis dentro

dos prazos e/ou recursos financeiros estabelecidos e disponíveis ou contestação da eficiência das soluções propostas.

6. Divulgação do(s) plano(s) de ação (ões): deverá ser efetuada seguindo as mesmas recomendações do item 3 da fase I.

Fase III: Implantação do plano de ação

7. Implantação: Compreende obviamente duas partes que são a implantação em si do plano de ação nas áreas alvo e o controle dos resultados.
8. Análise de resultados: A análise dos resultados é basicamente a etapa final do processo de autoavaliação institucional, onde todos os itens que foram alvos de plano de ação para fins de melhoria institucional, deverão ser reavaliados pelos mesmos princípios da avaliação institucional.
9. Divulgação dos resultados obtidos: deverá ser efetuada seguindo as mesmas recomendações do item 3 da fase I.

Fase IV: Elaboração dos relatórios

Ao longo de todo o processo de avaliação institucional, são emitidos os relatórios em meio físico e/ou eletrônico relativos a cada uma das fases do processo de autoavaliação institucional. Concluído o exercício do ano da avaliação, deverá ser gerado um relatório final abrangendo de forma resumida, todas as atividades implementadas. O Relatório deve contemplar todas as dimensões do SINAES.

O projeto de autoavaliação desenhado pela Faculdade CEAM envolve a participação dos vários segmentos da comunidade acadêmica e da sociedade civil.

Cada um dos atores participa de forma a garantir a representatividade do seu grupo e o equilíbrio com as demais representações. Assim, os membros da CPA assumem mandatos com prazo de vigência de um ano e representatividade igualitária de todos os segmentos da comunidade acadêmica. Sendo composto da seguinte forma:

- Pesquisador Institucional: Representante da Direção;
- Professor: Representante dos Professores;
- Secretário: Representante do Corpo Técnico-administrativo;
- Aluno: Representante dos Alunos;
- Cidadão: Representante da Sociedade Civil.

Como a IES vem passando por uma mudança no seu planejamento devido à sua aquisição pelo Grupo CEAM e realinhamento para cursos mais voltados para as áreas de saúde e correlatos, há apenas uma turma de graduação tecnológica de Gestão de Recursos Humanos em funcionamento e cursos de pós-graduação. Essa quantidade de alunos permite dar atenção personalizada e rápida às demandas que surgem e índice de participação crescente nos processos de autoavaliação.

Os relatórios emitidos pela CPA são formulados de modo que possam ser facilmente interpretados por todos os envolvidos na comunidade acadêmica da Faculdade CEAM. Em especial, o texto é escrito com atenção maior para os alunos, de tal forma que não sejam cansativos de ler. O grande objetivo dos membros da CPA, com o aval da direção da IES, é comunicar os achados oriundos da coleta de dados, analisar os relatórios produzidos e trabalhar de forma colaborativa para construção de um plano de melhorias realístico, mas que contribua para que professores e alunos possam desenvolver as atividades pedagógica de melhor forma possível.

Trabalhar com gráficos e dados consolidados ajuda a melhorar a compreensão. Esses elementos textuais e gráficos são organizados em apresentações de slides em temas e compartilhados pelos canais de comunicação, além de reuniões com alunos e representantes. A Instituição disponibiliza os canais tradicionais de acesso como portal acadêmico, e-mail, telefone e reuniões presenciais, mas também inova e se diferencia ao ampliar as formas de comunicação e acesso aos relatórios da CPA através de grupos de WhatsApp, resumo em canal Youtube, reuniões via Meeting e Direct do Instagram.

Do mesmo modo, a metodologia utilizada para a análise e os instrumentos de coleta são amplamente explicados de forma que os dados coletados e o resultado da análise possam ser compreendidos em sua totalidade. Podem evidenciar a apropriação dos resultados pela comunidade acadêmica, à medida que vemos a participação dos alunos, não apenas nas reuniões formais do processo de avaliação, mas também debatendo e contribuindo para a melhora da instituição.

O *Whatsapp* e o fórum da IES funcionam como se fossem uma área aberta em que todos da comunidade acadêmica podem falar o que desejarem. Apesar de haver instâncias hierárquicas para resolução de problemas e envio de sugestões de melhoria, com esses espaços os alunos e colaboradores têm acesso a todos que participam da IES, desde professores até diretores.

O processo de autoavaliação da IES é consolidado, anualmente, no Relatório de Autoavaliação Institucional com o objetivo de apresentar um diagnóstico analítico a respeito da IES, as ações empreendidas, os avanços, os desafios enfrentados, tendo como base o que foi estabelecido no PDI, além das ações previstas para a melhoria das atividades acadêmicas.

O Relatório de Autoavaliação Institucional da IES relata e avalia as principais ações e os projetos executados pela instituição e as potencialidades e dificuldades identificadas pela CPA. É elaborado com base nas dez dimensões previstas no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Os

relatórios de autoavaliação são postados no sistema e-MEC, conforme legislação, em ciclo trienal, considerando os relatórios parciais e finais de cada ciclo avaliativo, previstos no planejamento da CPA, possuindo, tais relatórios, clara relação entre si e impactando o processo de gestão da instituição, através de mudanças inovadoras.

Os Relatórios de Autoavaliação Institucional da IES, considerando os relatórios parciais e finais, são elaborados pela CPA e postados anualmente no sistema e-MEC, apresentando os resultados da Autoavaliação Institucional realizada, com base nas avaliações internas e externas. Ao elaborar um novo relatório, a CPA tem o cuidado de realizar a análise do anterior e promover o encadeamento das propostas apresentadas no plano de melhorias anterior e as avaliações do ao corrente. É possível ainda constatar que as informações e proposições de melhorias propostas nos relatórios são, em sua grande maioria, implementadas. Isso mostra que os resultados do trabalho da CPA impactam o processo de gestão da IES e são base para a promoção de mudanças inovadoras.

O processo de autoavaliação tem como objetivo identificar as fragilidades e pontos fortes relacionados às práticas e ao desempenho da IES. Esse diagnóstico é importante instrumento para a tomada de decisões da IES e deve estar retratado nos referidos Relatórios, impactando o processo de gestão da Instituição.

Por fim, ressalta-se que os Relatórios de Autoavaliação, em suas versões parciais e finais, sempre obedecem à data de postagem prevista no sistema e-MEC, possuem clara relação entre si, impactam a gestão da Faculdade CEAM promovendo mudanças inovadoras que contribuem para a evolução institucional. Uma das mudanças ocorridas e que evidencia a inovação nos processos de gestão foi à implementação de um sistema de controle de qualidade e abertura de chamados através de Qrcode espalhados pela instituição.

9. APOIO AO DISCENTE

9. 1 Programa de acolhimento

O Programa de Acolhimento de Alunos Novatos visa não somente as boas-vindas à instituição educacional como um simples ato de receber pessoas, mas pressupõe a árdua e prazerosa tarefa do cultivo de relações sociais em um ambiente aconchegante.

Acolher nossa equipe acadêmica ao começo de cada semestre letivo envolve dedicação e planejamento minucioso. O primeiro dia do semestre é marcado por festa, demonstrando a grande alegria que a Faculdade CEAM tem em receber os ingressantes na IES. Assim, os alunos são recepcionados na área de convivência da CEAM, onde é feita uma ambientação dos espaços de convivência com música, *coffee break* e muita descontração entre todos.

Não só os calouros são recebidos neste ambiente festivo, mas os veteranos também contam com acolhida especial. Eles participam deste primeiro momento de confraternização, onde também ajudam na recepção dos calouros, atuando como protagonistas, com lugar de fala, explicando o funcionamento da metodologia PBL e funcionando como mentores dos grupos de Projetos das turmas do primeiro período. Esse papel empodera os alunos e dá a ele a ideia de pertencimento e responsabilidade em relação aos colegas, estimulando a aprendizagem colaborativa.

O objetivo primordial da CEAM na acolhida de seus alunos é proporcionar um ambiente de relacionamentos que seja agradável para todos. Para tanto, desenvolvem-se estratégias de trabalho que possam convergir para este princípio fundamental, quais sejam:

- apresentar a estrutura da Faculdade CEAM enquanto mantenedora;
- divulgar todas as áreas de atuação da Faculdade CEAM para que se sintam parte de todo processo de trabalho que desenvolvemos;
- oportunizar que todos conheçam os ambientes da instituição e como podem usufruí-los;
- identificar os principais recursos de utilização por colaboradores, clientes e alunos enquanto estiverem no uso das dependências institucionais;
- relembrar princípios básicos de convivência e boa conduta, visando proporcionar bem-estar a todos.

Além dessas ações integradoras, a Faculdade CEAM proporciona também uma Aula Magna, permitindo aos estudantes a oportunidade de refletir sobre temas atuais e relevantes para sua formação. Essa aula é sempre ministrada por convidados influentes e comprometidos em melhorar a educação do país.

Cientes da importância e influência que o entendimento da estrutura do curso e do ambiente virtual de aprendizagem, bem como sua metodologia, têm no engajamento com as ofertas educacionais que

ocorrem na modalidade distância, a Faculdade CEAM utiliza as seguintes estratégias para auxiliar os estudantes que têm pouca ou nenhuma familiaridade com esta modalidade de ensino:

- **Semana de acolhimento**, estão previstos, na semana de acolhimento, encontros para integração dos estudantes com a equipe responsável pelo curso, apresentação dos principais recursos tecnológicos utilizados no curso, aprofundamento das discussões iniciadas no AVA e esclarecimento de dúvidas;
- **Disponibilização de equipe de suporte acadêmico**, sendo responsável, entre outras demandas, por esclarecer questões relacionadas ao manejo do AVA e seu ferramental tecnológico, bem como resolver problemas de ordem técnico-operacional que possam estar dificultando ou inviabilizando o acesso, ou utilização do AVA e demais recursos tecnológicos disponíveis no curso;
- **Preparação da equipe de professores** para que também possam dar suporte aos estudantes sobre questões associadas à familiarização com a modalidade a distância durante a oferta dos cursos ou disciplinas.

9.2 Programa de permanência discente

A permanência do aluno é, certamente, um dos problemas que afligem as instituições de ensino em geral, e é considerada um problema internacional que afeta o resultado dos sistemas educacionais. Os alunos que começam seus cursos e não concluem causam desperdícios sociais, acadêmicos e econômicos. Neste contexto, a Faculdade realiza ações junto à comunidade acadêmica que permite o amadurecimento de propostas que visem a elevação dos níveis de acesso, permanência e a melhoria do padrão de qualidade do ensino superior na região metropolitana do Recife descritas abaixo:

- As disciplinas são alocadas nos horários de maneira geminada para facilitar a montagem do quadro de horários de cada estudante;
- Os alunos poderão efetivar matrículas em disciplinas de outros cursos, desde que cumpram com os critérios de carga-horária e conteúdo de seu curso;
- Atendimento às solicitações de prorrogação do tempo máximo de integralização curricular de cursos de graduação, por meio de requerimento que constem as justificativas e seus comprovantes;
- Atendimento às solicitações dos estudantes que queiram retornar aos cursos de graduação, por meio de requerimento que contém as justificativas e seus comprovantes;
- Participação em atividades de monitoria;
- Oferta de disciplinas em turmas diferenciadas, com número mínimo de acadêmicos do curso de graduação;

- Oferta de disciplinas em turmas diferenciadas para os concluintes de curso de graduação;
- Realização de estágios supervisionados remunerados em organizações/entidades localizadas no Recife mediante convênio específico e de acordo com a legislação vigente, quando houver.

9.3 Programa de acessibilidade

A legislação atual acerca da acessibilidade traz aspectos relacionados ao uso de espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação de forma a garantir que pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida possam usufruí-los com segurança e de maneira autônoma (total ou assistida)

Dentro desse conceito de acessibilidade a Faculdade CEAM apresenta ações para o desenvolvimento a curto e médio prazo da consolidação da acessibilidade e inclusão no âmbito da estrutura física, nas atitudes de seus colaboradores, nos processos de comunicação, tecnológico e a partir da própria metodologia utilizada.

A seguir são descritos aspectos importantes de cada uma das dimensões envolvidas na acessibilidade proposta pela IES:

Estrutural/arquitetônica: a Faculdade CEAM preza pela construção e organização dos espaços físicos de maneira a buscar a remoção de barreiras físicas que impossibilitem o livre acesso das pessoas com deficiência aos ambientes da Instituição (corredores, salas de aula, banheiros etc.). Dessa forma, medidas são adotadas como disponibilidade de rampas de acesso, elevadores, portas e corredores com largura que atendam às especificações da ABNT NBR 9050/2015. As escadas, carteiras e mobiliários também são adaptados bem como existe a presença de corrimãos em rampas e banheiros.

Relacionadas às atitudes: Em relação a esse aspecto a Faculdade CEAM esforça-se para proporcionar um ambiente de trabalho sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. Na formação tanto do corpo técnico administrativo como docente e discente utiliza-se de práticas que promovem a inclusão e relacionamentos interpessoais capazes de gerar transformação social

Relacionadas aos aspectos de comunicação: A Lei de Libras N.º 10.436/02 e o Decreto de Acessibilidade N.º 5.296/04 norteiam as ações da Faculdade CEAM que apoia os discentes por meio da possível atuação de um profissional intérprete educacional cuja função relaciona-se ao atendimento e orientação dos estudantes com Necessidades Educacionais Especiais (NEE). Esse profissional servirá como suporte técnico operacional, atuando em sincronia com os docentes nas atividades didático-pedagógicas em sala de aula que exigirem a presença do profissional. Além disso, na Faculdade CEAM

existem elementos como pisos táteis, placas de sinalização e sinais sonoros que facilitam o processo de comunicação estimulando a acessibilidade.

Relacionadas à recursos tecnológicos e digitais: Na Faculdade CEAM existem dispositivos importantes para a acessibilidade de estudantes com deficiência visual: terminal equipado com teclado em Braille e sistemas de leitura eletrônica (DOSVOX., WEBLIBRAS e VLIBRAS) Além disso disponibiliza profissionais treinados e equipamentos compatíveis com as necessidades especiais de seus discentes e estabeleceu uma parceria com a APEC (Associação Pernambucana de Cegos), permitindo o acesso a qualquer obra disponível no acervo circulante de forma acessível (Braille ou transcrição escrita para áudio).

Relacionadas à Metodologia: A visão, missão e objetivos da Faculdade CEAM, incluindo a escolha de diferentes metodologias favorece a adequação da IES de garantir acessibilidade no processo de ensino-aprendizagem. Isso acontece, pela variação na dinâmica de ensino, no uso de medidas que facilitem o aprendizado para o estudante com deficiência. Existe o planejamento de contratação de profissionais especializados e ainda a disponibilização de monitores e tecnologia assistiva

9.4 Programa de Monitoria e Programa de Nivelamento

A Faculdade CEAM tem a preocupação de desenvolver programas pedagógicos que visam superar as dificuldades na aprendizagem e, assim, dar condições ao aluno de continuidade nos seus estudos e construção do conhecimento na sua totalidade e de forma autônoma.

O Programa de Monitoria foi instituído como ferramenta para a melhoria da qualidade do ensino de graduação, por meio do estabelecimento de novas práticas e experiências acadêmicas, que visem fortalecer a articulação entre teoria e prática e a interação curricular em seus vários aspectos, promovendo a cooperação mútua entre discentes e docentes e a vivência com o professor e com suas atividades técnico-didáticas. No item 1.3.1.1 foram descritos mais detalhes desse programa.

Nosso Programa de Nivelamento propicia ao aluno a ajuda necessária na superação de eventuais problemas escolares que venha a enfrentar quanto a deficiências no aprendizado. O propósito principal do nivelamento é oportunizar aos participantes uma revisão de conteúdo, proporcionando, por meio de explicações e de atividades, a apropriação de conhecimentos esquecidos ou não aprendidos.

O programa de nivelamento da instituição envolve a realização de uma semana preparatória para os alunos recém ingressos nos diversos cursos que, facultativamente, poderão cursar disciplinas como Língua Portuguesa que possam auxiliá-los nas disciplinas obrigatórias do curso. Estas disciplinas facultativas serão organizadas e acompanhadas pelas coordenações de cursos e envolverá vários docentes.

Mais detalhes do programa de nivelamento estão no item 1.3.1.2 deste documento.

9.5 Apoio Psicopedagógico

O Serviço de Apoio Psicopedagógico desta instituição apresenta-se como uma ferramenta de auxílio no processo de ensino-aprendizagem de qualidade. Além de posturas e intervenções ativas, é necessário um trabalho cooperativo por parte dos docentes, dos discentes, e dos demais profissionais envolvidos no processo educacional da Instituição.

Uma IES comprometida com a formação global de seus alunos, não considera apenas a matriz curricular proposta em seus cursos, pondera também a aplicabilidade desta matriz nos contextos reais vividos pelos seus estudantes, considerando suas características pessoais, seus questionamentos éticos e humanos, bem como suas reais necessidades. Nesse sentido, este setor da Instituição tem como um de seus objetivos assegurar a qualidade e a execução do Projeto Pedagógico da Instituição.

O serviço de Apoio Psicopedagógico tem como finalidade orientar e realizar intervenções breves junto ao corpo discente, docente e demais membros da comunidade acadêmica, objetivando o bem estar dos relacionamentos interpessoais e institucionais, contribuindo assim para o processo de aprendizagem do aluno.

Conforme citado anteriormente, esta unidade atende os jovens com o propósito de lhes oferecer apoio e orientação suficientes para que alcancem êxito acadêmico, equilíbrio emocional e comportamental. Para os casos que se fizer necessário um atendimento mais especializado, o Serviço de Apoio Psicopedagógico deverá sugerir o devido encaminhamento mediante comunicação ao discente e seu responsável.

Os objetivos da atuação do Apoio Pedagógico da Faculdade CEAM junto aos estudantes são:

- proporcionar instrução e orientação no tocante às questões sociais, emocionais e comportamentais;
- perceber as dificuldades de aprendizagem e determinar as melhores estratégias de ensino;
- atender e acompanhar individualmente e/ou em grupos caso seja necessário estudantes com dificuldades relacionadas ao processo de aprendizagem;
- estimular o bem-estar e a capacidade de reagir de modo positivo a situações adversas, através do reforço da comunicação e habilidades sociais, resolução de problemas, gerenciamento do ressentimento, auto regulação, auto determinação e otimismo;
- atender às dificuldades de aprendizagem e/ou baixa frequência;
- melhorar a compreensão e aceitação das diversas culturas e origens sociais;
- elaborar procedimentos para orientações sobre os estudos, otimização da organização do tempo, entre outros;

- orientar a carreira, bem como, quando necessário, redirecionar os interesses dos alunos que necessitem repensar as possibilidades de suas escolhas.

O apoio psicopedagógico da Faculdade CEAM atua com o corpo docente visando:

- identificar e resolver as dificuldades acadêmicas no âmbito do ensino- aprendizagem;
- atender e acompanhar individualmente e/ou em grupos caso seja necessário;
- criar ambientes que estimulem a aprendizagem;
- motivar os alunos a serem protagonistas no processo de conhecimento.

O apoio psicopedagógico da Faculdade CEAM trabalha com a comunidade visando:

- promover intercâmbio de experiências promovendo palestras acerca de temas de interesse geral;
- identificar e encaminhar dificuldades de aprendizagem e de comportamento que interfiram no êxito acadêmico;

Em relação ao corpo técnico-administrativo, o apoio psicopedagógico atua visando:

- implementar programas de prevenção que ajudem a manter o ambiente propício ao estudo e à compreensão;
- minimizar possíveis conflitos no ambiente de trabalho;
- promover políticas e práticas escolares que garantam a segurança de todos os funcionários, reduzindo o desentendimento, o bullying e qualquer tipo indevido de assédio ou constrangimento psicológico.

9.6 Programas de Apoio Financeiro

A Faculdade CEAM permitirá que os alunos façam uso de diferentes tipos de Bolsas de Estudo.

Essas bolsas são provenientes do Educa Mais Brasil, Bolsa desconto família e descontos concedidos diretamente aos alunos cada uma delas descritas a seguir:

- Bolsa Desconto Família: A instituição tem um programa próprio para incentivar que pessoas de uma mesma família estudem na instituição concedendo um desconto de 10% sobre o preço da mensalidade para os integrantes dessa mesma família;
- Bolsa Funcionário: A instituição terá um programa próprio para incentivar seus funcionários a estudarem concedendo um desconto de 50% sobre o preço das mensalidades;
- Bolsa Dependente de Funcionários: Também será oferecido um programa para atender os dependentes dos funcionários da Faculdade concedendo um desconto de 50% sobre o preço das mensalidades.

- Educa Mais Brasil é um programa de bolsas de estudo para estudantes que não podem custear educação por conta própria. Com mais de dez anos de atuação, o programa oferece descontos em mais de 25 mil instituições de ensino, como universidades, escolas de ensino técnico e colégios em várias cidades brasileiras. A faculdade disponibiliza bolsas de 50% de desconto para os cursos de graduação.
- Descontos concedidos diretamente aos alunos

9.7 Ações Inovadoras no atendimento ao aluno

A Faculdade CEAM preocupa-se com o estudante a partir do momento em que este inicia sua jornada na IES. Para isso, ainda no primeiro dia de aula de cada semestre, os estudantes são recebidos pela diretoria e coordenações com um café da manhã para incentivar a integração entre eles. Uma Aula Magna, normalmente ministrada por pessoas externas à Faculdade CEAM e que tenha uma atuação relevante em sua área de trabalho, é realizada na primeira semana de cada semestre para todos os estudantes.

Existe ainda um sistema de acompanhamento permanente da frequência dos estudantes pelos docentes com registro diário em ata física e de forma online do conteúdo e atividades realizadas em cada encontro. Os alunos têm acesso às informações atualizadas através dos computadores na faculdade e pela internet através do Portal. Os dados das listas também são atualizados e o professor poderá acompanhar momento a momento o quantitativo de faltas de cada aluno.

As atas de notas são geradas pelo sistema. Os professores fazem o lançamento em papel, para registro na escolaridade, mas também no Portal para armazenamento e acesso nas bases de dados, o que permitirá o cálculo automático das notas e situação dos discentes. Cada aluno, uma vez matriculado e com senha inicial liberada, poderá acompanhar tanto as faltas quanto as notas, além de consultar histórico, situação de matrícula nas disciplinas, realizar a autoavaliação institucional, tudo através do Portal da IES.

Todos os registros dos estudantes e egressos encontram-se no Banco de Dados que permite um controle sistemático da situação individual. Os coordenadores de curso possuirão acesso a relatórios que permitem acompanhar o desempenho dos discentes por disciplina, por turma e por professor, além de realizar comparações entre semestres.

9.8 Parceria e Convênios para intercâmbio

Em relação à realização de intercâmbio, a Faculdade CEAM planeja realizar parcerias com outras IES de saúde para convênio internacional, assim como convênios com clínicas ou cenários de prática para

os estudantes.

10. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

De acordo com a Resolução CNE/CES nº 5, de 15 de março de 2011, a Faculdade CEAM não exige a elaboração de trabalho de conclusão de curso.

11. ESTÁGIO CURRICULAR

11.1 Estágio obrigatório

Não se aplica

11.2 Estágio não obrigatório

Apesar da não obrigatoriedade do Estágio Curricular, há um Regimento Interno que estabelece as normas que regulam essa modalidade de ensino-aprendizagem. Esse regulamento foi discutido no âmbito do Colegiado do Curso e no NDE, ao qual apresentamos a seguir:

O estágio curricular não obrigatório é um ato educativo de natureza opcional, com a finalidade de complementar os conhecimentos teóricos recebidos pelo estudante ao longo das atividades de ensino/aprendizagem e obedecerá a legislação específica, bem como as normas e diretrizes internas da faculdade.

O estágio curricular não obrigatório deve ser organizado tendo em vista os seguintes objetivos:

- Ampliar a formação acadêmico-profissional do estudante;
- Propiciar ao estudante, na prática, a aplicação dos conhecimentos teóricos obtidos durante a realização do curso;
- Promover a integração social do estudante.

O estágio curricular não obrigatório será regulamentado pela Diretoria Acadêmica em articulação com os Coordenadores de Cursos de Graduação, com as seguintes atribuições:

- Celebrar convênio com a entidade concedente de estágio ou agência de integração empresa-escola;
- Aprovar o plano de estágio elaborado pelo estudante e seu orientador;
- Assegurar a supervisão acadêmica do estágio, a ser realizada de forma compartilhada pelos orientadores e pelos supervisores profissionais vinculados às entidades concedentes;
- Aprovar e assinar o termo de compromisso de estágio, conforme legislação vigente.

Só poderão estagiar estudantes regularmente matriculados e com frequência regular, preferencialmente depois de cursado um semestre letivo.

Para aprovação de campo de estágio serão considerados pela faculdade, em relação à entidade ofertante de campo de estágio:

- Existência de infraestrutura material e de recursos humanos;
- Aceitação das condições de supervisão e avaliação da faculdade;
- Anuência e acatamento às normas disciplinadoras do estágio curricular não obrigatório;

A jornada do estágio deverá ser compatível com o horário escolar do estudante e deverá ser garantida a adequação entre as atividades desenvolvidas no estágio e a área de formação do estudante.

A supervisão do estágio curricular não obrigatório caberá ao profissional vinculado à entidade concedente do estágio em conjunto com profissional orientador indicado pela faculdade.

A avaliação do estágio curricular não obrigatório será realizada pelo profissional orientador da faculdade, em conjunto com o supervisor profissional da entidade concedente, observados os seguintes critérios:

- Desempenho profissional do estudante estagiário nas atividades contidas no plano de estágio;
- Assiduidade do estudante estagiário na entidade concedente;
- Entrega dos relatórios à Coordenação do Curso.

O estágio de que trata este regulamento não cria vínculo empregatício de qualquer natureza entre o estudante e a entidade concedente, facultado ao estagiário o recebimento de bolsa.

Os estágios podem ser intermediados via agências de estágio (IEL, CIEE) ou a partir de contrato disponibilizado pela Faculdade. As regras próprias de cada uma dessas modalidades de estágio estão no documento específico REGULAMENTO DE ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO.

12. ATO AUTORIZATIVO ANTERIOR OU ATO DE CRIAÇÃO

Data de criação do curso:	29/05/2017
Ato autorizativo anterior:	Portaria nº. 481 de 29/05/2017
Data em que o curso iniciou:	04/02/2019

13. POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE

Acessibilidade é a condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, nos termos da legislação vigente.

Para assegurar os direitos da pessoa com deficiência sobre o preceito das condições de igualdade, foi sancionada a Lei n.º 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência. Segundo essa norma: Art. 27 A educação constitui direito da pessoa com deficiência, que assegura sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Parágrafo único: É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação. Associada ao compromisso de assumir o seu papel social de forma igualitária e inclusiva, a Instituição entende que a acessibilidade é uma condição que melhora a qualidade de vida das pessoas, e que deve estar presente, independente das condições físicas, nos meios físicos, técnicos ou dispositivos utilizados, portanto, apresentados este Plano de Garantia de Acessibilidade.

Esse Plano de Garantia de Acessibilidade representa o compromisso social da Instituição, uma vez que garante a melhoria da qualidade de sua comunidade acadêmica, eliminando as barreiras físicas, atitudinais, pedagógicas e de tecnologia.

Para o acompanhamento das demandas relacionadas à acessibilidade, está disponível a todos os discentes o Suporte Pedagógico técnico do Núcleo de Acessibilidade da Faculdade

13.1 Princípios Normativos

A faculdade observará os princípios contidos na Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência e o Programa Nacional de Direitos Humanos:

- Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a integração da pessoa com deficiência no contexto socioeconômico e cultural;
- Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas com deficiência o exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e;

- Respeito às pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhe são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

13.2 Formas de acessibilidade

A Faculdade CEAM realiza muitas ações de curto, médio e longo prazo para que a acessibilidade e inclusão se consolide. Tais ações se distribuem por dimensões:

13.2.1 Acessibilidade Atitudinal

- Ausência de barreiras impostas por preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. Para auxiliar na garantia dessa dimensão da acessibilidade e de conscientização e ainda garantir a convivência com a diversidade humana, a Faculdade CEAM promove rodas de conversas e debates sobre o tema com a intenção de manter o assunto vivo e trazer a comunidade acadêmica à reflexão;
- Para atender esse princípio a faculdade, por meio do Núcleo de Acessibilidade, promove palestras informativas (alunos, docentes, discentes, familiares e/ou responsáveis); formação continuada para docentes e toda a comunidade institucional; diálogo e orientação à família e/ou responsáveis, com o objetivo de erradicar ou dirimir o preconceito e as barreiras prejudiciais à convivência humana com a diversidade.

13.2.2 Acessibilidade Comunicacional

- Ausência de barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita e na comunicação virtual (acessibilidade por meio digital). Para garantir essa dimensão de acessibilidade é importante a aprendizagem da língua de sinais, utilização de textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, uso do computador com leitor de tela, etc.
- A faculdade conta com intérprete de Libras para alunos surdos; leitura em voz alta ou via áudio (para alunos com baixa visão e/ou cegueira, computador com leitor de tela e canal de atendimento para alunos com deficiência auditiva).

13.2.3 Acessibilidade Digital

Ausências de barreiras na disponibilidade de comunicações de acesso físico, de tecnologias assistivas, compreendendo equipamentos e programas adequados, de conteúdos e apresentação da informação em formatos alternativos.

Referente ao acesso físico, de tecnologias assistivas, a Faculdade CEAM dispõe de profissionais treinados e equipamentos compatíveis com as necessidades especiais de seus discentes. Disponibiliza um terminal equipado com teclado em Braille, dispondo dos sistemas de leitura eletrônica (*Weblibras* – ferramenta para tradução automática para Libras; *V Libras* – ferramenta para tradução do material didático; e sistema *Dosvox*) Todas essas ferramentas estão disponíveis no laboratório de informática dessa Instituição, podendo também ser instalados nos computadores dos estudantes.. A parceria com a APEC (Associação Pernambucana de Cegos) permitirá o acesso a qualquer obra disponível no acervo circulante de forma acessível (Braille ou transcrição escrita para áudio).

13.2.4 Acessibilidade Pedagógica

Envolve a ausência de barreiras nos métodos, teorias e técnicas de ensino e de aprendizagem (escolar) de trabalho (profissional), de ação comunitária (social, cultural, artística etc.), de educação dos filhos (familiar), entre outras. Assim, os Projetos Pedagógicos de Cursos (PPC) deverão contemplar os pressupostos, filosóficos, legais e políticos da educação inclusiva, definindo estratégias pedagógicas que permitam o acesso do estudante ao currículo e sua interação na comunidade acadêmica.

O corpo docente da Faculdade prioriza metodologias e técnicas de aprendizagem que promovam a acessibilidade metodológica por meio de adaptações curriculares de conteúdos programáticos. Concebem o conhecimento, a avaliação e a inclusão educacional, promovendo processos de diversificação curricular, flexibilização do tempo e a utilização de recursos, a fim de viabilizar a aprendizagem de estudantes com deficiência.

- **Flexibilidade** – não obrigatoriedade de que todos os alunos atinjam o mesmo grau de abstração ou conhecimento, num tempo determinado;
- **Acomodação** – considerar que o planejamento de atividades para uma turma, deve levar em conta a presença de alunos com necessidades especiais e, portanto, contemplá-los na programação;
- **Trabalho simultâneo, cooperativo e participativo** - participação dos alunos com necessidades especiais nas atividades desenvolvidas pelos demais colegas, embora não o façam com a mesma intensidade, nem necessariamente com a mesma ação ou grau de abstração.

13.2.5 Acessibilidade Arquitetônica

Atentando para as exigências dessa dimensão, a Faculdade CEAM aprimora a elaboração e construção de espaços que promovam a remoção de barreiras físicas que impossibilita o livre acesso das

peessoas com deficiência aos ambientes da Instituição (corredores, salas de aula, banheiros etc.). Assim, adotamos como medidas de acessibilidade, rampas de acesso, elevadores, portas e corredores com largura que atendam às especificações vigentes.

13.3 Núcleo de Acessibilidade

O Núcleo de Acessibilidade da Faculdade CEAM tem como objetivo proporcionar e viabilizar uma educação superior inclusiva aos discentes com deficiência física, auditiva, visual e intelectual, por meio da erradicação ou minimização de barreiras atitudinais, digital, arquitetônicas, pedagógicas, informacionais e comunicacionais. Tem-se como objetivo também o respeito às diferenças, buscando a formação e a sensibilização da comunidade acadêmica, a aquisição de recursos e tecnologias assistivas para o acesso a todos os espaços, ambientes, ações e processos educativos desenvolvidos na instituição.

As ações do Núcleo de acessibilidade buscam principalmente:

- Conscientizar a comunidade acadêmica sobre o direito das pessoas com deficiência e sobre o processo de inclusão no ensino superior, minimizando as barreiras atitudinais;
- Apoiar, por meio de soluções para a eliminação de barreiras atitudinais, arquitetônicas, pedagógicas e de comunicação, seu ingresso e acesso, favorecendo a aprendizagem e permanência do aluno na instituição até a conclusão do seu curso;
- Orientar toda a comunidade acadêmica quanto a adequação curricular, de mobilidade e infraestrutura para atender às especificidades do estudante e funcionários com deficiências físicas;
- Implantar e implementar a Política de Acessibilidade da IES, em conjunto com os demais órgãos da instituição, com o objetivo de institucionalizar as ações já existentes e planejar ações futuras nos vários níveis da instituição.

13.4 Condições de Adequação

13.4.1 Espaços e Edificações

Os ambientes da Faculdade são providos de rampas e elevador para que as pessoas com deficiência possam ter acesso às dependências da instituição, como auditórios e secretarias. Os sanitários são adequados e adaptados para atender as pessoas com deficiência física. Todos os ambientes adaptados estão com sinalização de acessibilidade.

A infraestrutura da Faculdade está adequada para receber pessoas com necessidades especiais, considerando que os espaços de circulação, bem como de acesso às salas de aula e laboratórios são

dotados de rampas e elevadores, além de contar com cabines nos banheiros masculinos e femininos de tamanho maior, exclusivos para pessoas com deficiência.

13.4.2 Mobiliário

O mobiliário oferece condições de segurança e conforto para pessoas com necessidades especiais, pois as salas de aula possuem mesas e cadeiras adequadas para todos os públicos.

13.4.3 Atendimento Prioritário

Um dos princípios da instituição é que indivíduos com necessidades especiais devem ser atendidos prioritariamente na recepção, secretaria, escolaridade, bem como por todas as demais áreas administrativas e acadêmicas.

13.4.4 Serviços de tradutor e intérprete de LIBRAS

Para os casos de necessidades especiais ligadas à escuta e fala, a IES dispõe de um tradutor e intérprete de LIBRAS, para dar suporte às atividades acadêmicas e administrativas dos alunos.

13.4.5 Disciplina de Libras

A Faculdade CEAM atende às determinações do Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005 (regulamentação da Lei nº 10436/2002 e o art. 18 da Lei nº 10098/2000), através da oferta da disciplina de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS – em caráter optativo para o curso de gestão em Recursos Humanos.

13.4.6 Atendimento na Biblioteca

No ambiente da biblioteca são oferecidas ferramentas para auxílio aos estudantes com deficiência visual identificados abaixo:

- Programa Tradutor de texto para Libras: Transforma texto em LIBRAS.
- Lupa: Amplia parte da tela;
- Teclado virtual: Permite digitar usando o mouse ou outro dispositivo apontador clicando nas teclas ou na imagem de um teclado;
- Teclado em braile: Digitação com teclado preparado para alto-relevo em Braille.
- Alto contraste: Aumenta o contraste das cores para reduzir a fadiga ocular e facilitar a leitura;
- Narrador: Lê em voz alta o texto na tela.

- Impressão Braille: Impressão de material de estudos para alunos com deficiência visual completa (Parceria).
- Impressora A3 para impressão de material de estudos para alunos com visão reduzida e Scanner.

13.4.7 Atendimento de pessoas com Transtorno do Espectro Autista

Em atendimento a lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, a Faculdade CEAM garante o acesso de qualquer aluno que possua o espectro autista desde que ele seja aprovado no processo seletivo e possua acompanhamento psicopedagógico em todas as fases do processo de seleção e posterior formação do aluno.

13.5 Plano de Fuga em Caso de Incêndio

Como estratégia de evacuação em caso de incêndio, a faculdade possui rotas de fuga e saídas de emergência sinalizadas com informações visuais e sonoras. Encontra-se na recepção e na portaria da faculdade, além da planta do edifício, uma relação atualizada com nome, tipo de deficiência e a localização exata de cada pessoa com deficiência que estuda ou trabalha na instituição. Os profissionais são treinados a informar à brigada de incêndio e ao corpo de bombeiros a existência de pessoas com deficiências nas dependências da faculdade.

14. DOCENTES

14.1 Docentes e NDE

Titulação	CPF	Nome	Regime de Trabalho	Carga Horária Total	Carga Horária em Sala	Número de horas semanais na pós-graduação no período corrente (Horas)	Número de horas semanais em atividades de extensão no período corrente (Horas)	Participação do NDE	Número de horas semanais em outras atividades não relacionadas acima (Horas)
Mestre	593.190.704-15	Renata de Albuquerque Wanderley Freire	Integral	40	12	0	2	SIM	26
Mestre	023.924.824-46	Adilza Raquel Cavalcanti Dos Santos	Parcial	40	20	4	2	Sim	14
Mestre	022.220.644-65	Amaro Joaquim Ferreira Filho	Parcial	30	12	0	2	Sim	16
Mestre	028.667.964-70	Ana Karina Marques Da Cunha Lessa	Parcial	20	8	0	2	Sim	10
Mestre	076.792.914-46	Caio Cesar Soares De Souza	Parcial	20	8	0	2		10
Mestre	010.963.105-62	Ítalo Bruno Gomes	Integral	40	20	4	2		14
especialista	92.094.848.434	Jonas Santana Cavalcanti	Parcial	20	4	4	2		10
Mestre	781.441.244-72	Luciene Santos Da Silva	Integral	40	20	4	2		14
Mestre	043.825.854-14	Nathália De Carvalho Milet	Parcial	20	8	0	2		10
mestre	082.320.254-25	Rafael Pereira Barros	Parcial	20	4	4	2		10
Mestre	074.002.134-66	Tábatha Bezerra Oliveira	Parcial	30	12	0	2	sim	16
especialista	221.162.358-12	Tatiana Ribeiro Ancarani	Parcial	30	12	0	2		16

14.2 Atividades do NDE

Por acreditar na importância do Núcleo Docente Estruturante - NDE, na IES este grupo de docentes possuem atribuições acadêmicas de acompanhamento, do processo de concepção, consolidação e atualização contínua do projeto pedagógico do curso. Na seleção de docentes procura-se docentes com liderança acadêmica, conhecimento na área, atuação no ensino, pesquisa e extensão, bem como conhecimento de regulação educacional.

A coordenação do curso de Gestão de Recursos Humanos integrará o NDE que é composto por docentes responsáveis pela formação, implementação e desenvolvimento do Projeto Pedagógico do Curso, sob a presidência da própria Coordenação do Curso. O NDE do curso de Gestão em Recursos Humanos da IES é composto por 05 docentes, incluindo a coordenadora, todos com titulação mínima de mestrado.

Estes professores são os responsáveis pelo acompanhamento, consolidação e atualização do PPC a partir de estudos e atualizações periódicas para, dentre outros fatores, verificar o impacto do sistema de avaliação e a adequação do perfil em relação às demandas do mercado de trabalho e o preconizado pela legislação pertinente.

O compromisso básico que deve nortear as ações dos membros do NDE é o de promover a articulação entre teoria e prática, garantindo adequada operacionalização, na busca constante da qualidade acadêmica bem como zelar pela integração curricular interdisciplinar.

O NDE está em permanente articulação com os professores responsáveis pelas atividades acadêmicas articuladas à formação dos alunos tais como: estágio supervisionado, atividades de iniciação

científica e pesquisa, atividades de extensão, zelando, assim, pela integração curricular interdisciplinar entre as atividades de ensino constantes no currículo.

14.3 Atividade Docente

O corpo docente analisa os conteúdos dos componentes curriculares, abordando a relevância para a atuação profissional e acadêmica do discente, fomenta o raciocínio crítico com base em literatura atualizada, para além da bibliografia proposta, proporciona o acesso a conteúdos de pesquisa de ponta, relacionando-os aos objetivos das disciplinas e ao perfil do egresso e incentiva a produção do conhecimento debates e pesquisas.

14.4 Regime de Trabalho dos Docentes

O corpo docente do curso de Gestão em Recursos Humanos da CEAM é composto por 09 docentes em regime de tempo parcial e 3 docentes em regimento de tempo integral, totalizando 12 docentes.

14.5 Experiência Profissional dos Docentes

O perfil e experiência profissional do corpo docente estão detalhados no relatório de adequação do corpo docente.

O Curso de Gestão em Recursos Humanos tem hoje um corpo docente qualificado para ministrar as disciplinas identificadas da matriz curricular. Seguindo o requisito da titulação formal, o corpo docente é composto por mestres e doutores. O corpo docente atua ainda, de forma específica, no mercado de trabalho, exercendo atividades vinculadas às disciplinas que lecionam, o que garante forte consolidação dos referenciais teóricos com a vivência e aplicação prática destes.

Além disso, os professores participam em outras atividades acadêmicas como publicações de livros e artigos científicos, cursos ministrados em atividades de extensão universitária, eventos com apresentação de trabalhos científicos, assim como desempenham funções acadêmicas em cargos específicos e possuem ampla experiência profissional, atuando em clínicas e em organizações.

A experiência prática dos docentes permite que as aulas e atividades aconteçam sempre com uma abordagem teórico-prática, apresentando problemáticas contextualizadas que ocorrem no cotidiano

profissional. Tais situações corroboram com a metodologia de aprendizado baseado em problemas (PBL - *Problem Based Learning*). A interdisciplinaridade pode ser verificada na formação para o contexto laboral onde diversos conhecimentos precisam ser acessados na resolução dos casos/problemas apresentados.

A experiência acadêmica e profissional do corpo docente do curso facilita as adequações didáticas necessárias para o êxito em sala de aula, permitindo que as competências requeridas nas DCNs e previstas no PPC sejam desenvolvidas por meio dos conteúdos abordados nas unidades curriculares, das atividades desenvolvidas e metodologias empregadas.

14.6 Experiência na Docência Superior

O perfil e experiência no ensino superior do corpo docente estão detalhados no relatório de adequação do corpo docente.

O corpo docente da Faculdade CEAM, do curso de Gestão de Recursos Humanos, é extremamente experiente, uma vez que 100% possuem mais de 3 anos de tempo efetivo de experiência no ensino superior e no exercício da profissão.

Com isso, espera-se que o corpo docente esteja em consonância com o perfil de egresso do curso de Gestão em Recursos Humanos, que é proporcionar a formação de um profissional dotado de ampla formação técnico-científica e de aptidões gerenciais e humanísticas para atuar com competência, qualidade, criatividade e ética.

A experiência na docência, incluindo o fato de já terem ministrado as disciplinas do curso elencadas, possibilita aos docentes uma abordagem mais ampla, trazendo o componente interdisciplinar e buscando pontos de interseção entre os diferentes conteúdos que estão sendo aprendidos pelos discentes além da contextualização com a prática. Além disso, adequa-se o conteúdo à metodologia empregada a fim de que facilite o processo ensino-aprendizagem.

O corpo docente está capacitado a identificar as dificuldades dos discentes, escolher metodologias condizentes com o nível de formação dos estudantes, buscando trazer as teorias de forma contextualizada com os conteúdos desenvolvidos. Os professores serão estimulados a estarem atentos às necessidades de adequação metodológica para possibilitar uma aprendizagem mais eficiente, elaborando avaliações que sejam diagnósticas, formativas e somativas.

14.7 Estatística Docentes

DOCENTES	
Titulação	CC
Doutor	0
Mestre	10
Especialista	2
Total	12

Titulação	CC
Doutor	0
Mestre	83,33%
Especialista	16,67%
Total	100,00%
Mestre e Doutor	100,00%

DOCENTES	
Regime de Trabalho	CC
Horista	0
Parcial	9
Integral	3
Total	12

Regime de Trabalho	CC
Horista	0,00%
Parcial	75,00%
Integral	25%
Total	100,00%
Parcial e Integral	100,00%

14.8 Docentes/tutores por Disciplina

Docente	Disciplinas
Renata de Albuquerque Wanderley Freire	INTRODUÇÃO A ADMINISTRAÇÃO
Renata de Albuquerque Wanderley Freire	GESTÃO DE PESSOAS
Renata de Albuquerque Wanderley Freire	ENDOMARKETING
Renata de Albuquerque Wanderley Freire	ATIVIDADES COMPLEMENTARES 4
Renata de Albuquerque Wanderley Freire	ESTRATÉGIA EMPRESARIAL
Adilza Raquel Cavalcanti Dos Santos	ÉTICA PROFISSIONAL E DA EMPRESA
Adilza Raquel Cavalcanti Dos Santos	ATIVIDADES COMPLEMENTARES 1
Amaro Joaquim Ferreira Filho	ANÁLISE ORGANIZACIONAL
Ana Karina Marques Da Cunha Lessa	ADMINISTRAÇÃO DE SERVIÇOS
Ana Karina Marques Da Cunha Lessa	RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL
Caio Cesar Soares De Souza	DIREITO DO TRABALHO
Rafael Pereira de Barros	ATIVIDADES COMPLEMENTARES 3
Ítalo Bruno Gomes	FUNDAMENTOS DO COMPORTAMENTO INDIVIDUAL
Ítalo Bruno Gomes	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
Jonas Santana Cavalcanti	PORTUGUES PARA FINS PROFISSIONAIS
Jonas Santana Cavalcanti	ATIVIDADES COMPLEMENTARES 2
Luciene Santos Da Silva	MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA
Nathália De Carvalho Milet	DINÂMICA DE GRUPO NAS ORGANIZAÇÕES
Nathália De Carvalho Milet	CONFLITO E NEGOCIAÇÃO
Tábatha Bezerra Oliveira	COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL E EMPRESARIAL
Tábatha Bezerra Oliveira	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS
Tatiana Ribeiro Ancarani	SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO
Tatiana Ribeiro Ancarani	RELAÇÕES SINDICAIS
Tatiana Ribeiro Ancarani	GERÊNCIA DA QUALIDADE

15. COMPONENTES CURRICULARES

A carga horária proposta pelo curso é compatível com aquela especificada nas Diretrizes Curriculares Nacionais (1620 horas) e possui distribuição adequada e número de atividades compatíveis para fazer a articulação entre teoria e prática, atendendo com excelência aos requisitos da Estrutura Curricular.

As disciplinas eletivas e o regimento permite diversas formas de flexibilidade curricular tais como dispensa de disciplina cursada em outra IES, dispensa de disciplina por comprovação de competência etc.

A Interdisciplinaridade é um fator chave na condução dos cursos. Haverá projetos desenvolvidos nos períodos com a participação de diversas disciplinas interagindo de forma complementar entre elas.

A matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é inovadora e adequada ao novo perfil da região na qual se encontra localizada a IES. O curso é distribuído em quatro períodos semestrais, que garantem a possibilidade de emissão de certificações intermediárias, em função das competências adquiridas, possibilitando ao aluno ingressar no mercado de trabalho, antes mesmo do término do curso.

As disciplinas são divididas e concentradas por módulos e cada módulo tem sua certificação. A cada semestre, as cinco disciplinas interagem mediante a realização das atividades complementares que acompanham todo o curso. A proposta é formar um aluno com capacidade de pesquisar e buscar o conhecimento por meio das fontes de informações disponíveis utilizando as ferramentas e métodos adequados para trabalhar em equipe, gerar alternativas de solução para problemas empresariais atuando com competência e eficácia no mercado de trabalho.

As certificações serão obtidas através das competências e habilidades adquiridas pelas disciplinas.

O 1º. módulo abrange as disciplinas: Fundamentos do comportamento individual, Direito do Trabalho, Comunicação interpessoal e empresarial, Introdução a Administração, Português para fins profissionais e Atividades Complementares 1.

O 2º. módulo abrange as disciplinas: Avaliação do Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas, Dinâmica de Grupo nas Organizações, Motivação e Liderança, Gestão de Pessoas, ética profissional e da empresa e Atividades Complementares 2. Ao final do segundo módulo os alunos recebem uma CERTIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.

O 3º. módulo abrange as disciplinas: Conflito e Negociação, Sistemas de Remuneração, Recrutamento e Seleção de Pessoas, Relações Sindicais, administração de serviços e Atividades Complementares 3. Ao final do terceiro período, os alunos recebem uma CERTIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROCESSOS DE PESSOAL.

O 4º. módulo abrange as disciplinas: Análise Organizacional, Endomarketing, Responsabilidade Social e Ambiental, Estratégia empresarial, Gerência da qualidade e Atividades Complementares 4, além da Eletiva: libras. E, por fim, no quarto período, CERTIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM ANÁLISE E PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

Após a conclusão dos quatro períodos o aluno receberá o DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.

A organização curricular está estruturada de forma a privilegiar a interdisciplinaridade, possibilitando que o curso seja ajustado às exigências econômicas, sociais e políticas, atendendo às demandas da sociedade regional. O Projeto Pedagógico de um curso é a expressão de uma filosofia da educação e de uma concepção de formação profissional sintonizada com o momento atual do Brasil, do mundo e proposta da IES. O eixo central do PPC do Curso é a discussão de problemas inspirados em fatos da realidade, na busca de formas de encaminhamento e de soluções que respondam às necessidades reais dos participantes. O curso está preparado continuamente para a revisão dos enfoques de suas ementas, além das diretrizes gerais, a proposta pedagógica do curso na busca por equilíbrio entre a formação fundamental, profissional e prática.

15.1 Regime Letivo

Semestral

15.2 Componentes Curriculares

Nome da Disciplina	Período	Carga-Horária	Ementa	Bibliografia Básica (3 Títulos – Ordem de importância)	Bibliografia Complementar (2 Títulos - Ordem de importância)
Atividades Complementares 1	1º	80	Participação em congressos, seminários, eventos, iniciação científica, intercâmbios com outras instituições de ensino e outras atividades acadêmicas especificadas em regulamentação própria.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
					A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
					A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
Introdução à Administração	1º	60	Administração, organizações e a carreira do administrador. Evolução histórica da Administração. Os ambientes das organizações. Dimensões e problemas básicos das empresas. Visão geral da vida e estrutura de empresas de diversos	CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 8 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2015.	KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. Administração de marketing. 14 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2013.
				MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Introdução à	DAFT, Richard L. Organizações: Teoria e

			tamanhos, produtos e em diferentes estágios de expansão. Desafios e tópicos que ocupam as agendas dos líderes do século XXI.	Administração. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2011.	Projetos. 11ed. Cengage Learning, 2014.
				SCHERMERHORN. Administração: Conceitos Fundamentais. Rio de Janeiro: LTC, 2006	MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Introdução à Administração. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2011.
					SILVA, Adelphino Teixeira da. Administração Básica. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.
					SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. 2.ed.São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2013
Comunicação Interpessoal e Empresarial	1º	60	Elementos e situações de comunicação empresarial, especificamente, na função de gerência. Análise e técnica da palavra em público. Interpretação da comunicação de massa. Análise, processos e técnicas da comunicação para situações na empresa, inclusive planos de comunicação.	NASSAR, Paulo. O que é comunicação empresarial. São Paulo: Brasiliense, Coleção Primeiros Passos, 2012.	ARGENTI, Paul A. Comunicação Empresarial: a construção da identidade, imagem e reputação. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2014.
				PIMENTA, Maria Alzira. Comunicação empresarial. 7 ed. Campinas: Alínea, 2010.	COSTA, Nelson Pereira da. Comunicação Empresarial. A chave para coordenar e liberar um empreendimento. São Paulo: Ciência Moderna, 2008.
				TAVARES, Maurício. Comunicação Empresarial e Planos de Comunicação. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010.	KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. Administração de marketing. 14 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2013.
					MEDEIROS, João Bosco; TOMASI, Carolina. Comunicação Empresarial. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
Fundamentos do Comportamento Individual	1º	80	Compreender a conduta humana sob os aspectos comportamentais, psicanalíticos e humanísticos; identificar os processos psicológicos como elementos inter-relacionados e formadores do comportamento humano; compreender e delimitar conceituar, entre a personalidade e identificar os determinantes biológicos e culturais da personalidade.	BANOV, MÁRCIA REGINA. Psicologia no Gerenciamento de Pessoas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2013..	MACEDO, I. I., RODRIGUES D. F., JOHANN M. E. P. & CUNHA N. M. M. Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas. 9.ed.Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
				BOCK, A. M.B. FURTADO, O. & TEIXEIRA, M.L.T. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 14.ed.São Paulo: Saraiva, 2008.	MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann Von. Comportamento Organizacional. 6.ed.Porto Alegre, 2014.
				FREIRE, IZABEL RIBEIRO. Raízes da Psicologia. 15.ed.Petrópolis: Vozes, 2014.	ROBBINS, Stephen P. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 8 ed. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2009.
					SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do Comportamento Organizacional.Porto Alegre: Bookman, 2008.
Direito do Trabalho	1º	60	Identificar a importância do Direito do Trabalho para a manutenção dos direitos individuais garantidos constitucionalmente aos trabalhadores, distinguindo com competência as normas relacionadas a este ramo do Direito, especialmente aquelas existentes na Consolidação das Leis	MARTINS, Sergio Pinto. Fundamentos de direito do trabalho. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2015.	ANDRADE, Everaldo Gaspar L. de. Princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.
				MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2012.	DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do

			Trabalhistas; aplicar corretamente e com desenvoltura a legislação trabalhista nas situações cotidianas existentes no âmbito de uma empresa; apontar a solução para as situações decorrentes das relações de trabalho e emprego no âmbito da gestão de pessoas, a partir da interpretação e aplicação das normas trabalhistas em vigor.		Trabalho. 14.ed. São Paulo: LTr, 2015.
				OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2014.	MARTINS, Sérgio Pinto; Comentários à CLT. 18 ed. São Paulo: Atlas, 2014.
					NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014.
					SARAIVA, Renato. CLT :Consolidação Das Leis do Trabalho - 5.ed. São Paulo :método, 2014
Português para fins profissionais	1º	60	Comunicação, Língua e Linguagem. Organização Textual e estratégias de escrita e leitura. Compreensão do texto. Conceito de gêneros textuais. Produção de textos	TERRA, Ernani. NICOLA, José de. Português. São Paulo: Scipione, 2004	SILVA, Maurício. O novo acordo ortográfico da língua portuguesa: o que muda, o que não muda. São Paulo: Ed. Contexto, 2009. (Versão digital disponível em Minha Biblioteca)
				MASSIP, Vicent. Gramática histórica portuguesa e espanhola. São Paulo: E.P.U, 2003.	Língua portuguesa / Carlos Alberto Moysés. – 4. ed. – São Paulo : Saraiva, 2016
				KÖCHE, Vanilda Salton. Prática textual. 11ed. Petrópolis: Vozes, 2015.	PERINI, Mário A. Gramática descritiva do português brasileiro. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2016.
Atividades Complementares 2	2º	80	Participação em congressos, seminários, eventos, iniciação científica, intercâmbios com outras instituições de ensino e outras atividades acadêmicas especificadas em regulamentação própria.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
					A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
					A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
Dinâmica de Grupo nas Organizações	2º	60	Fazer um levantamento sobre a história da Dinâmica de Grupo, sua importância, eficácia, conceitos fundamentais relacionados e apropriação pelo campo organizacional compreendendo as principais linhas teóricas e mecanismos da ação grupal; descrever o funcionamento de um grupo, classificar os tipos de grupos envolvendo sua organização, clima, cultura, mudanças; definir profundamente o fato psicossocial denominado grupo identificando aspectos peculiares da vida dos mesmos como os papéis, os mitos, a dinâmica das vinculações, as resistências, as tarefas; analisar os processos de formação grupal visando compreender o comportamento humano em contextos de trabalho; planejar e executar técnicas de grupo nas organizações; discutir o processo diagnóstico do grupo, considerando-o como parte de um contexto dinâmico; analisar os processos de comunicação no grupo: padrões, barreiras e feedback e reconhecer a importância da Dinâmica de Grupo na formação e no exercício profissional.	FAILDE, Izabel. Manual do Facilitador para dinâmicas de grupo. 3.ed. Campinas, SP: Papirus, 2012.	GATTAL, Maria Cristina P. Dinâmicas de grupo: da teoria à prática. São Paulo: Senac, 2014.

				<p>MINICUCHI, Agostinho. Dinâmica de Grupo: Teorias e sistemas. São Paulo: Atlas, 2012.</p> <p>MINICUCHI, Agostinho. Técnicas do Trabalho de Grupo. 3ed. São Paulo: Atlas, 2001.</p>	<p>JALOWITZKI, Marise. Jogos e técnicas vivenciais nas empresas: guia prático de dinâmica de Grupo. 4.ed. São Paulo: Madras, 2011.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant; DAVEL, Eduardo. Gestão com Pessoas e Subjetividade. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2013</p> <p>WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento Organizacional: Criando vantagem competitiva. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.</p> <p>YOZO, Ronaldo Yudi K. 100 Jogos para Grupos: uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas. 19.ed. São Paulo: AGORA, 1996.</p>
Motivação e Liderança	2º	60	Compreender como os estilos de liderança podem influenciar a motivação dos trabalhadores nas organizações; identificar as teorias fundamentais de liderança; estudar o fenômeno da liderança no contexto organizacional; apontar as lideranças dos grupos nas empresas; aplicar as teorias motivacionais no cotidiano das organizações; conhecer e definir as principais teorias da motivação humana; e desenvolver programas que motivem os colaboradores das empresas.	<p>DAVIS, Keith. Comportamento humano no trabalho: Uma abordagem Organizacional. V.1. São Paulo: Cengage, 1996.</p> <p>DAVIS, Keith. Comportamento humano no trabalho: Uma abordagem Organizacional. V.2. São Paulo: Cengage, 1996.</p> <p>ZANELLI, José Carlos (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.</p>	<p>BERGAMINI, C. W. Liderança: administração do sentido. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas Organizações. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2013.</p> <p>FARIAS, Waleska. O Líder Integral: Porque o Bom Ser Humano Precede o Bom Líder. São Paulo: Integrare, 2014.</p> <p>IORELLI, J. O. Psicologia para administradores: integrando teoria e prática. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>KOTTER, J. Liderando mudança. Rio de Janeiro: Campus, 2013.</p>
Avaliação do Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas	2º	80	Compreender a importância da avaliação do desempenho como ferramenta para o desenvolvimento das pessoas na organização; dominar conceitos relativos à avaliação do desempenho; utilizar os métodos de avaliação de desempenho disponíveis; conhecer o método 360 graus e as entrevistas de avaliação; relacionar a avaliação do desempenho com desenvolvimento das pessoas.	<p>Marras, J. Pierre. Administração de Remuneração. 2 ed. São Paulo: Pearson, 2012</p> <p>RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco. 3.ed. São Paulo: Qualitymark, 2013.</p> <p>REIS, G.G. Avaliação 360 graus. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2010.</p>	<p>BERGAMINI, CECÍLIA WHITAKER. Avaliação de desempenho humano nas empresas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.</p> <p>IVANCEVICH, J.M. Gestão de recursos humanos. 10.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.</p> <p>MARRAS, J. Pierre. Avaliação de Desempenho. São Paulo. Elsevier, 2012</p> <p>PONTES, B.R. Avaliação de Desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipes. 12.ed. São Paulo: LTR, 2014.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant; DAVEL, Eduardo. Gestão com Pessoas e Subjetividade. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2013</p>
Gestão de Pessoas	2º	60	A nova gestão de pessoas nas organizações; Objetivos da gestão de pessoas; Processos de Gestão de Pessoas: Agregando Pessoas (Recrutamento e Seleção de pessoal); Aplicando Pessoas (Orientação de Pessoas, Avaliação de Desempenho);	<p>BOHLANDER, G., SNELL, S. SHERMAN, A. Administração de Recursos Humanos. 14.ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2014.</p>	<p>CASCIO, Wayne F. Gestão Estratégica de Recursos Humanos: uma Introdução. São Paulo: Saraiva, 2014.</p>

			Recompensando Pessoas (Remuneração, Programa de Incentivos, Benefícios); Desenvolvendo Pessoas (Treinamento e Desenvolvimento); Mantendo Pessoas (Higiene e Segurança do Trabalho).	CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2014.	MARRAS, Jean Pierre. Gestão Estratégica de Pessoas: conceitos e tendências. São Paulo: Saraiva, 2010.
				PEREIRA, Maria Célia Bastos. RH Essencial: Gestão Estratégica de Pessoas e Competências. São Paulo: Saraiva, 2014.	MELLO, Joamel Bruno de; ORTEGA, Marlene. Práticas da Gestão Empresarial de Alta Performance Baseada em Pessoas. São Paulo: Alaúde, 2012.
					RIBEIRO, Antônio de Lima. Gestão de Pessoas. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
					VERGARA, Sylvia Constant; DAVEL, Eduardo. Gestão com Pessoas e Subjetividade. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2013
Ética Profissional e da empresa	2º	60	Compreensão da atitude originante do filosofar. Reflexão sobre o problema e o sentido da Ética: definição, campo, objetivo e seus intérpretes. Moral: definição e a questão da modernidade. Cidadania: conceito, bases históricas e questões ideológicas. Raízes Históricas Multiculturais no Brasil. Respeito aos direitos legais. Reconhecimento e igualdade de valorização das raízes africanas da nação brasileira, ao lado da indígena, europeia e asiática. Fortalecimento de identidades e direitos. Ações Educativas de combate ao racismo e as discriminações. Direitos Humanos.	LOPES DE SÁ, Antônio. Ética profissional . 9 ed. São Paulo: Atlas, 2014.	CAMARGO, Marculino. Fundamentos de Ética Geral e Profissional . 12 ed. São Paulo: Vozes, 2014.
				Del Prette, Almir. Psicologia das relações interpessoais. 11 ed. Petrópolis: Vozes, 2014.	MATOS, Francisco Gomes. Ética na gestão empresarial: da conscientização à ação . 2.ed. São Paulo. Saraiva 2011.
				DURKHEIM, Émile. Filosofia Moral. Rio de Janeiro: Forense, 2015.	CAMARGO, Marculino. Fundamentos de Ética Geral e Profissional . 12 ed. São Paulo: Vozes, 2014.
Atividades Complementares 3	3º	80	Participação em congressos, seminários, eventos, iniciação científica, intercâmbios com outras instituições de ensino e outras atividades acadêmicas especificadas em regulamentação própria.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
					A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
Relações Sindicais	3º	60	Identificar a importância da atividade sindical na manutenção dos direitos individuais e coletivos garantidos aos trabalhadores, distinguindo com competência as normas relacionadas ao Direito Coletivo do Trabalho, especialmente na atuação sindical no âmbito da empresa; aplicar corretamente e com desenvoltura a legislação trabalhista nas situações cotidianas existentes no âmbito de uma empresa no que pertine ao direito coletivo do trabalho; apontar a solução para as situações decorrentes das relações sindicais, especialmente no que tange às negociações coletivas a partir da interpretação e aplicação das normas em	Martins, S. P. Direito do Trabalho. 30o 30ªed. SP: Atlas, 2012	MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das Condições de Trabalho. São Paulo. Atlas.

			vigor; analisar com precisão a situação fática encontrada e aplicar a legislação pertinente ao caso concreto apresentado; manejar corretamente a Consolidação das Leis Trabalhistas e as Convenções Coletivas de Trabalho; obedecer os preceitos legais quando da organização do departamento pessoal de uma empresa, no que pertine aos direitos sindicais, e atuação do sindicato no âmbito da empresa; respeitar os limites legais para a atuação sindical, identificando e distinguindo a legalidade de cada situação concreta encontrada.		
				NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTR, 2008.	MARTINS, Sérgio Pinto. Comissões de Conciliação Prévia. São Paulo: Atlas.
				MARTINS, Sergio Pinto. Fundamentos de direito do trabalho . 16.ed. São Paulo: Atlas, 2015.	MARTINS, Sérgio Pinto. Instituições de direito público e privado . 14 ed. São Paulo: Atlas, 2014.
					BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Relações Sindicais. São Paulo: LTR, 2007.
					ARAÚJO, Eneida Melo Correia e. As Relações de Trabalho: Uma perspectiva democrática. LTR, 2003.
Conflito e Negociação	3º	60	Conhecer táticas e estratégias de negociação; avaliar modelos inovadores de negociação empresarial; conhecer as políticas desenvolvidas em relação aos principais temas que norteiam o processo negocial; conhecer o processo de flexibilização dos direitos sociais garantidos pela legislação; desenvolver os recursos estratégicos necessários na negociação; explicar e compreender o significado do conflito e da negociação; interpretar os aspectos constituintes do jogo negocial, como capacidades, conflitos e estratégias.	CARVALHAL, Eugênio. Negociação e administração de conflitos. Rio de Janeiro: FGV, 2008.	MELLO, José Carlos Martins F. Negociação baseada em estratégia. São Paulo: Atlas, 2005.
				MARTINELLI, Dante P. Negociação e solução de conflitos. Do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo. São Paulo: Atlas, 2008.	MOORE, Christopher. O processo de mediação. Porto Alegre: Artmed, 1994.
				Thompson, L. O negociador. SP: Pearson, 2009.	SIQUEIRA, Mirlene maria matias. Novas medidas do comportamento organizacional. São Paulo: ARTMED, 2014.
					ROBBINS, Stephen P. Fundamentos do Comportamento Organizacional . 3 ed. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2009.
					MACEDO, I. I., RODRIGUES D. F., JOHANN M. E. P. CUNHA N. M. M. Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas . 9.ed.Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
Recrutamento e Seleção de Pessoas	3º	60	Desenvolver a visão estratégica em agregar pessoas que geram vantagem competitiva às organizações; proporcionar competência técnica no campo da Gestão de Pessoas, permitindo identificar e analisar os conceitos e fundamentos do processo de recrutamento e seleção de pessoas	BOHLANDER, George W. SNELL, Scott e SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.	GREENBERG, Herb. As 5 Qualidades do Supervendedor: Como Contratar e Desenvolver Campeões De Vendas. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

			considerando o contexto global e as tendências do mercado moderno; analisar e compreender a importância estratégica das pessoas como diferencial competitivo para a organização; identificar e compreender os processos de recrutamento e seleção de pessoal; identificar e compreender os tipos de recrutamento e seleção de pessoal, bem como as suas técnicas para agregar pessoas à organização: entrevistas de seleção, dinâmicas de grupo, testes de conhecimento, testes psicológicos, testes de personalidade e testes de simulação.		
				CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.	CARVALHO, Ieda V. PASSOS, Antônio E. e SARAIVA Suzana B.C e Recrutamento e Seleção Por Competências. 1ª Ed. FGV, 2008.
				BANOV, M.R. Recrutamento, seleção e competências. 2ed. SP: Atlas, 2011	CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. RJ: Manole, 2008
					RABLAGIO, Maria Odete. Seleção por Competência, 4 ed. São Paulo: Educator, 2004
					FAISSAL, Reinaldo; et all. Atração e seleção de pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
Sistemas de Remuneração	3º	60	Avaliar a importância do sistema de remuneração para os empreendimentos organizacionais; compreender a teoria e dominar a prática das técnicas tradicionais e das novas formas de remuneração; selecionar sistemas de remuneração adequados a cada empreendimento; identificar e associar as diversas etapas de construção de um sistema de remuneração; correlacionar as políticas de remuneração com as estratégias empresariais; associar o sistema de remuneração com os demais sistemas de gestão de pessoas: recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho; coletar e organizar dados sobre cargos e salários; desenvolver entrevistas e aplicar questionários com os colaboradores; demonstrar iniciativa e julgamento independente para desenvolver perfis de cargos e estabelecer planos salariais; sintetizar e padronizar funções em cargos específicos; desenvolver as etapas de uma pesquisa salarial; aplicar sistemas de avaliação de cargos; desenvolver sistemas de remuneração; elaborar relatórios sobre resultados da estruturação dos cargos e estabelecimento dos salários.	PONTES, B. R. Administração de cargos e salários. 10a ed. ver. e ampl. São Paulo: LTR, 2004.	ROSA, F. DELLA. Participação nos lucros ou resultados: a grande vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 2000.
				Dutra, Joel Souza. Gestão de carreiras na empresa contemporânea. SP: Atlas, 2009.	MARTINS, Hélio Tadeu. Gestão de Carreira na Era do Conhecimento: Abordagem Conceitual e Resultados de Pesquisas. Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
				Veloso, Elza F.R. Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil. SP: Atlas, 2012.	ZIMPECK, Beverly G., Administração de Cargos e Salários – SP, Atlas, 1990.
					RESENDE, E.R. Cargos, salários e carreira: novos paradigmas conceituais e práticos. São Paulo: Summus, 2002.
					CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2010
Administração de Serviços	3º	80	Compreender a importância dos serviços no cenário econômico; Promover o estreitamento das relações com clientes e fornecedores; Conhecer as peculiaridades da gestão de serviços; Identificar indicadores de qualidade nas prestações de serviços; Detectar ao longo dos processos em serviços possíveis falhas e solucioná-las.	CAON, Henrique Correa M. Gestão de serviços. São Paulo: Atlas, 2014.	CASAS, Alexandre Luzzi Las. Marketing de Serviços . 6 ed. São Paulo: Atlas, 2012.
				FITZSIMMONS, James A.; FITZSIMMONS, Mona J. Administração de serviços: Operações, estratégia e tecnologia da informação. Porto Alegre: AMGH, 2014.	TACHIZAWA, Takeshy; SCAICO, Oswaldo. Organização Flexível : qualidade na gestão por processos. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

				GOZZI, Marcelo Pupim (Org.). Gestão da qualidade em bens e serviços. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.	<p>GIANESI, Irineu G.N. CORRÊA, Henrique Luiz Corrêa. Administração estratégica de serviços. São Paulo: Editora Atlas, 2013</p> <p>MARTINES, Simone; GARCIA, Adriana Amadeu; ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Processos: melhores resultados e excelência organizacional. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu; MARTINES, Simone. Gestão de Processos: melhores resultados e excelência organizacional. São Paulo: Atlas, 2011.</p>
Atividades Complementares 4	4º	80	Participação em congressos, seminários, eventos, iniciação científica, intercâmbios com outras instituições de ensino e outras atividades acadêmicas especificadas em regulamentação própria.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
				A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.	A Bibliografia das Atividades Complementares é variável de acordo com o tema escolhido.
Análise Organizacional	4º	60	Conhecer os fundamentos e os objetivos da Análise Organizacional; desenvolver aptidões duráveis que acionam novas formas de pensar, superar diversidades e gerenciar mudanças organizacionais; realizar diagnóstico, análise e prognóstico organizacional; reconhecer a complexidade do ambiente organizacional e aplicar os fundamentos e os objetivos da Análise Organizacional; identificar necessidade de realizar diagnóstico, análise e prognóstico organizacional; acionar conhecimentos e realizar escolhas que considerem as diversas tecnologias de gestão existentes.	ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.	DAFT, Richard L. Organizações: teoria e projetos. São Paulo: Thomson Learning, 2014.
				MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Teoria geral da Administração. São Paulo: Atlas, 2012.	MINTZBERG, Henry. Criando Organizações Eficazes.: estruturas em cinco configurações. São Paulo. Atlas, 2014
				MORGAN, Gareth. Imagens da Organização. São Paulo: Atlas, 2011.	BERTERO, Carlos O.; CALDAS, Miguel P. Teoria das organizações. São Paulo: Atlas, 2007
					GONÇALVES, C. A.; GONÇALVES FILHO, C.; REIS, M. T. Estratégia Empresarial: o desafio nas organizações. São Paulo: Saraiva, 200
Endomarketing	4º	60	Apreciar e descrever os desafios do marketing nas organizações; analisar o ambiente de Marketing identificando as informações importantes para desenvolver pesquisas; analisar os mercados, o comportamento de compra organizacional e do consumidor; identificar e descrever os processos de gerenciamento da "Hora da Verdade" nas empresas; gerenciar o	FIDELIS, G. J. Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento pessoal. 2. ed. São Paulo: Érica, 2009.	BACKING, S. F. Endomarketing: como praticá-lo com sucesso. São Paulo: Prentice Hall, 2009.
				LAS CASAS, A. L. Administração de marketing. São Paulo: Atlas, 2012.	FELIPPE, M. I. Criatividade, honestidade e ética: palavras chaves para o RH. São Paulo: Gestão e RH Editora, 2000.

			Endomarketing; gerenciar os funcionários de serviços da empresa; desenvolver aptidões duráveis que acionam novas formas de pensar, superar adversidades e gerenciar mudanças organizacionais com os funcionários de serviços; conhecer os conceitos e aplicar as ferramentas de marketing nas organizações; elaborar orientações da empresa para o mercado; identificar os componentes de um moderno sistema de informações de marketing; reconhecer e analisar as necessidades e tendências do macro ambiente das empresas elaborando soluções para atender a essas necessidades; distinguir o processo de compra do consumidor conhecer os tipos de tomadas de decisão dos consumidores identificar as influências psicológicas e socioculturais nos mercados organizacionais desenvolvendo um planejamento estratégico de marketing; reconhecer o cliente como indivíduo e como grupo; desenvolver sistemas de produção de serviços; descrever o conceito de Marketing Interno, identificando seus objetivos; implementar estratégias de Marketing Interno nas organizações; reconhecer a importância dos recursos humanos para as empresas de serviços.	ROCHA PINTO, S. R. Dimensões funcionais da gestão de pessoas. 9. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.	KOTLER, P. Administração de marketing: a bíblia do marketing. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2013.
					KOTLER, P. Marketing essencial: conceitos, estratégias e casos. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.
					LAS CASAS, A. L. Marketing de varejo. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
Gerência da Qualidade	4º	80	Identificar os principais fatores influentes na gestão da qualidade de produtos e serviços, num ambiente empresarial voltado para a excelência; Compreender e analisar os principais processos de gestão e garantia da qualidade; Aplicar os conceitos de gestão da qualidade em um ambiente voltado para resultado; Melhorar condições ambientais para implantação da mudança de comportamento cultural e obtenção de resultados.	BALLESTERO-ALVAREZ, M. E. Administração da qualidade e da produtividade: abordagem do processo administrativo. São Paulo: Atlas, 2001.	ALVAREZ, M.E.B. Gestão da qualidade, produção e operações. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
				CARPINETTI, L. C. R. Gestão da Qualidade ISO 9001: 2015: Requisitos e Integração com a ISO 14001:2015. 1ª. ed. São Paulo. Atlas, 2016.	
				PALADINI, E. P. Gestão da qualidade: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.	
Estratégia Empresarial	4º	60	A administração estratégica é um conjunto sistemático de decisões envolvendo empreendimentos que afetam toda a empresa. O estudo da administração estratégica é um desafio para os administradores, e em especial para os gestores de recursos humanos, tendo em vista a necessidade de se adequar a estratégia organizacional. A aplicação do processo da administração estratégica auxilia na identificação e interpretação das mudanças organizacionais compreendendo a necessidade e complexidade da organização, mediante análise dos ambientes internos e externos, dos pontos fortes e fracos alinhada à missão e visão adequando os objetivos da área de Recursos Humanos aos objetivos organizacionais.	ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas Estratégias e Integração Organizacional. São Paulo: Atlas, 2006	PORTER, M. Estratégia competitiva . São Paulo: Atlas, 2004..
				BATEMAN, T., SNELL, S. Administração: construindo uma vantagem competitiva . São Paulo: Atlas, 1998.	PORTER, M. Vantagem competitiva . São Paulo: Atlas, 2014.
				BELMIRO, Luiz Alberto Gravina et all. Administração estratégica . Rio de Janeiro: LTC, 2017	BIAGIO, Luiz; BATOCCHIO, Antonio. Plano de Negócios: Estratégia Para Micro e Pequenas Empresas . 2 ed. São Paulo: Manole, 2013.
					MINTZBERG, Henry. Criando Organizações Eficazes . 2 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

					MELO, Pedro Lucas de Resende. Franquias Brasileiras: estratégia, empreendedorismo, inovação e internacionalização. Cengage Learning, 2012.
Responsabilidade Social e Ambiental	4º	60	Reconhecer a importância acadêmica, social e profissional da Responsabilidade Social. Processos Sociais. Conceitos de responsabilidade social e ambiental. A responsabilidade social aplicada à pluralidade étnica e cultural. A diversidade étnica e cultural no Brasil. Comunidades indígenas no Brasil e a formação étnica do povo brasileiro. História e cultura Afro-Brasileira e Africana. Inclusão de pessoas com deficiência nas empresas. Direitos humanos. Atribuições que as empresas devem assumir para serem reconhecidas como socialmente e ambientalmente responsáveis. Compreensão e valorização do conceito de responsabilidade social e ambiental no meio empresarial. Reflexão sobre responsabilidade social e ambiental no Brasil e no mundo.	MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.	VÁRIOS AUTORES. Responsabilidade social nas empresas: a contribuição das Universidades, v.III. São Paulo: Peirópolis, 2004.
				BARBIERI, José Carlos. Gestão ambiental empresarial. São Paulo: Saraiva, 2011.	GARRETT, Alexandre; KACHIZAWA, Takeshey. Crenças e valores em nossas organizações, São Paulo: Cultura, 2006.
				DIAS, Reinaldo. Gestão Ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2006.	TENÓRIO, F. G. (org). Responsabilidade social empresarial: teoria e prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
					BAHIA, Melissa Santos. Responsabilidade Social e diversidade nas Organizações: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
Libras	4º	60	A surdez e a cultura surda. Tópicos históricos da educação de Surdos. As Línguas de Sinais. A LIBRAS e seus parâmetros. Os sinais (estrutura e formação). Alfabeto manual. A estruturação organizacional da gramática de LIBRAS. Estudo do léxico elementar da LIBRAS. Aspectos da sintaxe gesto-espacial. Classes gramaticais da LIBRAS. Verbos direcionais e não-direcionais.	FELIPE, T. A. Libras em contexto: curso básico, livro do estudante cursista. Brasília: Programa nacional de apoio à educação dos surdos, MEC; SEESP; 2001.	FERNANDES, E. Surdez e bilingüismo. Porto Alegre: Mediação, 2005.
				FERNANDES, E. Linguagem e surdez. Porto Alegre: Artmed, 2003.	GOLDFELD, Márcia. A criança surda: linguagem e cognição numa perspectiva sócio-interacionista. São Paulo: Plexus, 1997.
				QUADROS, R. M. de; KARNOPP, L. B. Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos. Porto Alegre: Artmed, 2004.	BRITO, L. F. Por uma gramática de Língua de Sinais. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro: UFRJ, Departamento de Linguística e Filologia, 1995.
					CAPOVILLA, F.; RAPHAEL, W.D. Dicionário Enciclopédico Ilustrado Trilíngue de LIBRAS (vol. 1-2). São Paulo: EDUSP, 2001.
					SACKS, O. Vendo vozes – uma viagem ao mundo dos surdos. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

16. INFRAESTRUTURA

16.1 Laboratórios do curso

16.1.1 Laboratórios Didáticos de Formação Básica

Os espaços funcionam em observância às respectivas normas de funcionamento, utilização e segurança, apresentando conforto e acessibilidade aos seus usuários. Os discentes contam ainda com o apoio de técnicos de laboratórios, habilitados para conduzir as práticas. O pessoal técnico-administrativo organiza e controla todos os instrumentos de uso dos laboratórios, apoiando os alunos. Todos os esforços financeiros serão concentrados para promover utilidade dos laboratórios para a pesquisa, inovação e atendimento à comunidade, bem como para realização de manutenção periódica e para a disponibilização de recursos de tecnologias da informação e comunicação adequados às atividades a serem desenvolvidas.

Os insumos, materiais e equipamentos, estão disponibilizados em quantidade e qualidade adequadas, considerando os espaços físicos e o número de vagas, havendo, ainda, através da avaliação semestral realizada pela CPA, pesquisa de satisfação quanto às demandas, aos serviços prestados e à qualidade dos laboratórios, sendo os resultados utilizados pela gestão acadêmica para planejar o incremento da qualidade do atendimento das demandas existente e futuras.

A infraestrutura física dos laboratórios, ambientes e cenários para práticas didáticas atendem, de maneira adequada, às necessidades institucionais, aos requisitos de limpeza, iluminação, ventilação, segurança, conservação e acessibilidade, têm boa acústica interna e condições de higiene satisfatórias às ações de ensino.

Em observância ao *locus* operacional, os laboratórios têm como objetivos: proporcionar ao discente suporte técnico e prático das teorias explicitadas em sala de aula; proporcionar uma articulação entre a teoria e a prática; e, atender as necessidades de aprendizagem.

O curso de Gestão em Recursos Humanos contempla em sua estrutura o seguinte laboratório de formação básica:

Laboratório de Informática

A unidade possui 1 laboratório de informática em um espaço físico total de cerca de 70 m². O laboratório de informática comporta confortavelmente o número de alunos a que se destinam.

Os alunos têm acesso à internet, rede *wi-fi* de alta velocidade, ar-condicionado, projetor, computadores, caixas de som acústico, quadros brancos, e mobiliário adequado e confortável. Com esses equipamentos o laboratório pode ser utilizado como sala de videoconferência. Limpa a cada turno, apresentam também excelente acústica, boa iluminação e acessibilidade.

O laboratório está disponível aos estudantes durante as aulas e nos contraturnos como opção de utilização para estudo e reuniões para os projetos que desempenham durante o semestre. O agendamento é feito via Google Calendário/agenda, apontando para a inovação tecnológica que a faculdade busca consolidar entre os seus alunos.

O laboratório possui estrutura para as aulas com utilização *software* intitulado “Sniff: o rato virtual” e o livro que o acompanha também fica disponível para os discentes. Cada aluno atuará individualmente com um *software*.

Laboratório Brinquedoteca.

Comporta confortavelmente o número de alunos a que se destinam (25 alunos por turno de atividades). Os alunos têm acesso a um acervo diversificado de livros didáticos, literatura infantil, jogos educativos, brinquedos, CDs, DVDs para atividades pedagógicas lúdicas. Tem disponível também internet de alta velocidade, ar-condicionado, projetor, computador, caixa de som acústico, quadro branco e mobiliário adequado e confortável. A limpeza do ambiente é feita a cada turno, tem excelente acústica, boa iluminação e acessibilidade.

Em parceria com a Clínica CEAM, os laboratórios, listados a seguir, poderão ser utilizados em atividades práticas, de extensão, complementares, entre outras.

Laboratório de Integração Sensorial – IS

Comporta confortavelmente o número de alunos a que se destinam (25 alunos por turno de atividades). Ambiente atraente, equipado com muitos brinquedos, livros infantis, jogos, equipamentos suspensos (balanços, redes, plataformas), colchões e materiais de diferentes texturas. A combinação de brinquedos e estímulos sensoriais cria um ambiente lúdico e divertido.

O laboratório está disponível aos estudantes durante as aulas e nos contraturnos (monitoria) como opção de utilização para estudo e para os projetos de responsabilidade social que desempenham durante o semestre. O agendamento é feito via Google Calendário /agenda.

As equipes da CIPA, Brigada e Infraestrutura, junto às equipes de limpeza, colaboram em conjunto para a manutenção de todos os espaços, verificando o uso dos equipamentos e estrutura. No plano de avaliação periódica dos espaços e equipamentos, bem como no gerenciamento do patrimônio, o objetivo é manter o funcionamento das salas sem interrupção. Desta forma, além de manter a estrutura e equipamentos, há planos de contingenciamento para eventuais quebras de equipamento.

Todos os ambientes de laboratório e prática de didáticas são acessíveis por elevador e possuem, em sua maioria, sistema de áudio e projeção adequados a pessoas com baixa visão. Sempre que necessário, haverá intérprete de libras para atender deficientes auditivos. Os deficientes físicos ou pessoas com pouca mobilidade também possuem um lugar demarcado em todas as salas para o seu maior conforto.

Há vários *softwares* e equipamentos para ajudar na diminuição das barreiras que impeçam seus processos de aprendizagem como teclado em Braille, sistemas de leitura eletrônica da tela, tradutor de texto para Libras, lupa virtual, teclado virtual e alto contraste.

Como resposta aos novos tempos e para melhorar a interação entre alunos e professores, quando forem impedidos de estar fisicamente em sala de aula, a infraestrutura das salas conta com uma câmera com microfone para a transmissão de aulas com criptografia.

A equipe de infraestrutura é responsável por viabilizar a manutenção constante de todos os ambientes que compõem a instituição, sendo os responsáveis pelo gerenciamento da manutenção patrimonial. A equipe de suporte é dinâmica e ágil no atendimento. No ambiente educacional da instituição, os alunos podem contar com a ferramenta inovadora atrelada a um QRCode que fica espalhado pelo prédio. Quando o aluno aponta sua câmera para ler esse código, ele é direcionado para um site que aponta possíveis problemas básicos que podem ocorrer, como: projetor que não funciona ou Wi-Fi indisponível. Desta forma, quando o usuário, por meio dessa ferramenta, envia a sua solicitação, recebe-se a notificação para atender à solicitação o mais brevemente possível.

Destaca-se, ainda, que os laboratórios possuem normas específicas de funcionamento, utilização e segurança, disponibilizando quantidade de equipamentos adequada aos espaços físicos, bem como a quantidade de alunos, além de licença para utilização dos softwares.

16.1.2 Laboratórios Didáticos de Formação Específica

A Faculdade CEAM dispõe de laboratórios e instalações especiais que atendem às necessidades dos cursos ofertados e que são adequados ao número de usuários, quando do desenvolvimento das atividades acadêmicas. Os equipamentos atendem plenamente às vagas ofertadas pelo curso e estão em quantidade adequada para o atendimento aos alunos nas disciplinas que contemplam as aulas práticas.

Cada laboratório tem regulamento e normas de utilização, sendo vetado o ingresso de discentes sem as vestimentas e os equipamentos de proteção individual - EPI, adequados às atividades práticas que vão ser realizadas. O funcionamento dos laboratórios ocorre de acordo com as cargas horárias da matriz curricular destinada às disciplinas, sendo distribuídas conforme os horários estabelecidos pela IES.

Os equipamentos necessários às aulas práticas estão em pleno funcionamento e são adequados às atividades propostas, bem como a Faculdade CEAM disponibiliza para alunos e docentes o manual de

utilização e segurança dos laboratórios, visando padronização, segurança e controle de todos que utilizam esses espaços de aprendizagem. Para um melhor aprendizado das práticas em laboratório, a capacidade de alunos é respeitada e a turma é dividida em grupos.

A localização dos laboratórios é de fácil acesso aos alunos e contempla as devidas normas de segurança, utilizando extintor de incêndio, além do acesso a portadores de necessidades especiais, entre outros. Nas aulas práticas, são utilizados materiais específicos. A IES promove uma constante atualização de equipamentos, além da disponibilidade de insumos / materiais necessários ao pleno funcionamento deles, com qualidade.

Todos os esforços financeiros são concentrados para promover utilidade dos laboratórios para a pesquisa, inovação e atendimento à comunidade, bem como para realização de manutenção periódica e para a disponibilidade de recursos de tecnologias da informação e comunicação adequados às atividades a serem desenvolvidas.

Os insumos, materiais e equipamentos, são disponibilizados em quantidade e qualidade adequadas, considerando os espaços físicos e o número de vagas, havendo, ainda, através da avaliação semestral realizada pela CPA, pesquisa de satisfação quanto às demandas, aos serviços prestados e à qualidade dos laboratórios, sendo os resultados utilizados pela gestão acadêmica para planejar o incremento da qualidade do atendimento das demandas existente e futuras.

A infraestrutura física dos laboratórios, ambientes e cenários para práticas didáticas atendem de maneira adequada às necessidades institucionais, aos requisitos de limpeza, iluminação, ventilação, segurança, conservação, têm boa acústica interna, condições de higiene satisfatórias às ações de ensino, disponibilizando total acessibilidade aos portadores de necessidades especiais, garantindo aos alunos, conforto ambiental, com mobiliários adequados às atividades laboratoriais. A gestão acadêmica tem no planejamento a observação para o incremento da qualidade do atendimento, da demanda existente e futura e das aulas ministradas

Em observância ao PPC do curso de gestão em Recursos Humanos, os laboratórios têm como objetivos: proporcionar aos discente capacitação técnica e prática das teorias explicitadas em sala de aula; tais como as vivenciadas nas disciplinas de comportamento, desenvolvimento e dinâmica de grupo, proporcionando uma articulação entre a teoria e a prática; e, atendendo as necessidades de aprendizagem.

O curso de Gestão de Recursos Humanos contempla em sua estrutura, por meio do convênio com a Clínica CEAM, os seguintes laboratórios de formação específica:

Laboratório de Comunicação, sala espelho

A faculdade conta com 2 duas salas equipadas com espelhos unidirecionais (Laboratório de Comunicação, sala espelho), com capacidade para 3 pessoas por sala e totalizando 10 m². As salas

possuem mobiliário adequado às atividades a que se destina, são climatizadas, possuem rede wi-fi e jogos educativos.

Laboratório de Simulação de atendimento

Composto por 10 salas para atendimento individual. Todas as salas possuem mobiliário adequado às atividades a que se destina, são climatizadas, possuem rede wi-fi e jogos educativos.

16.2 Espaço de trabalho para docentes em tempo integral

O curso possui 3 professores em regime de trabalho de tempo integral, distribuídos entre coordenação de curso e dirigentes da IES, cada um com gabinete próprio. Assim, 100% dos docentes em tempo integral possuem gabinete de trabalho.

Os espaços viabilizam ações acadêmicas, atendem às necessidades institucionais, possuem recursos de tecnologias da informação e comunicação apropriados, garantem privacidade para uso dos recursos, para o atendimento a discentes e orientandos, e para a guarda de material e equipamentos pessoais, com segurança. São de fácil acesso e de conhecimento de toda comunidade acadêmica, que pode ter acesso aos docentes sempre que se fizer necessário.

16.3 Espaço de trabalho para o coordenador do curso

A sala projetada para os coordenadores de cursos da faculdade, disponibiliza espaço em um ambiente de 9 m², com mobiliário adequado para suas atividades individuais e coletivas. Equipada com recursos tecnológicos modernos, possui telefone, televisão, computadores, projetor e internet. Além disso, oferece aos membros um ambiente climatizado e com iluminação adequada.

A sala é de fácil acesso e é de conhecimento de toda comunidade acadêmica, que pode ter acesso aos coordenadores sempre que se fizer necessário.

16.4 Sala coletiva dos professores

A Faculdade possui uma ampla sala destinada ao trabalho docente com 25m², além de armários individuais e mesa para estudo coletivo e reuniões entre os docentes. O ambiente é bem climatizado e com iluminação projetada para melhorar a interação entre as pessoas e dar conforto à leitura.

A sala é de fácil acesso e se localiza no andar térreo (devidamente equipada segundo as normas de segurança).

Todo o mobiliário encontra-se tombado, de modo a manter o controle da localização dos objetos. A sala possui recursos de tecnologias da informação e comunicação apropriados para o quantitativo de docentes, permite o descanso e atividades de lazer e integração e dispõe de apoio técnico-administrativo próprio e espaço para a guarda de equipamentos e materiais.

As salas dedicadas aos docentes possuem terminal para carregamento de aparelhos eletrônicos - *smartphones*, *notebooks*, *tablets*, ramal para realizar/receber ligações, *wi-fi* e rede cabeada de alta velocidade.

Em relação à sala do Núcleo Docente Estruturante- NDE, a Faculdade possui uma sala destinada exclusivamente para os trabalhos dos professores que compõem o NDE, possui 11m² e tem capacidade para 11 pessoas. Além de mesa para estudo coletivo, conta também com terminal para carregamento de aparelhos eletrônicos - *smartphones*, *notebooks*, *tablets*, ramal para realizar/receber ligações, *wi-fi* e rede cabeada de alta velocidade. O ambiente é bem climatizado e com iluminação projetada para melhorar a interação entre as pessoas e dar conforto à leitura.

16.5 Sala de aula

As salas de aula, 04 no total, comportam confortavelmente o número de alunos a que se destinam, ou seja, 50 alunos por período letivo. Os alunos têm acesso à internet, rede wi-fi de alta velocidade, ar-condicionado, projetor, notebook, caixas de som acústico, quadros brancos, e mobiliário adequado e confortável. Com esses equipamentos todas as salas de aula podem ser salas de Videoconferência. Limpas a cada turno, tem excelente acústica, boa iluminação e acessibilidade.

Os alunos podem fazer uso de equipamentos tecnológicos como tablets e notebooks durante as aulas, sem que isto impacte a qualidade do ambiente. A iluminação e a boa acústica das salas favorecem a dinâmica ensino-aprendizagem.

A faculdade disponibiliza 4 salas de aula com 60m², totalizando uma área total de 240m², para a realização de suas atividades pedagógicas.

As salas de aulas estão disponíveis aos estudantes durante as aulas e nos contraturnos como opção de utilização para estudo e reuniões para os projetos que desempenham durante o semestre. O agendamento é feito via Google Calendar/agenda, apontando para a inovação tecnológica que a faculdade busca consolidar entre os seus alunos.

Todas as salas de aula são acessíveis por elevador e possuem sistema de áudio e projeção adequados a pessoas com baixa visão, além de intérprete de libras para atender deficientes auditivos, quando necessário. Os deficientes físicos ou pessoas com pouca mobilidade também possuem um lugar

demarcado em todas as salas para o seu maior conforto, também há indicadores em braile que atende aos deficientes visuais.

A estrutura tecnológica das salas de aula compreende projetor 2700 lumens; caixas de som; ar-condicionado. A acessibilidade das salas atende às especificidades e normativas exigidas. Há elevadores para todos os andares, corredores dentro dos padrões que possibilitam, por exemplo, acesso de cadeirantes.

Como resposta aos novos tempos, para melhorar a interação entre alunos e professores e utilizando uma prática comprovadamente exitosa, quando forem impedidos de estar fisicamente em sala de aula, a infraestrutura das salas conta com uma câmera com microfone para a transmissão de aulas com criptografia. Ademais, existe espaço suficiente para que as cadeiras sejam dispostas de formas distintas para que as mais diversas dinâmicas sejam realizadas durante as aulas.

16.5 Acesso dos alunos a equipamentos de informática

O acesso dos alunos a equipamentos de informática se dá através do uso do laboratório de informática descrito acima.

A segurança da informação aliada ao incentivo da responsabilidade dos alunos é um destaque da nossa política de segurança. Ao mesmo tempo que a instituição possui sistemas antivírus, firewall e diversos outros dispositivos de segurança, os alunos são orientados no uso dos equipamentos e controle de acessos, estando cientes de evitar o uso de ferramentas maliciosas (keylogger, worms, cavalo de troia). Não é permitida a utilização de softwares crackeados ou que não estão de acordo com o licenciamento educacional. Nesse segmento todos são orientados para o uso da rede de internet de forma consciente, evitando sites proibidos ou que possam prejudicar de alguma forma a infraestrutura da instituição.

Em relação à atualização de softwares, a cada semestre a equipe de suporte tem a missão de formatar os computadores para realizar a limpeza de vestígio dos usuários. Nesse momento, há a atualização dos softwares que estão em utilização. Uma outra questão é que os alunos têm autonomia para atualizar as máquinas ao longo do semestre, caso tenha necessidade, conferindo a eles mais independência. Para os casos de novas ferramentas, o professor também pode orientar o aluno para realizar a atualização, de acordo com a necessidade.

O uso tecnologias em *cloud computing* (computação em nuvem) também está presente para oferecer ao aluno laboratórios/sala de apoio virtuais para a condução de atividades que precisem de tal acesso, entre as plataformas a serem utilizadas podemos destacar a AWS (*Amazon Web Services*), maior provedor de *cloud computing* do mundo e toda a suíte do *Google Workspace*.

16.6 Bibliografia

A bibliografia encontra-se referendada pelo NDE.

O acervo bibliográfico é atualizado constantemente, em razão de novas edições ou para atualização dos temas objeto de estudos, além de publicações destinadas a subsidiar projetos de pesquisa (iniciação científica) e extensão.

A prioridade na aquisição de livros é dada àqueles indicados pelos professores como bibliografia básica e complementar de cada disciplina dos cursos, em todos os níveis, seguindo a Política de Aquisição da Instituição.

Os livros da bibliografia básica, na forma física ou virtual, constantes do Projeto Pedagógico do Curso estão à disposição na biblioteca, tombados junto ao patrimônio da mantenedora em conformidade com a legislação. O acervo é informatizado e atende de forma excelente às necessidades do curso, garantindo a existência de 3 títulos da bibliografia básica para cada uma das unidades curriculares.

A bibliografia complementar do curso possui títulos complementares por unidade curricular indicados, cada um destes está disponível na forma física ou virtual (conforme a bibliografia do curso) com acesso irrestrito a todos os alunos matriculados.

A IES disponibiliza para os alunos do Curso assinaturas de periódicos especializados, indexados e correntes, sob a forma virtual, atualizados em sua maioria nos últimos três anos, distribuídos entre as principais áreas de abrangência do curso.

A instituição disponibiliza periódicos, acessados via internet, que garante o acesso a periódicos especializados, indexados e correntes, sob a forma virtual.

O portal disponibiliza conteúdo científico nos mais variados formatos de publicações eletrônicas, possuindo um catálogo com inúmeros títulos de periódicos, pertencentes às editoras e sociedades científicas em diferentes campos do conhecimento, disponíveis na íntegra (*full text*), arbitrados (*peer-reviewed*), reunindo textos, imagens, tabelas, gráficos, citações bibliográficas, em formato HTML e/ou PDF.

Periódicos:

- RAC - Revista de Administração Contemporânea Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração-ANPAD - <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/index>
- RAE Fundação Getúlio Vargas - <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae>
- Comunicación y Sociedad Departamento de Estudio de la Comunicacion Social, Universidad de Guadalajara - <https://comunicacionsociedad.cucsh.udg.mx/index.php/comsoc>
- Psicothema Colégio Oficial De Psicólogos Del Principado De Asturias - <https://www.psicothema.com/>

- Psicologia: Reflexão & Critica Federal University of Rio Grande do Sul (JFRGS) - <https://prc.springeropen.com/>
- Psicologia: Teoria e pesquisa Instituto de Psicologia - <https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp>
- Revista Latinoamerica de psicologia Fundacion Universitaria Konrad Lorenz - <http://revistalatinoamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/en/home/>
- Spanish Journal of Psychology Universidad Complutense de Madrid - <https://www.cambridge.org/core/journals/spanish-journal-of-psychology#>
- Psicología y Salud Universidad Veracruzana - <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud>
- Comunicar Grupo Comunicar - <https://www.grupocomunicar.com/revista-comunicar/>
- Estudios Pedagógicos Universidad Austral de Chile - <http://revistas.uach.cl/index.php/estped/>
- Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica - <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales>
- Nexos: Sociedad, Ciencia, Literatura. Nexos Sociedad Ciencia Literatura S.A. de C.V. (Não permite acesso - <https://www.nexos.com.mx/>)
- Psicologia e Saber Social Universidade do Estado do Rio de Janeiro- Uerj - <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial>
- Acta Colombiana de Psicologia Universidad Catolica de Colombia - <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/>