



**PPC**

**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**- EAD -**

**CURITIBA/PR**

**2022**

**Mantenedora**  
**GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO LTDA – E-Mec 18437**  
**CNPJ 32.163.997/0001-97**

**Mantida**  
**GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO – E-Mec 1759**

**Credenciado pela Portaria Ministerial nº 1396, de 04/07/2001,**  
**(publicada em Diário Oficial da União de 09/07/2001).**  
**Credenciado pela Portaria Ministerial nº 827, de 22/03/2002,**  
**(publicada no D.O. U em 27/03/2002).**  
**Portaria de Recredenciamento, nº 65 de 18 de Janeiro de 2017,**  
**(publicada no D.O. U em 19/01/2017).**  
**Credenciamento em Gran Centro Universitário - UniBagozzi,**  
**Portaria nº 402 de 03 de Junho de 2022,**  
**(publicada no DOU de 06/06/2022, Seção 1, Edição 106, página 141).**

2

## **PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO**

---

**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS**  
**Modalidade EAD (educação a distância)**

**Autorizado pela Portaria Nº 122, de 5/12/2022,**  
**publicada em 05 de dezembro de 2022.**

**Integralização: 4 semestres**

**CURITIBA/PR**  
**2022**

## SUMÁRIO

<b>1. Perfil Institucional</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1 IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR – IES</b> .....	<b>13</b>
1.1.1 Base Legal da Mantenedora .....	13
1.1.2 Base Legal da IES.....	13
<b>1.2 PERFIL E MISSÃO DA IES</b> .....	<b>14</b>
<b>1.3 BREVE HISTÓRICO DA IES</b> .....	<b>14</b>
1.3.1 A Faculdade Padre João Bagozzi (2001-2021).....	14
1.3.2 O Centro Universitário Padre João Bagozzi - UniBagozzi (2021-2022).....	17
1.3.3 O Gran Centro Universitário (2022) .....	18
<b>1.4 VOCAÇÃO GLOBAL</b> .....	<b>19</b>
<b>1.4 INSERÇÃO REGIONAL</b> .....	<b>20</b>
1.4.1 Mesorregião – O Estado do PR .....	20
1.4.2 Microrregião .....	25
1.4.3 Contexto Socioeducacional .....	28
<b>1.5 ÁREA DE ATUAÇÃO ACADÊMICA</b> .....	<b>34</b>
<b>1.6 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO - PEDAGÓGICA</b> .....	<b>34</b>
1.6.1 Implementação das Políticas Institucionais Constantes no PDI no âmbito do curso.....	34
1.6.2 Políticas de Pesquisa.....	35
1.6.3 Políticas de Extensão .....	44
1.6.4 Políticas de Responsabilidade Social.....	48
1.6.5 Políticas de Ações Afirmativas .....	52
1.6.6 Sustentabilidade Socioambiental e Preservação Ambiental .....	53
<b>2. O CST em Gestão de Recursos Humanos</b> .....	<b>55</b>
<b>2.1. JUSTIFICATIVA DO CURSO</b> .....	<b>55</b>
<b>2.2. PERFIL DO CURSO</b> .....	<b>63</b>
2.2.1 Implantação e Desenvolvimento - Programa de abertura de cursos de Graduação – Modalidade a Distância (PDI).....	63
2.2.2. Informações Gerais do Curso .....	65
2.2.3. Dados da Coordenação do Curso .....	65
2.2.4. Objetivo Geral.....	66
2.2.5. Objetivos Específicos do Curso.....	66
2.2.6. Missão do Curso.....	67

2.2.7. Filosofia e Visão do Curso.....	68
2.2.8. Visão do Curso .....	68
2.2.9. Finalidades do Curso.....	69
2.2.10. Da Profissão do Gestor de Recursos Humanos.....	70
2.3. PERFIL DO EGRESSO DO CURSO .....	71
2.3.1. Competências e Habilidades do Gestor em Recursos Humanos.....	71
2.3.3. Aplicação das Competências e Habilidades.....	72
2.3.4. Atitude Profissional .....	74
2.3.5. Campo de Atuação.....	75
2.3.6. Acompanhamento dos Egressos .....	76
2.4. PERFIL DO PROFESSOR/TUTOR .....	79
2.5. DO PROJETO PEDAGÓGICO .....	82
2.5.1 Fundamentos .....	83
2.5.2 Organização e desenvolvimento curricular .....	85
2.5.3 Estrutura Curricular .....	85
2.5.4 Delineamento da Estrutura Curricular .....	88
2.5.5 Da Hora-Aula.....	89
2.6. MATRIZ CURRICULAR DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - EAD.....	89
2.6.1 Organização Curricular - Resumo .....	91
2.6.2 Ênfases do Curso.....	92
2.7. OPORTUNIDADES DIFERENCIADAS DE INTEGRALIZAÇÃO CURRICULAR NO CURSO .....	93
2.8. ATIVIDADES COMPLEMENTARES .....	95
2.9. EMENTAS DO CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS .....	99
2.10. METODOLOGIA INTERDISCIPLINAR – PROJETO INTEGRADOR.....	99
2.11. ATIVIDADES EXTENSIONISTAS.....	101
2.11.1. Informações Gerais.....	103
2.11.2. Metodologia do Projeto de Extensão .....	104
2.11.2.1 Fase da Sensibilização.....	104
2.11.2.2 Fases de Realização das Ações Extensionistas.....	105
2.11.3. Modelos de Atividades Extensionistas .....	106
2.12. AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM.....	106
2.12.1. Avaliação Digital – AVD .....	111
2.12.2. Síntese da Avaliação Digital (AVD) e Média para Aprovação .....	114

2.12.3. Exame Final .....	115
2.12.4. Avaliação Digital - Segunda Chamada .....	115
2.12.5. Avaliação Presencial - AVP .....	115
2.12.6. Avaliação Presencial - Segunda chamada .....	117
2.12.7. Sistema de Avaliação das Unidades Curriculares Práticas .....	117
2.12.8. Disciplinas Pendentes - DISPENS .....	118
2.12.9. Aproveitamento Extraordinário .....	118
2.12.10. Princípios Éticos e de Respeito à Diversidade no processo de avaliação .....	118
2.13. GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA - CPA .....	118
2.13.1. Articulação da Autoavaliação do Curso com a Institucional .....	119
2.13.2. Avaliação do PPC .....	121
2.14. POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS DISCENTES .....	122
2.14.1 Formas de Acesso ao Curso .....	122
2.14.2 Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão - NIPE .....	122
2.14.3 Programa de Nivelamento .....	124
2.14.4 Programa de Monitoria .....	125
2.14.5 Arte e Cultura .....	126
2.14.6 Apoio Psicopedagógico – NAP .....	126
2.14.7 Programa de Atendimento Educacional Especializado - PAEE .....	127
2.14.8 Programa de Inclusão Social no Processo de Aprendizagem - PIPA .....	129
2.14.8 Orientações Acadêmicas .....	130
2.14.8 Programas de Apoio Financeiro .....	131
2.14.9 Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva - NAEI .....	131
2.14.10 Política e Acompanhamento de Egressos .....	133
2.15. POLÍTICAS DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DA MODALIDADE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EaD) .....	134
2.15.1 Políticas Institucionais para a Modalidade EaD .....	134
2.15.2 Equipe Multidisciplinar EaD - NEaD .....	136
2.15.3 Atividades de Tutoria .....	138
2.15.4 Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria .....	144
2.15.5 Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA .....	148
2.15.5.1. Recursos de acessibilidade no AVA .....	152
2.15.6. Materiais Digitais AVA .....	153
2.15.6.1. Produção de material didático .....	153
2.15.6.2. Materiais didáticos disponibilizados no AVA .....	154

2.15.6.3. Fluxo e ciclo de produção de material didático.....	158
2.15.6. Acesso às Aulas Virtuais .....	158
2.16. TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TICs.....	159
2.16.1. Principais TICs .....	161
2.16.2. TICs e Pesquisas Acadêmicas.....	162
2.16.3. Principais Portais .....	162
2.17. REPRESENTAÇÃO ESTUDANTIL.....	163
2.18. ACOMPANHAMENTO DOS EGRESSOS .....	164
2.19. ATENDIMENTO E INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCDs) E COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS .....	165
2.20. POLÍTICA DE INTEGRAÇÃO E ARTICULAÇÃO COM A SOCIEDADE.....	170
2.21 PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL, ARTÍSTICA OU TECNOLÓGICA .....	171
3. Corpo Docente e Tutorial.....	173
3.1. NDE – NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE .....	173
3.2. COORDENAÇÃO DE CURSO.....	175
3.3 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE .....	177
3.4 REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE.....	178
3.5 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO CORPO DOCENTE.....	179
3.6 EXPERIÊNCIA DE MAGISTÉRIO SUPERIOR DO CORPO DOCENTE .....	180
3.7 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	181
3.8 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA .....	183
3.9 CORPO DE PROFESSORES E TUTORES .....	184
3.9.1. Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso na modalidade a distância .....	184
3.9.2. Experiência do Corpo de Tutores em Educação à Distância.....	184
3.9.3. Interação entre Tutores, Docentes e Coordenadores de Curso à Distância .....	186
3.10 COLEGIADO DE CURSO.....	187
3.11 PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL OU TECNOLÓGICA DO CORPO DOCENTE.....	189
4. Infraestrutura e Instalações Acadêmicas .....	192
4.1 INFRAESTRUTURA PARA O TRABALHO ADMINISTRATIVO.....	192
4.2 INFRAESTRUTURA PARA ATIVIDADES ACADÊMICAS.....	193
4.2.1. Espaço de trabalho para docentes em tempo integral .....	193
4.2.2. Espaço de trabalho para o coordenador.....	193
4.2.3. Sala coletiva de professores – sala dos professores.....	194
4.2.4. Salas de aula .....	194

4.2.5 Salas <i>maker</i> (Metodologias Ativas).....	194
4.2.6 Auditório .....	195
4.2.7 Espaços para atendimento aos discentes .....	195
4.2.8 Espaços de convivência e de alimentação .....	195
4.2.9 Laboratórios, Ambientes e Cenários para Práticas Didáticas.....	195
4.2.10 Infraestrutura Física e Tecnológica destinada à CPA.....	196
4.2.11 Salas de apoio de informática .....	197
4.2.12 Instalações Sanitárias .....	197
4.2.13 Sala de Descompressão .....	198
4.2.9 Núcleos de Apoio ao Estudante .....	198
4.3.1 Biblioteca Física.....	198
4.3.1.1 Biblioteca: infraestrutura .....	199
4.3.1.2 Biblioteca: acesso .....	199
4.3.1.3 Biblioteca: serviços .....	200
4.3.1.4 Biblioteca: porte de objetos .....	200
4.3.1.5 Biblioteca: acervo .....	201
4.3.1.6 Biblioteca: empréstimos, renovação e reservas.....	203
4.3.1.7 Biblioteca: uso da Internet .....	206
4.3.1.8 Biblioteca: organização e limpeza.....	206
4.3.1.9 Biblioteca: plano de atualização do acervo .....	206
4.3.1.10 Biblioteca: acessibilidade .....	207
4.3.2 Biblioteca Virtual .....	208
4.3.2.1 Biblioteca Virtual: acesso .....	209
4.3.2.2 Biblioteca Virtual: acervo .....	209
4.3.2.3 Biblioteca Virtual: plano de atualização do acervo.....	210
4.3.3 Biblioteca - Repositório Institucional.....	210
4.3.4 Biblioteca - Plano de Gestão da Biblioteca .....	211
4.4 INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA .....	212
4.4.1. Laboratórios de Informática.....	212
4.4.2. Horários de Funcionamento .....	213
4.4.3. Plano de Gestão de TI .....	214
4.5 INFRAESTRUTURA DE EXECUÇÃO E SUPORTE .....	214
4.5.1 Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs.....	214
4.5.2 Principais TICs .....	216

4.5.11.2 Principais Portais .....	217
4.6 PLANO DE CONSERVAÇÃO, EXPANSÃO E ATUALIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS .....	218
4.7 RECURSOS DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	220
4.8 PLANO DE GARANTIA E PROMOÇÃO DA ACESSIBILIDADE.....	222
4.8.1 Objetivos do Programa .....	222
4.8.2 Metodologia de Trabalho .....	223
4.8.3 Sistemática de Avaliação e Controle .....	224
4.8.4 Plano de Execução do PAEE – Programa de Atendimento Educacional Especializado, no que tange à Acessibilidade. ....	225
4.8.5 Considerações Gerais.....	229
Apêndices.....	231
APÊNDICE A – INFRAESTRUTURA .....	231
Anexos .....	240
ANEXO 1 – EMENTÁRIO.....	240



LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Unibagozzi .....	18
Figura 2 - Posição do Paraná no Ranking de Competitividade .....	21
Figura 3 - Pilar Inovação .....	22
Figura 4 - Indicador Potencial de Mercado .....	23
Figura 5 - Pilar Capital Humano.....	24
Figura 6 - Pilar Educação.....	29
Figura 7 - Cenário Econômico de Curitiba depois do Impacto Gerado pela Pandemia de 2019.....	56
Figura 8 - Municípios da Região Metropolitana de Curitiba.....	58
Figura 9 - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 .....	102
Figura 10 - Fluxo Semestral de Unidades Curriculares Regulares e Práticas.....	107
Figura 11 - Material Didático: Videoaulas.....	155
Figura 12 - Material Didático: E-Books/PDFs .....	156
Figura 13 – Material Didático: E-Books/PDFs.....	156
Figura 14 - Material Didático: Slides.....	157
Figura 15 - Material Didático: Questões .....	157
Figura 16 - Material Didático: Fluxo/Ciclo de Produção.....	158
Figura 17 - Organograma do Curso.....	173

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pilares que compõem o ranking de competitividade .....	22
Gráfico 2 - Indicadores para o pilar Inovação.....	23
Gráfico 3 - Indicadores para o Pilar Capital Humano .....	25
Gráfico 4 - Comparação PIB entre os principais Municípios do Estado do Paraná.....	26
Gráfico 5 - Quantidade de IES – Curitiba (Público e Privado) .....	30
Gráfico 6 - Quantidade de Cursos – Curitiba (Público e Privado).....	30
Gráfico 7 - Número de Vagas – Curitiba (Público e Privado) .....	30
Gráfico 8 - Quantidade de Alunos matriculados no Ensino Médio – Curitiba (Público e Privado) .....	31
Gráfico 9 - Quantidade de Alunos concluintes no Ensino Médio – Curitiba (Público e Privado).....	32
Gráfico 10 - Evolução Matrículas EJA em Curitiba .....	33
Gráfico 11 - Distribuição Demográfica da População de Curitiba .....	57
Gráfico 12 - Renda Média, Mensal, Per Capita no Paraná e em Curitiba .....	59
Gráfico 13 - Quantidade de Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos .....	60
Gráfico 14 - Número de Matrículas em Cursos de Graduação por Modalidade .....	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Indicadores para o pilar Sustentabilidade Social ..... 24  
Tabela 2 - Comparação das Cidades do Paraná com maior PIB Brasil..... 26



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Identificação da Instituição de Ensino Superior - IES.....	13
Quadro 2 - Identificação da Mantenedora.....	13
Quadro 3 - Índice IPARDES de Desempenho Municipal (IPDM) .....	55
Quadro 4 - Cursos Mais Procurados – Modalidade Presencial e Ead .....	60
Quadro 5 - Informações Gerais do Curso.....	65
Quadro 6 - Dados da Coordenação do Curso .....	65
Quadro 7 - Perfil e Competências Definidas Pelas Diretrizes Curriculares Do Mec Versus PPC de Gestão de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário .....	77
Quadro 8 - Matriz Curricular – CST em Gestão de Recursos Humanos EAD .....	90
Quadro 9 - Resumo da Carga Horária Total da Matriz Curricular .....	91
Quadro 10 - Resumo da Carga Horária de Práticas, Estágios e Atividades Extensionistas .....	91
Quadro 11 - Resumo da Carga Horária de UC Obrigatórias e Ações Afirmativas.....	91
Quadro 12 - Relação das Certificações Intermediárias por Módulo .....	92
Quadro 14 - Atividades Complementares.....	96
Quadro 15 - Síntese da Composição das Avaliações das Unidades Curriculares Regulares - UCRs .....	114
Quadro 16 - Síntese das Composições das Avaliações das Unidades Curriculares Práticas.....	117
Quadro 17 - Tipos de Mensagens disponíveis no AVA.....	146
Quadro 18 - Tipos de Relatórios a serem preenchidos pelo Tutor.....	147
Quadro 19 - Composição do NDE 2022/2 .....	174
Quadro 20 - Dados Pessoais da Coordenação do Curso .....	176
Quadro 21 - Qualificação do Corpo Docente 2022/2 .....	177
Quadro 22 - - Experiência Profissional do Corpo Docente 2022/2.....	179
Quadro 23 - Experiência no Magistério Superior do Corpo Docente 2022/2 .....	180
Quadro 24 - Qualificação do Corpo Docente 2022/2: Destaque para EaD .....	182
Quadro 25 - Colegiado de Curso 2022/2.....	187
Quadro 26 - Produção Acadêmica e Científica do Corpo Docente 2022/2 .....	191
Quadro 27 - Descrição dos Laboratórios.....	196
Quadro 28 - Instalações Sanitárias .....	197
Quadro 29 - Instalações Sanitárias .....	198
Quadro 30 - Biblioteca IES: Acervo Atual.....	201
Quadro 31 - Biblioteca IES: Aquisições .....	201
Quadro 32 - Biblioteca IES: Equipamentos.....	202
Quadro 33 - Biblioteca IES: Acervo Virtual Pearson por Área .....	202
Quadro 34 - Biblioteca IES: Acervo Virtual Saraiva – Área Direito.....	203
Quadro 35 - Biblioteca Virtual: Acervo Atual .....	209
Quadro 36 - Biblioteca IES: Aquisições .....	209
Quadro 37 - Descrição dos Laboratórios.....	213

## 1. Perfil Institucional

### 1.1 IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR – IES

Quadro 1 - Identificação da Instituição de Ensino Superior - IES

IDENTIFICAÇÃO DA MANTENEDORA: GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO LTDA, CNPJ: 32.163.997/0001-97			
Endereço: Luiz Parigot de Souza, nº 961.	Bairro: Portão	Cidade: Curitiba	UF: PR
CEP: 81.070-050	Telefone: (41) 3521-2727		

13

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

#### 1.1.1 Base Legal da Mantenedora

O **Gran Centro Universitário** é uma Instituição de Educação Superior (IES), mantida pelo **Gran Centro Universitário LTDA**. Trata-se de uma sociedade civil, pessoa jurídica de direito privado, com fins lucrativos. O Contrato Social da Mantenedora é registrado na **Junta Comercial do Paraná**, por meio do Registro nº 20227646223, datado de 09/11/2022, com o código de verificação nº 12214549000 e NIRE de nº 41208940492.

#### 1.1.2 Base Legal da IES

Quadro 2 - Identificação da Mantenedora

IDENTIFICAÇÃO DA MANTENEDORA					
Nome:	GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO LTDA				
CNPJ:	32.163.997/0001-97				
CÓDIGO e-MEC	18437				
End.:	Rua Luiz Parigot de Souza, 961, Portão, Curitiba, PR, CEP: 81070-050				
Data da Fundação:	03 de dezembro de 2018.				
Natureza Jurídica:	Sociedade Empresária LTDA – Com fins lucrativos				
DIRIGENTE MANTENEDORA					
DIRIGENTE:	Gabriel Granjeiro			e-mail: gabriel.granjeiro@grancursosonline.com.br	
Cidade:	Brasília	UF:	DF	CEP:	81.070-00

Fone:	(41) 3229-1181				
<b>IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO MANTIDA</b>					
Nome:	GRAN CENTRO UNIVERSITÁRIO				
e-MEC	1759				
<b>DIRIGENTE DA INSTITUIÇÃO MANTIDA</b>					
Reitor:	Gabriel Granjeiro			e-mail: Gabriel.granjeiro@grancursosonline.com.br	
End.:	Rua Caetano Marchesini, N°. 952.				
Cidade:	Curitiba - Paraná	UF:	PR	CEP:	81.070-050
Fone:	(41) 3521-2727	Fax:	(41) 3521-2700		

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

## 1.2 PERFIL E MISSÃO DA IES

**Missão:** *Mudar vidas por meio da Educação e da Tecnologia.*

**Visão:** *Ser a plataforma tecnológica que mais impacta a educação brasileira.*

### Valores:

- *Tudo se resume a pessoas servindo outras pessoas;*
- *Somos obcecados pelos nossos alunos;*
- *Inovação é obrigação;*
- *Integridade não tem preço;*
- *Aqui, estamos sempre no 1º dia.*

## 1.3 BREVE HISTÓRICO DA IES

### 1.3.1 A Faculdade Padre João Bagozzi (2001-2021)

A Congregação dos Oblatos de São José, primeira mantenedora da IES, como IES Padre João Bagozzi, está presente no Brasil desde 1919, tem sua sede na cidade de Curitiba (PR), na Rua João

Bettega n.º 796, Bairro Portão, e seus estatutos sociais publicados no Diário Oficial do Estado do Paraná n.º 122, de 01/08/1962.

O Pe. João Bagozzi, sacerdote italiano da Congregação dos Oblatos de São José, chegou ao Brasil em 1939, trabalhou em diversas localidades, como Paranaguá (PR), Botucatu (SP) e Curitiba (PR). O Pe. Bagozzi tinha uma alma simples e alegre, movida pelo ideal de evangelizar a juventude.

Em 1954, quando era pároco da Paróquia Senhor Bom Jesus do Portão, em Curitiba (PR), pensou em criar ao lado da igreja uma pequena escola que atendesse aos filhos da comunidade segundo princípios da educação católica. A “Escola Imaculada Conceição”, como era chamada, começou a funcionar em 1955 com quatro salas, autorizadas pelo Registro n.º 386 da Inspetora Seccional de Curitiba. Por sua determinação, a escola cresceu rapidamente, e no ano seguinte começaram as obras para sua ampliação, com o apoio de toda a comunidade do bairro.

Pelo Decreto n.º 4398 de 27/12/1977 o estabelecimento foi reorganizado, passando a denominar-se “Colégio Padre João Bagozzi – Ensino Regular e Supletivo de 1.º e 2.º Graus”, ofertando, também, o curso de Auxiliar e Técnico em Contabilidade. Desde a publicação da lei n.º 9394/96 de 20/12/1996, que estabeleceu as novas Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a instituição foi adequando-se à legislação vigente, conforme explicitado no seu Regimento.

Respalhada por sua história frente ao Colégio Padre João Bagozzi, em 1998 a Congregação dos Oblatos de São José constituiu um colegiado para elaboração da proposta de criação da Faculdade Padre João Bagozzi, que se responsabilizou por elaborar o projeto de criação da instituição e a definição dos cursos a serem implantados. Paralelamente, foram realizadas as aquisições de equipamentos e modernização dos laboratórios de informática, modernização e informatização da biblioteca, adequação da estrutura física e constituição do corpo docente inicial.

Nessa ocasião, foi apresentado ao Ministério da Educação o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, para o período compreendido entre 1999 e 2003. A IES Padre João Bagozzi é fundada, portanto, em 4 de julho de 2001, a partir do seu credenciamento, quando iniciou o seu ideal e carisma de educar para o desenvolvimento integral do ser humano, de forma sustentável e comprometida com a vida e a sociedade. Uma das metas de maior impacto institucional atingido foi a transferência da sede para instalações exclusivas, nas imediações do complexo de instituições mantidas pela Congregação dos Oblatos de São José, que ocorreu no início de 2005 no PDI vigente

(2004 a 2008). Em 2008, a IES teve sua atualização de PDI deferida para o período 2009-2013. Desse projeto, outras metas de impacto foram os processos de autorização de novos cursos.

Em 2013, a IES teve nova atualização de PDI deferida para o período 2014-2018. Desse projeto, outras metas de impacto foram os processos de reconhecimento dos cursos autorizados e a abertura de novos cursos. Se deu também a solicitação do Credenciamento e da Autorização de funcionamento da oferta de cursos na modalidade a distância: Graduação e Pós-Graduação Lato Sensu. No segundo semestre de 2018, devido à mudança da Direção Geral e o novo mandato da Superintendência, houve a necessidade de uma revisão e mudanças no PDI. Nesta reconstrução do PDI ocorreu a participação ativa dos membros do COSUP – Conselho Superior, formado na sua essência por representantes da Mantenedora, Direção Geral, Coordenadores de Escola, e Técnico – Administrativo, tendo sido aprovado no mês de julho de 2018. As principais mudanças desta nova Direção Geral e Superintendência foi a reorganização da oferta de cursos nas modalidades presencial e a distância (graduação, pós-graduação e extensão) por meio da Escolas de Formação Humana e Profissional; apresentação de uma nova estrutura organizacional; e o redesenho de todos os processos de gestão acadêmica. Todas estas ações se deram pela construção colegiada de um Planejamento Estratégico, que contemple este triênio, no qual se envolveram os principais atores desta comunidade acadêmica.

A CPA, como parceira no projeto de desenvolvimento e evolução da Bagozzi, propõe e planeja as mudanças na prática acadêmica e na gestão da Instituição para a formulação de projetos pedagógicos e institucionais socialmente legitimados e relevantes, visando com isso atingir os objetivos propostos para a melhoria do ensino-aprendizagem. Os resultados parciais e finais sob forma de relatórios conclusivos, é objeto de divulgação plena, tanto para comunidade interna como para comunidade externa ou órgãos oficiais de governo, sempre que for o caso, observada a questão de pertinência ou conveniência, quer no em seu conteúdo integral ou sob a forma de artigos sobre temas específicos publicados de forma própria, ou em revista ou periódicos especializados, a critério da Comissão Própria de Avaliação Institucional - CPA e da Administração Superior da IES. As conclusões finais do processo de avaliação de natureza institucional devem ser utilizadas tanto para alimentação permanente como para tomada de decisão. Conforme o Relato Institucional (2017-2019), durante este período houve a ampliação do portfólio dos cursos de graduação presencial e EaD, bem como da oferta de pós-graduação *lato sensu* e extensões universitárias, em ambas as



modalidades. Os cursos de pós-graduação *lato sensu* e extensões universitárias tiveram ainda as suas matrizes reformuladas e atualizadas.

Houve autorizações de três (3) cursos de graduação na modalidade a distância (Pedagogia, Processos Gerenciais e Logística), publicados em agosto de 2017. Deste modo, em 2018, iniciou-se a primeira turma de Pedagogia EaD. Em 2019 os cursos de Processos Gerenciais e Logística, ambos EaD, tiveram suas primeiras turmas iniciadas. Também em 2019, foram feitos os pedidos de autorizações de mais quatro (4) cursos de graduação, sendo eles Ciências Contábeis (presencial), Psicologia (presencial), Direito (presencial e EaD). Naquele ano, aconteceu ainda o processo de (re)modelagem acadêmica de todos os cursos de graduação das quatro (4) Escolas de Formação Humana e Profissional (Gestão, TI, Engenharias e Educação, Sociedade e Ambiente) com matrizes e projetos de cursos reformulados para entrarem em vigência a partir de 2020/1. Cabe aqui ressaltar que, em 2022, houve ampliação da 5ª Escola de Formação Humana e Profissional, a Escola Jurídica.

### **1.3.2 O Centro Universitário Padre João Bagozzi - UniBagozzi (2021-2022)**

Em 2021, ocorreu a organização institucional para os trabalhos relativos ao pedido de credenciamento do Centro Universitário, com trâmites previstos para o ano de 2020 e, em 2021, um aditamento do PDI (2019-2023).

Enfim, em 31 de maio de 2021, após a avaliação externa virtual *in loco*, foi publicado pelo INEP o relatório de credenciamento de Centro Universitário, transformando a IES em Centro Universitário Padre João Bagozzi com conceito 5: o UniBagozzi.

Em 6 de junho de 2022, por publicação no D.O.U., Seção 1, Pág. 141, o Centro Universitário Padre João Bagozzi torna-se, então, oficialmente credenciado, conforme a Portaria nº 402, de 03/06/2022, que homologou o parecer CNE/CES Nº: 443/2021.

Figura 1 - Unibagozzi



Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Nesta perspectiva de crescimento, após duas décadas de atuação na Educação Superior e mais de 70 anos de presença da Rede OSJ de Educação (Congregação dos Oblatos de São José) dos diferentes segmentos de ensino, houve a mudança de mantenedora. Para garantir o progresso, a mantenedora da IES passou a ser o GRAN CENTRO UNIVE1RSITÁRIO LTDA, pertencente a Gran Tecnologia e Educação S.A, mais conhecida como Gran Cursos Online.

### 1.3.3 O Gran Centro Universitário (2022)

O Gran, uma EdTech brasileira que tem como missão mudar a vida de seus alunos por meio da educação e da tecnologia. A companhia, que completou 10 anos em 2022, é jovem, mas já tem um histórico sólido e de destaque, inclusive internacional. Foi reconhecida como a 5ª empresa mais inovadora da América Latina pela FastCompany, possui tecnologia de ponta que tem democratizado o ensino em todo o país e alcançou números que denotam sua vasta expertise de oferecer educação e ferramentas de excelência, mudando a vida de dezenas de milhares de alunos na última década.

A paixão por mudar vidas é o eixo condutor para qualquer movimento feito pelo **Gran** e os meios dessa transformação são a educação e a tecnologia, com ferramentas de aprendizagem pensadas em levar o melhor conteúdo, aliado a instrumentos que potencializam o estudo e aceleram o aprendizado. Desta forma, as **TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação)** são essencialmente valorizadas pelo **Gran**, pois geram o acesso ao conhecimento e multiplicam as possibilidades de interação, ensino e aprendizado à comunidade acadêmica que, munida dessas ferramentas, torna a aprendizagem ativa e passa a protagonizar o processo educativo.

#### 1.4 VOCAÇÃO GLOBAL

Os princípios e as ações a serem delineadas são fundamentais para que o **Gran Centro Universitário** promova as alterações necessárias à implementação das mudanças na busca de uma Instituição que seja fruto, permanentemente, do engajamento de suas metas/objetivos propostos pela comunidade acadêmica **Gran**. Dentre os objetivos globais traçados, destacam-se:

- estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- formar cidadãos e profissionais nas áreas de conhecimento em que atuar, aptos para a inserção nas respectivas carreiras e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, promovendo ações para sua formação continuada;
- incentivar a investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia, da criação e difusão da cultura e o entendimento do homem e do meio em que vive;
- 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;
- suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento pessoal, cultural e profissional e possibilitar sua correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- estimular o conhecimento dos problemas do mundo globalizado e, simultaneamente, prestar serviços especializados à comunidade, estabelecendo com esta uma relação de reciprocidade;

- promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição;
- contribuir para a redução das desigualdades sociais e regionais e desenvolver ações afirmativas para a promoção de igualdade de condições com vistas à inclusão social.

## 1.4 INSERÇÃO REGIONAL

20

### 1.4.1 Mesorregião – O Estado do PR

O início do século XXI vem demonstrar através da análise do contexto nacional que o Brasil e o Paraná, em particular, passaram por grandes transformações econômicas e sociais que impactaram fortemente em suas populações sob vários aspectos. O Paraná se destacou no cenário nacional por ter apresentado uma dinâmica de crescimento demográfico que esteve condicionada por diversos movimentos migratórios. Um dos processos que beneficiou o Paraná foi a desconcentração industrial que ocorreu a partir do eixo Rio de Janeiro-São Paulo. Nesse sentido, dinâmicas diferenciadas de crescimento populacional foram imprimidas no espaço intraestadual a partir do reordenamento da distribuição espacial da população, delineando assim duas tendências regionais no Estado. De um lado, as regiões do Norte, Oeste e Sudoeste paranaense, que sofreram perdas populacionais ocorridas a partir da década de 1970 e, de outro, as regiões metropolitanas de Curitiba, Londrina e Maringá, que sob o impacto da dinâmica econômica em transformação e que impulsionou o perfil industrial e as atividades de serviços do Estado, firmaram-se como espaços de elevado grau de urbanização e de concentração populacional (IPARDES,2017).

Estudos realizados ao longo de 2017 pelo IPARDES (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social) evidenciaram conquistas importantes para o Paraná desde os anos 2000. Elas se devem ao desempenho nacional nesses anos, mas não somente. A análise de indicadores nacionais demonstra situações diferenciadas, quando comparados os desempenhos do Paraná em relação ao país e aos demais estados da Região Sul. Segundo Ipardes (2017), os dados do Produto Interno Bruto (PIB) contribuem para ilustrar essa afirmação. Em 2003, o Paraná respondia por 6,41% do PIB nacional, colocando-se na quinta posição no ranking nacional de geração de renda, ficando atrás de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. Em

2013, o Estado avança em relação às demais unidades da Federação, superando o Rio Grande do Sul neste ranking.

Observando somente o período entre 2010 e 2013, nota-se que o Paraná expandiu sua participação no PIB nacional, evoluindo de 5,80%, em 2010, para 6,26% em 2013, tornando-se mais competitivo. Em relação aos demais anos, a projeção do Ipardes para o PIB estadual de 2019 é de crescimento de 0,7%, em contraste com a queda de 0,4% observada em 2018 e em três dos últimos cinco anos já analisados - 2014, 2015 e 2016. No acumulado dos primeiros nove meses de 2019, o PIB paranaense avançou 0,13%, puxado principalmente pela expansão da produção industrial (2,3%).

De acordo com o Ranking de Competitividade dos Estados de 2020, o estado do Paraná ocupa a 4ª colocação, com São Paulo na primeira posição do Ranking de Competitividade dos Estados. Da mesma forma, Santa Catarina permaneceu na segunda posição, Distrito Federal, na terceira e Paraná, na quarta. Os Estados do Sudeste, Sul e Centro-Oeste concentram-se na metade superior do ranking.

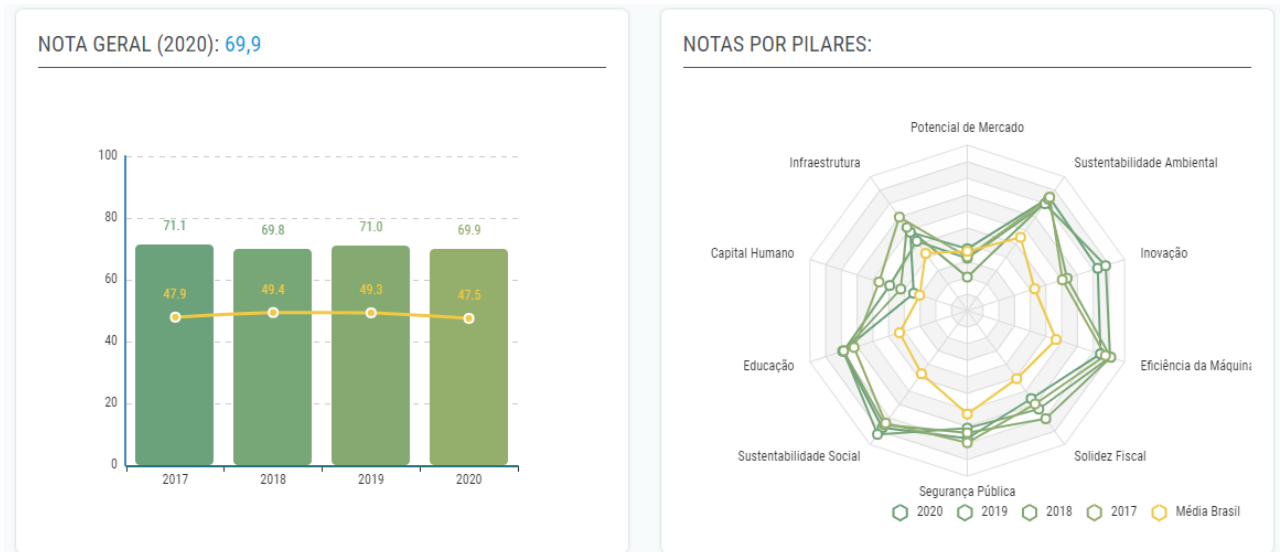
Figura 2 - Posição do Paraná no Ranking de Competitividade

NOTA GERAL (2020)



Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

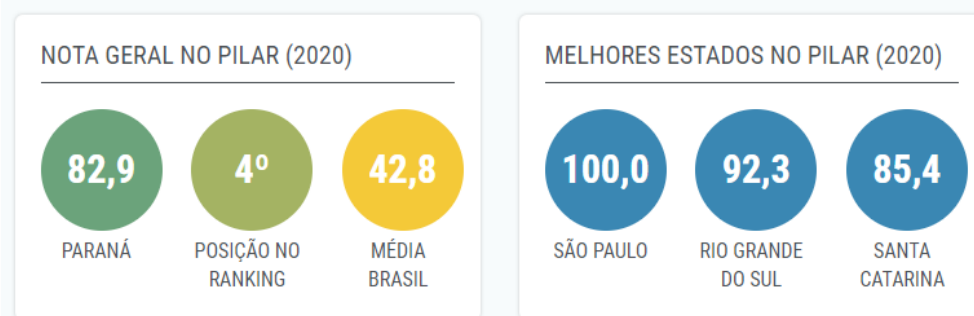
Gráfico 1 - Pilares que compõem o ranking de competitividade



Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

É possível observar que o estado do Paraná apresenta ótimos indicadores nos pilares Inovação, Sustentabilidade Ambiental e Sustentabilidade Social. Quando o pilar Inovação é analisado através de seu conjunto de indicadores é possível observar que se trata de um aumento significativo no número de Aceleradoras, Incubadoras, Parques Tecnológicos e Parques Científicos associados à ANPROTEC (Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores), ou seja, dados para cada 1 milhão de habitantes fazendo com que o estado ocupe o 4º lugar no ranking Inovação.

Figura 3 - Pilar Inovação



Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

A análise de Potencial de Mercado é formada por um conjunto de pilares, sendo que o indicador Taxa de Crescimento é um destes pilares que eleva o Estado do Paraná ao 12º lugar no

Ranking Brasil. Um dos indicativos que elevou o Paraná com posicionamento no ranking em relação a Taxa de Crescimento de 16º lugar em 2017 para 8º lugar em 2020 sendo utilizado para compor este resultado a média móvel de quatro períodos da taxa de crescimento anual do PIB.

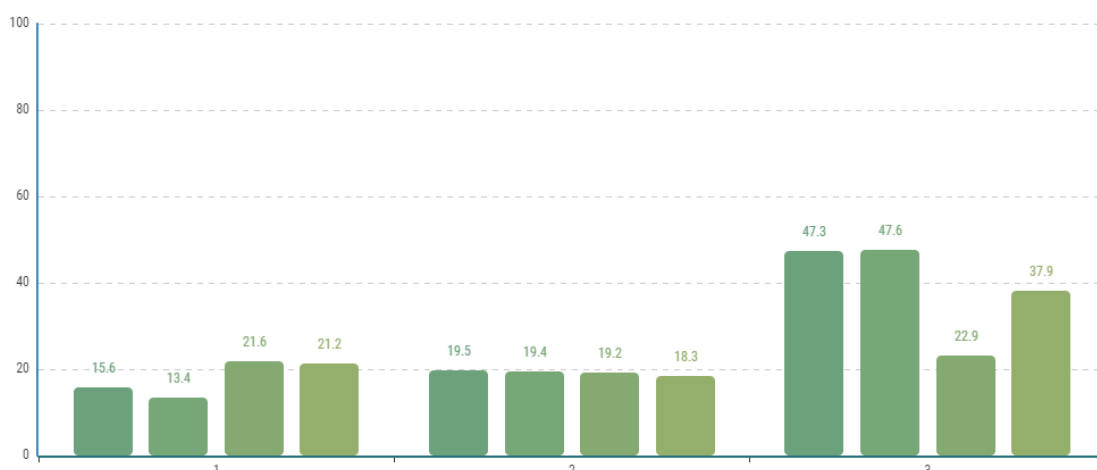
Figura 4 - Indicador Potencial de Mercado

NOTA GERAL NO PILAR (2020)



Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

Gráfico 2 - Indicadores para o pilar Inovação



Indicador	2020		2019		2018		2017	
1. Crescimento Potencial da Força de Trabalho	15,6	24º	13,4	24º	21,6	24º	21,2	24º
2. Tamanho de mercado	19,5	5º	19,4	5º	19,2	5º	18,3	5º
3. Taxa de crescimento	47,3	8º	47,6	11º	22,9	17º	37,9	16º

Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

Quando o pilar Sustentabilidade Social é detalhado, é possível observar que uma das razões deste ótimo resultado para o Paraná é a análise sobre a formalidade no mercado de trabalho que mostra uma proporção elevada de ocupados de 14 anos ou mais de idade nas seguintes ocupações: 1) empregado com carteira de trabalho assinada (empregado do setor privado, trabalhador doméstico e empregado do setor público); 2) 'conta-própria', empregadores e 'trabalhador familiar

auxiliar' que contribuem para instituto de previdência; e 3) 'militar e servidor estatutário' em relação ao total de ocupados. Outra razão para este resultado no ranking é o indicador Inserção econômica de jovens, IDH e Inserção Econômica com posições que destacam o Paraná (RANKING DE COMPETITIVIDADE, 2020).

Tabela 1 - Indicadores para o pilar Sustentabilidade Social

Indicador	2020		2019		2018		2017	
	Valor	Posição	Valor	Posição	Valor	Posição	Valor	Posição
6. Formalidade do Mercado de Trabalho	83,7	4º	78,6	4º	79,1	5º	87,1	4º
7. IDH	65,3	5º	65,3	5º	72,2	4º	71,5	4º
8. Inadequação de Moradia	89,4	4º	88,0	2º	88,0	2º	97,3	4º
9. Inserção Econômica	82,5	5º	88,7	5º	84,2	6º	82,2	3º
10. Inserção Econômica dos Jovens	68,4	6º	70,7	3º	74,1	6º	71,3	6º

Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

O pilar capital humano, segundo o Ranking de Competitividade de 2020, demonstra o Paraná em 9ª colocação com indicadores importantes como PEA (população economicamente ativa) com Ensino Superior mantendo sua posição no ranking entre os anos de 2017 e 2020. Em razão da sua importância econômica e social e considerando as graves carências existentes nos Estados, o pilar educação possui um dos maiores pesos do ranking (11,2% do total), sendo complementado ainda pelo pilar capital humano, com 8,2% do peso total. Enquanto o primeiro pilar avalia as condições atuais da educação no País, o segundo examina o nível educacional dos indivíduos que já estão no mercado de trabalho e seu impacto sobre a produtividade da economia.

Figura 5 - Pilar Capital Humano

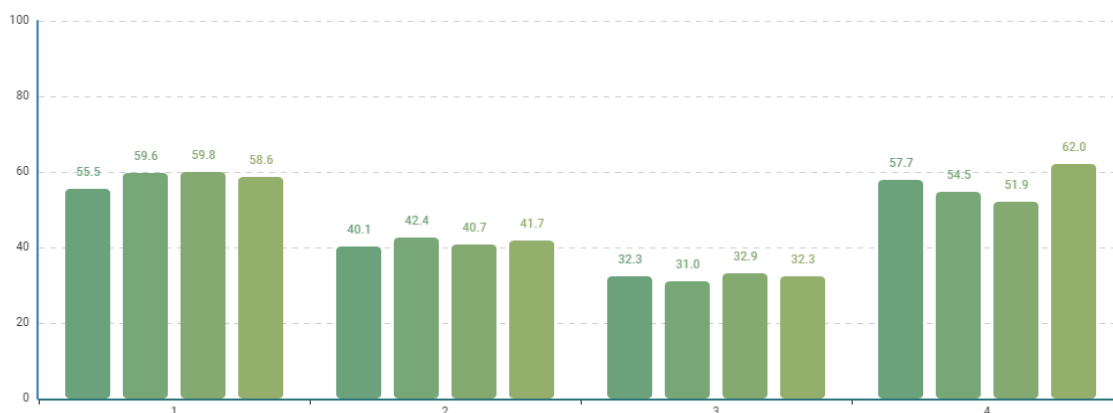
NOTA GERAL NO PILAR (2020)



Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)



Gráfico 3 - Indicadores para o Pilar Capital Humano



Indicador	2020		2019		2018		2017	
1. Custo de Mão de Obra	55,5	23°	59,6	22°	59,8	22°	58,6	23°
2. PEA com Ensino Superior	40,1	5°	42,4	7°	40,7	6°	41,7	4°
3. Produtividade do Trabalho	32,3	6°	31,0	7°	32,9	6°	32,3	9°
4. Qualificação dos Trabalhadores	57,7	6°	54,5	7°	51,9	8°	62,0	5°

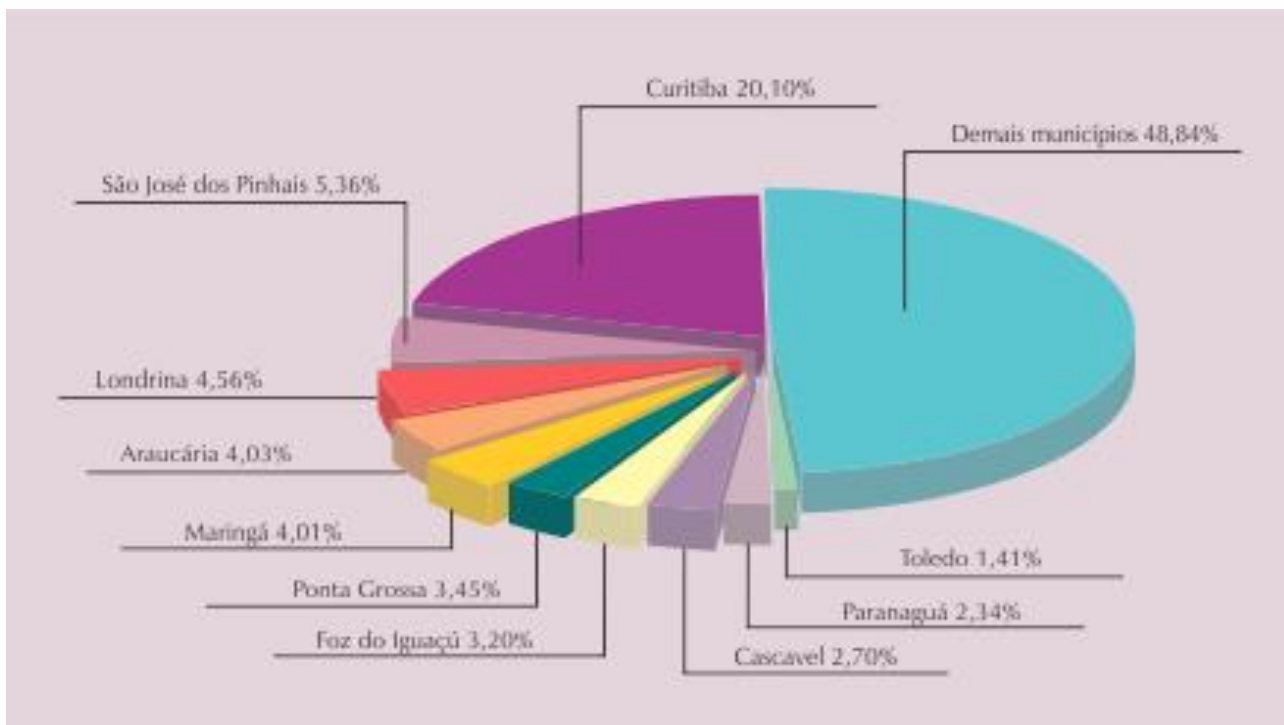
Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

### 1.4.2 Microrregião

Formada por 29 municípios, incluindo a capital, com uma população de 3.572.326 habitantes (estimativa IBGE-2017), a Região Metropolitana de Curitiba experimentou uma taxa de crescimento de 1,7% de 2010 a 2017 (2,3% sem contar Curitiba). Curitiba apresenta estimativa de população em 2020 de 1.948.626. Seu PIB em 2015, segundo o IBGE, foi de R\$ 148,2 bilhões, sinalizando o maior ciclo de crescimento de sua história. Segundo o IBGE, a taxa anual de crescimento da Região Metropolitana é de 3,02 % - superior, portanto, à média de 1,53% ao ano verificada nos demais centros urbanos do País. Curitiba tem seu território de 434,82 km<sup>2</sup> quase totalmente ocupado, o que leva a Prefeitura a planejar e implantar ações sob um enfoque metropolitano, com o objetivo de manter e ampliar o padrão de qualidade de vida já conquistado (IPPUC, 2019).

Segundo o IPARDES (2017) o PIB de Curitiba é o mais elevado em comparação com os demais principais municípios do Estado do Paraná, o gráfico a seguir demonstra essa realidade. Em relação à renda, Curitiba é o município com a maior renda *per capita* do espaço e do Estado. A segunda maior renda da espacialidade é a de Pinhais que, juntamente com Curitiba, são os únicos municípios desse espaço com renda per capita acima da média estadual.

Gráfico 4 - Comparação PIB entre os principais Municípios do Estado do Paraná



Fonte: www.ipardes.pr.gov.br (2017)

Tabela 2 - Comparação das Cidades do Paraná com maior PIB Brasil

MUNICÍPIOS PARANAENSES ENTRE OS 100 MAIORES PIBs DO BRASIL - 2017

MUNICÍPIOS	POSIÇÃO	VALOR (R\$ MIL)	PARTICIPAÇÃO (%)
Curitiba	5º	84 702 357	1,29
São José dos Pinhais	35º	22 581 192	0,34
Londrina	45º	19 235 188	0,29
Araucária	51º	16 972 345	0,26
Maringá	52º	16 906 177	0,26
Ponta Grossa	63º	14 533 645	0,22
Foz do Iguaçu	72º	13 463 838	0,20
Cascavel	87º	11 374 861	0,17

FONTE: IBGE - Produto Interno Bruto dos Municípios - 2017

Fonte: www.ipardes.pr.gov.br (2017)

Em 2013, o Estado registrou 3.121.384 postos de trabalho formais, sendo que somente Curitiba concentrava 29,99% desse número, ou seja, quase um terço do emprego formal paranaense. A média de crescimento do emprego formal do Paraná foi de 65,65%, e 184 municípios, distribuídos em todo o território do Estado, registraram crescimento maior que a média estadual.

Curitiba obteve 60,55% de aumento, abaixo da média estadual, mas foi o maior gerador de empregos entre 2003 e 2013, totalizando 353.065 novos postos de trabalho (IPARDES, 2017). Somente em 2020 o Paraná fechou 47.070 postos de trabalho com carteira assinada entre janeiro e junho de 2020, conforme dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) divulgados pelo Ministério da Economia.

No que diz respeito à dimensão econômica em 2003, Curitiba, São José dos Pinhais e Araucária já se apresentavam como os municípios com os melhores desempenhos econômicos do espaço, situação mantida em 2013, quando geraram, respectivamente, 17,24%, 8,00% e 7,85%. As maiores participações são da Indústria de veículos de equipamentos de transporte (26,68% do faturamento do espaço – mais de 50% devidos a São José dos Pinhais e Curitiba), Indústria de produtos químicos e de coque e refino de petróleo, com 25,80% do faturamento da espacialidade (com as maiores proporções em Araucária e Paranaguá); Indústria de máquinas e equipamentos em geral e material eletrônico e aparelhos de telecomunicações (15,96%), com mais da metade do faturamento concentrado em Curitiba; e Indústria alimentar e fabricação de bebidas (14,16%), atividade com maior distribuição do faturamento entre os municípios da espacialidade, embora mais de 50% sejam gerados por empresas de Curitiba, Ponta Grossa, Paranaguá, Carambeí e Araucária (IPARDES, 2017).

Em relação ao emprego formal, essa espacialidade ampliou em 60% o número de postos de trabalho 39 entre 2003 e 2013, mas perdeu em participação no total do Estado, de 48,3% para 47,9% (tabela A1.21). Mesmo assim, continuou sendo a principal espacialidade na geração de postos de trabalho no Paraná, bem como permaneceu apresentando a maior concentração de municípios relevantes nesse indicador. No total, em 2013, o Primeiro Espaço contabilizou 17 municípios relevantes no emprego formal. Apenas Curitiba concentrou 29,99% do emprego formal paranaense em 2013. Outros seis municípios desse espaço, São José dos Pinhais, Ponta Grossa, Pinhais, Araucária, Colombo e Paranaguá, apresentam participações acima de 1,00% dos postos de trabalho formais do Paraná. Também, com participações importantes, tem-se Castro e Campo Largo (acima de 0,50%); e Fazenda Rio Grande, Almirante Tamandaré, Carambeí, Quatro Barras, Lapa, São Mateus do Sul, Campina Grande do Sul e Piraquara, com participações acima de 0,25%.

Em 2010 o IPPUC trabalhou com uma taxa de crescimento anual em Curitiba de 1,62% mas, na comparação entre os dados do censo anterior, feito em 2000. A Região Metropolitana de

Curitiba experimentou uma taxa de crescimento de 1,7% de 2010 a 2017 e somente Curitiba de 2.3%. Tal diferença tem impacto direto no planejamento da Cidade, e nos indicadores dos seus 75 bairros, e nas nove administrações regionais. Nos bairros, a informação precisa é ainda mais estratégica e importante ao planejamento (IPPUC, 2019)

A população curitibana caracteriza-se conforme o Censo Demográfico de 2000 do IBGE, em 52,07% população feminina e 47,93% masculina, que se encontra predominantemente na faixa etária de 20 a 24 anos, seguida da faixa etária de 15 a 19 anos. A renda média dos responsáveis pelos domicílios particulares permanentes é de R\$ 1.430,96, 46% a mais que aquela registrada no restante do País (R\$ 768,83). Na categorização por renda se observa que 15,22% da população curitibana pertence à classe A e 29,02% à classe B. Somadas, elas correspondem a 44,24% do total da população. O percentual de 5,94% pertence à classe E, gerada pela própria história do próprio crescimento da Cidade. Essa classe muito embora seja classificada como uma camada populacional pobre é economicamente potencial.

O Bairro do Portão, segundo a estimativa IBGE 2020 conta com 5,96 km<sup>2</sup>, bairro onde o **Gran Centro Universitário** está localizado, o rendimento médio das pessoas responsáveis pelos domicílios particulares permanentes é de R\$ 1.722,89.

Curitiba também apresenta um grande potencial turístico, especialmente decorrente de sua efervescência cultural teatral, shows, cinemas, parques, centros de tradição e gastronomia. Não obstante, seus grandes *shoppings centers* configuram-se não apenas como centros de compras, mas também como polos de lazer e cultura da população, promovendo exposições itinerantes e albergando em sua infraestrutura salas de teatro e de cinema.

### 1.4.3 Contexto Socioeducacional

Na área educacional, a taxa de analfabetismo diminuiu, no Paraná, de 8,57% para 5,79% entre os anos de 2000 e 2010. No Brasil, neste mesmo período, a taxa recuou de 12,82% para 9,02%, e na Região Sul, de 6,95% para 4,74%. Para os demais estados da região, foram registradas as seguintes taxas: Rio Grande do Sul, 6,11% em 2000 e 4,25% em 2010; Santa Catarina, 5,72% no ano de 2000 e 3,86% em 2010. Embora ainda permaneça com taxa superior à média do sul do país, o Paraná foi o estado que apresentou, proporcionalmente, a maior diminuição de população

analfabeta, com um recuo de 2,79%. Assim, diminuiu o hiato existente entre os demais estados da Região Sul.

Quando analisado o Ranking de Competitividade Brasil, o quadro a seguir mostra que o Paraná se encontra em 4º lugar geral apresentando índices em primeiro lugar no ranking, destaque para avaliação da Educação. Outro indicador importante para avaliar o resultado educacional é anos de estudos do responsável pelo domicílio. A análise realizada a partir das duas faixas de escolaridade, sem instrução e Ensino Fundamental incompleto, e Ensino Médio completo e Ensino Superior incompleto e completo, demonstra declínio na primeira faixa e aumento na segunda, para o Brasil, Região Sul e para o Paraná, fator considerado positivo por revelar ampliação da escolaridade ao longo da década.

Figura 6 - Pilar Educação

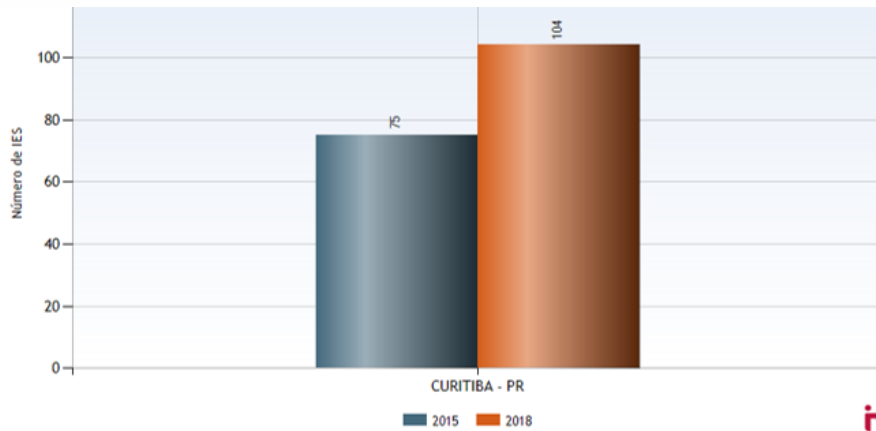


Indicador	2020		2019		2018		2017	
1. Avaliação da Educação	100,0	1º	70,0	14º	20,0	19º	30,0	16º
2. ENEM	83,5	8º	82,5	6º	86,9	7º	100,0	1º
3. IDEB	86,2	4º	86,2	4º	86,2	4º	80,5	4º
4. Índice de Oportunidade da Educação	79,8	4º	79,8	4º	80,2	3º	87,2	4º

Fonte: [www.rankingdecompetitividade.org.br](http://www.rankingdecompetitividade.org.br) (2020)

Segundo os indicadores educacionais, a região metropolitana de Curitiba apresentou em 2018, 104 Instituições de Ensino Superior. Grande parte dessas Instituições oferece cursos superiores tecnológicos ou forma profissionais bacharelados capacitados para a atuação em áreas tecnológicas. Um aumento em torno de 38% desde 2015. São 1.629 cursos superiores de potencial capacitação, totalizando 134.333 vagas, dando ênfase para os cursos superiores tecnológicos, que evidentemente não suprem a carência, a necessidade e o déficit educacional dessa população dos trabalhadores de Curitiba.

Gráfico 5 - Quantidade de IES – Curitiba (Público e Privado)



Quantidade de IES - CURITIBA (Público e Privado)

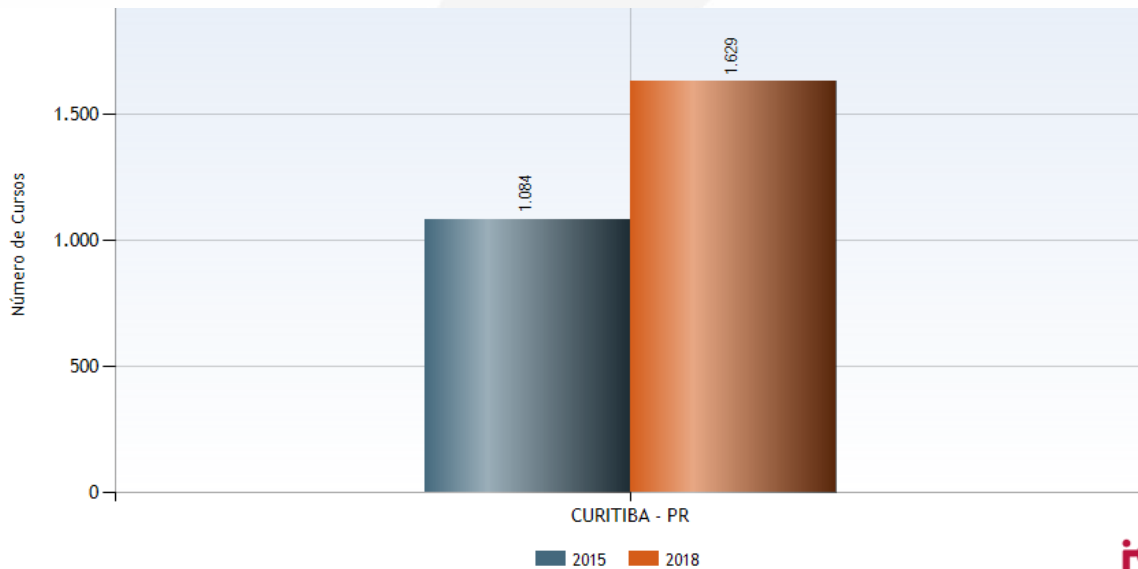
Abrangência	2015	2018
CURITIBA - PR	75	104



Filtro Selecionado  
Município: CURITIBA  
Ano: 2015,2018

Fonte: Indicadores Educacionais Hoper (2018)

Gráfico 6 - Quantidade de Cursos – Curitiba (Público e Privado)



Quantidade de Cursos - CURITIBA (Público e Privado)

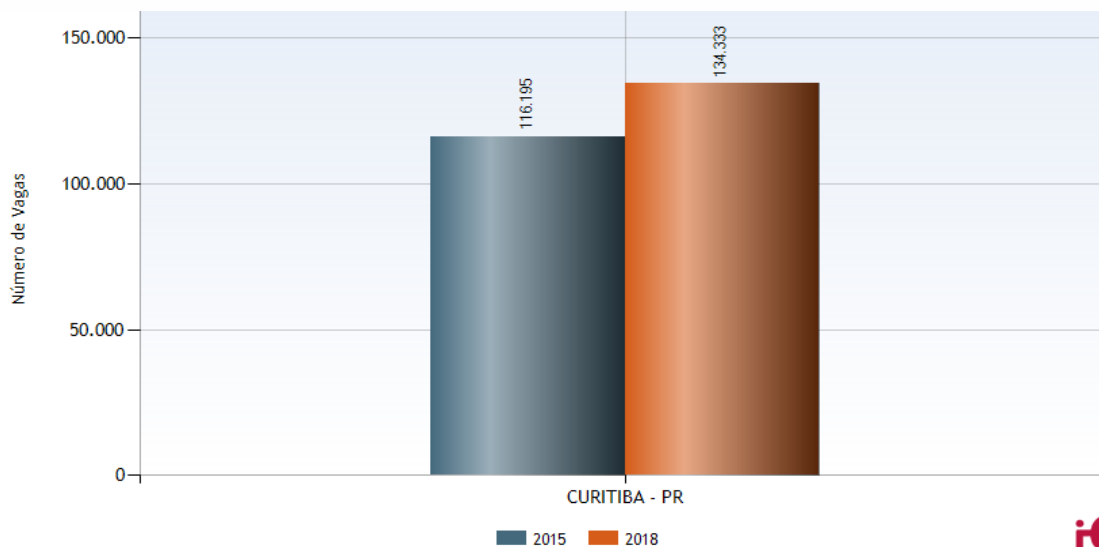
Abrangência	2015	2018
CURITIBA - PR	1.084	1.629



Filtro Selecionado  
Município: CURITIBA  
Ano: 2018,2015

Fonte: Indicadores Educacionais Hoper (2018)

Gráfico 7 - Número de Vagas – Curitiba (Público e Privado)



Número de Vagas - CURITIBA (Público e Privado)

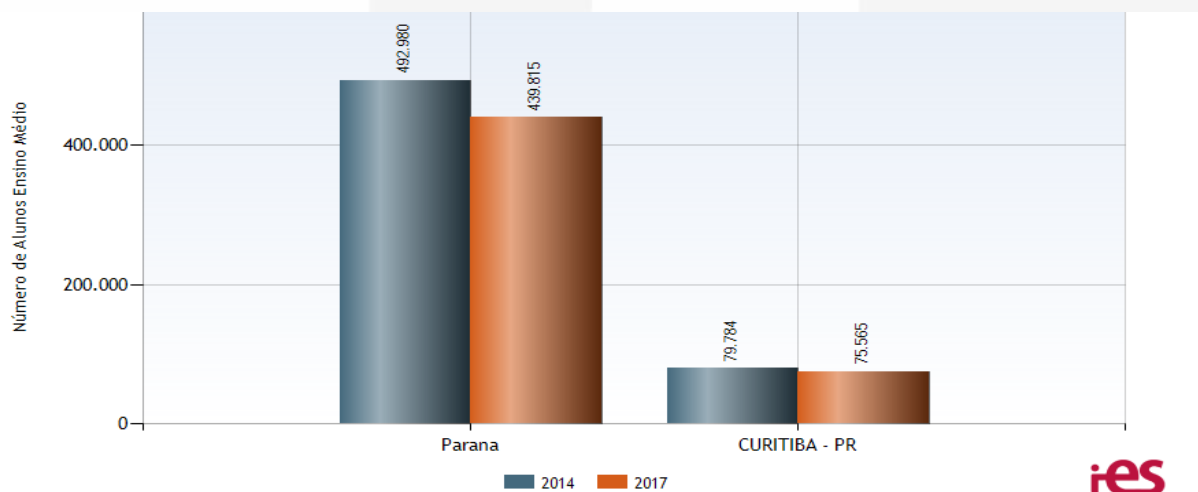
Abrangência	2015	2018
CURITIBA - PR	116.195	134.333

**Filtro Selecionado**  
Município: CURITIBA  
Ano: 2018,2015

Fonte: Indicadores Educacionais Hoper (2018)

A cidade de Curitiba tem uma população de jovens entre a faixa etária de 15 a 19 anos que equivalem a 9,03% da população, ou seja, 75.565 estudantes estão matriculados no ensino médio, conforme dados de 2018.

Gráfico 8 - Quantidade de Alunos matriculados no Ensino Médio – Curitiba (Público e Privado)



Quantidade de Alunos no Ensino Médio - Matriculados - UF - Paraná, CURITIBA (Público e Privado)

Abrangência	2014	2017
Parana	492.980	439.815
CURITIBA - PR	79.784	75.565

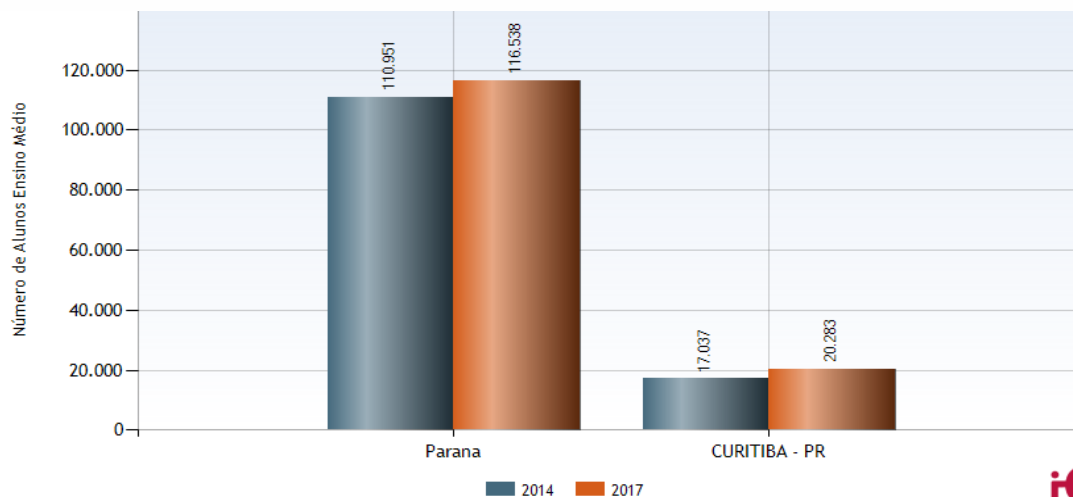
**Filtro Selecionado**  
Município: CURITIBA  
Estado: Paraná  
Ano: 2017,2014  
Tipos de Alunos: Matriculados

Fonte: Indicadores Educacionais Hoper (2018)

Dados de 2022, se recortado o número potencial de alunos que estão na última etapa da Educação Básica, o Ensino Médio, observa-se a existência de 153 Escolas Estaduais no estado Paraná, distribuídas em 5.361 turmas e totalizando 125.888 alunos matriculados. É esperado, portanto, que aproximadamente 35.000 alunos conclua o Ensino Médio neste ano (CONSULTA ESCOLAS, 2022)<sup>1</sup>.

As transformações desencadeadas pelo exponencial desenvolvimento das tecnologias nas últimas décadas trouxeram novos desafios e oportunidades, e a área educacional claramente não é imune a essas mudanças. Por este motivo, torna-se cada vez mais determinante a capacidade de conhecer com profundidade e precisão a realidade em que o **Gran Centro Universitário** está imerso. Os dados a seguir demonstram uma elevação no número de concluintes no Ensino médio entre os anos de 2014 e 2018, de 17.037 para 20.283 considerados potenciais alunos para ingresso nas 104 instituições de Ensino Superior em Curitiba, uma vez que também devemos considerar como público-alvo da IES a formação da EJA - Educação de Jovens e Adultos formados em Curitiba. O gráfico 10 demonstra esse resultado nesta modalidade.

Gráfico 9 - Quantidade de Alunos concluintes no Ensino Médio – Curitiba (Público e Privado)



Quantidade de Alunos no Ensino Médio - Concluintes - UF - Paraná, CURITIBA (Público e Privado)

Abrangência	2014	2017
Parana	110.951	116.538
CURITIBA - PR	17.037	20.283

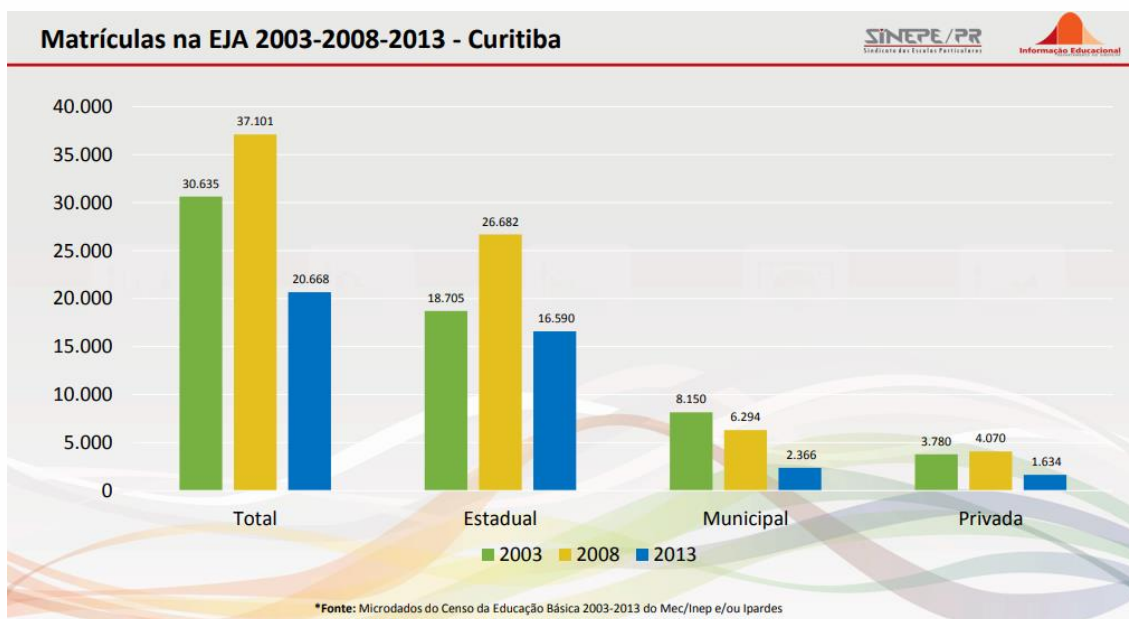
**Filtro Selecionado**  
Estado: Paraná  
Município: CURITIBA  
Ano: 2014,2017  
Tipos de Alunos: Concluintes

Fonte: Indicadores Educacionais Hoper (2018)

<sup>1</sup> Disponível em <http://www.consultaescolas.pr.gov.br/consultaescolas-java/pages/templates/initial2.jsf?windowId=446&codigoNre=9>. Acesso em 15 dez.2022.



Gráfico 10 - Evolução Matrículas EJA em Curitiba



Fonte: [www.sinepepr.org.br/estatisticas](http://www.sinepepr.org.br/estatisticas)

É disseminado hoje nas organizações o entendimento de que apenas equipes de trabalho qualificadas, motivadas e comprometidas são capazes de ajudar a empresa a construir seu diferencial competitivo, possibilitando respostas eficientes, habilidosas e criativas às exigências cada vez maiores do mercado; em outras palavras, o sucesso das organizações depende primordialmente das pessoas nela envolvidas.

Diante dessa realidade, as empresas têm buscado elevar o nível de qualificação de seus profissionais, pois há uma lacuna no mercado, uma vez que, muito embora existam vários cursos superiores, mesmo que em nível tecnológico oferecida por outras instituições de ensino.

Segundo os dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do Ministério da Economia, o Paraná registrou crescimento na abertura de vagas em 53 das 60 cidades paranaenses com mais de 30 mil habitantes no mês de agosto de 2020. Nos oito meses do ano, houve crescimento em 49 dessas 60 localidades. Além disso, o Estado tem seis cidades entre as 100 que mais empregaram no Brasil no último mês: Curitiba (5º), São José dos Pinhais (37º), Pinhais (49º), Araucária (69º), Londrina (92º) e Pato Branco (95º).

Ainda segundo a CAGED, em 2020 os setores que mais criaram empregos na Região Metropolitana de Curitiba foram serviços (15.687 vagas), construção civil (4.078), comércio (3.174)

e indústria de transformação (3.073). Entre os subsetores os destaques são comércio e administração de imóveis e valores mobiliários, com 9.448 empregos gerados, seguido de serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção e redação (2.331), ensino (2.014) e comércio atacadista (1.902). Entre as atividades que mais geraram postos de trabalho na Grande Curitiba estão serviços combinados de escritório e apoio administrativo (2.812 novos postos), teleatendimento (1.141), construção de edifícios (1.127), atividades relacionadas à organização do transporte de carga (1.086) e montagem de instalações industriais e de estruturas metálicas (1.056). Com estes dados é possível observar a inserção do profissional egresso em várias destes setores e atividades.

Mesmo diante das frequentes notícias sobre demissões e a redução estrutural do número de cargos para profissionais dos mais diversos setores da economia, o número de empregados para funções gerenciais continua a crescer. Nessa medida, faz-se necessário que as instituições de ensino se adaptem a esta realidade do mundo do trabalho, proporcionando oportunidades de formação para profissionais deste setor, e o ensino superior constitui-se como espaço privilegiado para o desenvolvimento das habilidades e competências demandadas pelo mercado atual e a seletividade do mercado de trabalho, que passou a exigir níveis cada vez mais elevados de escolaridade como requisito para a contratação.

## 1.5 ÁREA DE ATUAÇÃO ACADÊMICA

O **Gran Centro Universitário** oferece cursos de graduação a título de Bacharelado, Licenciatura e Cursos Superiores de Tecnologia (CSTs), nas modalidades presencial e a distância, além de cursos de Pós-graduação *lato sensu*, também presenciais e a distância.

## 1.6 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO - PEDAGÓGICA

### 1.6.1 Implementação das Políticas Institucionais Constantes no PDI no âmbito do curso

O **Gran Centro Universitário** propõe a revisão do seu Projeto Político-Pedagógico sempre que os resultados do seu sistema de avaliação indicarem tal necessidade. A colaboração e o envolvimento dos setores institucionais, acadêmicos e administrativos, são fundamentais, de modo que o plano reflita o compromisso de todos os níveis da organização.

Além disso, a instituição faz a adequação do seu Projeto Pedagógico de Curso mediante as recomendações do Ministério da Educação (MEC) e dos resultados obtidos nos processos de avaliação interna e externa. Com base nessa metodologia, são promovidas reuniões, debates com a participação de coordenadores, docentes e outros membros da comunidade acadêmica, no intuito de viabilizar as mudanças e tomar as medidas necessárias ao replanejamento de suas estratégias e de suas políticas.

Vários indicadores são usados para verificar a qualidade do curso e aprimorar as ferramentas que garantam sua qualidade. Após as necessidades de mudanças serem detectadas através de um processo de avaliação amplo e democrático, a presidência da Comissão Própria de Avaliação – CPA reúne-se com coordenadores e representantes de colegiados para o encaminhamento das ações a serem implementadas.

### 1.6.2 Políticas de Pesquisa

A pesquisa se faz presente no cotidiano do **Gran Centro Universitário** de forma interdisciplinar, transversal e com especial olhar para a Iniciação Científica.

Portanto, cabe a cada Escola de Formação Humana e Profissional desenvolver e executar projetos de pesquisa coordenados pelos: Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão - NIPE, Coordenadores de Escola/Curso e Professores do Projeto Integrador (PI), buscando novos conhecimentos e técnicas através da pesquisa científica, indispensável à formação superior.

Desta forma, a IES atua para desenvolver intercâmbio com outras instituições de ensino visando a divulgação científica por meio de publicações e incentivar de maneira especial a iniciação científica do corpo docente e discente, por meio da articulação da graduação e pós-graduação *lato sensu* com vistas a atender aos critérios de análise para avaliação do MEC, bem como o impacto social que estas pesquisas trarão para a nossa comunidade, na qual está inserido na IES.

As atividades de pesquisa integram o esforço da IES na produção e difusão do conhecimento, elementos fundamentais de sua missão. Todos os docentes da IES são, portanto, incentivados a dedicar-se à pesquisa e a corresponderem à expectativa institucional de que o corpo docente apresente um bom nível de qualificação acadêmica, independentemente do tipo de vínculo, perfil ou nível de carreira no qual o professor se encontra.

A IES, sempre que possível, busca articular a pesquisa de ponta com a transferência deste conhecimento para a sociedade, reafirmando o compromisso social da instituição. A pesquisa com impacto social é estimulada entre docentes e discentes dos diversos programas e níveis de estudo, fomentando o desenvolvimento de pesquisas e ações de estímulo e incentivo nos campos sociocultural e técnico-científico, permitindo ao aluno da graduação contato com a atividade científica, a memória cultural, a produção artística e o patrimônio cultural e, engajá-lo desde cedo na pesquisa e iniciação científica e atuar como diferencial na formação acadêmica.

Como resultado da atividade de pesquisa, entende-se a publicação de artigos acadêmicos em revistas científicas, *e-books*, livros e capítulos de livros nas principais áreas de interesse da instituição.

Dentro do projeto acadêmico da IES, a pesquisa estabeleceu estratégias capazes de assegurar a melhoria de seus programas de incentivo:

- Fomento às atividades de iniciação científica;
- Implementação do NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão) sob a responsabilidade de docentes em tempo parcial ou integral, com o objetivo de incentivar a iniciação científica e futuros pesquisadores;
- Contribuir com o plano de capacitação docente com a finalidade de melhorar a qualidade do ensino, extensão e pesquisa;
- Incluir no Plano de Carreira Docente incentivo financeiro e de progressão funcional para estimular a formação de pesquisadores para a IES;
- Continuar estimulando a participação de professores e alunos em eventos nacionais e internacionais, divulgando trabalhos de produção científica e acadêmica;
- Atuar no sentido de assegurar a publicação de revistas e divulgação de artigos, obras e material com produção científica, produzidos no âmbito da IES.

### a) Políticas de Iniciação Científica, Tecnológica, Artística e Cultural

Considerando as características culturais de Curitiba e Região, o **Gran Centro Universitário** busca desenvolver pesquisas e ações de estímulo e incentivo nos campos sociocultural e técnico-científico. A presente política é um instrumento que permite colocar o aluno em contato com a atividade científica, a memória cultural, a produção artística e o patrimônio cultural e, engajá-lo desde cedo na pesquisa e atuar como diferencial na formação acadêmica.

Ao inserir nossos alunos em contextos econômicos, políticos e socioculturais, de forma a garantir o pleno exercício da cidadania e promover o desenvolvimento de uma cultura profissional, humanista, artística e cultural, a IES atende aos seus mais profundos valores e invoca o cumprimento de sua missão. As principais atividades de pesquisa e iniciação científica são desenvolvidas por meio dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação, as quais se organizam também em grupos temáticos, que reúnem professores, pesquisadores, alunos e técnicos, segundo regulamento institucional.

No cumprimento de sua missão institucional, NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão), estipulou como metas e Políticas de Iniciação Científica, Tecnológica, Artística e Cultural:

- Fortalecer seu Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão (NIPE) com a finalidade de centralizar, implementar, apoiar e incentivar a realização de pesquisas e projetos de iniciação científica nas suas diversas áreas, dotando de instrumentos essenciais aos seus diversos núcleos de estudos, atividades, divulgação e publicação, para o crescimento da pesquisa;
- Incluir no Plano de Carreira Docente incentivo financeiro e de progressão funcional para estimular a formação de pesquisadores para a Instituição;
- Continuar estimulando a participação de professores e alunos em eventos nacionais e internacionais, de caráter científico, didático, cultural e artístico divulgando trabalhos de produção científica e acadêmica;
- Atuar no sentido de assegurar a publicação de revistas e divulgação de artigos, obras e material com produção científica, produzidos no âmbito da Instituição;
- Instituir sistemática de acompanhamento e avaliação permanente de pesquisa/iniciação científica desenvolvida na IES;

- Priorizar, nas investigações, problemas locais e regionais que serão estudados e interpretados em conexão com o quadro regional e nacional;
- Compreender o alcance de sua prática profissional na vivência e no respeito à diversidade;
- Propor ações contextualizadas que considerem os aspectos profissionais, a consciência cultural e socioambiental;
- Aumentar a capacidade de acesso às redes de comunicação e sistemas de informação, o acervo da biblioteca, notadamente os periódicos;
- Estimular as relações interinstitucionais e a formação de redes de pesquisa.

A iniciação científica tem por finalidade despertar a vocação científica dos alunos de graduação, oferecendo um espaço institucional para a formação orientada de futuros pesquisadores, mestres e doutores. Ela deve contextualizar o aluno nas etapas do desenvolvimento de um trabalho científico, proporcionando a oportunidade de utilizar esse instrumental também nas demais tarefas em seu período de formação. Não substitui a formação geral do aluno, mas se constitui em um estímulo à continuidade de seus estudos, garantindo frutos duradouros, como a possibilidade de acesso precoce à pós-graduação, com resultados melhores e mais rápidos.

As políticas que norteiam as atividades de Iniciação Científica são:

- Despertar a vocação científica e incentivar novos talentos entre estudantes de graduação;
- Ampliar o acesso e a integração do estudante à cultura científica;
- Oferecer ao estudante a oportunidade de desvendar o processo de geração do saber em atividades de pesquisa, desenvolvimento tecnológico e inovação;
- Contribuir para a formação de recursos humanos que se dedicarão ao fortalecimento da capacidade inovadora das empresas no País;
- Contribuir para reduzir o tempo médio de titulação de mestres e doutores;
- Estimular uma maior articulação entre graduação e pós-graduação;
- Propiciar aos pesquisadores produtivos envolverem alunos de graduação nas atividades científica, tecnológica e artístico-cultural;
- Difundir a produção científica e tecnológica dos alunos por meio de publicação e/ou exposição em congressos, jornadas científicas, seminários e eventos similares e academicamente reconhecidos.

**b) Políticas de Incentivo à Produção Intelectual Docente e Discente**

O processo de produção do conhecimento em todas as suas manifestações, abrangendo a pesquisa básica e/ou aplicada e a iniciação científica, solicita a formulação de políticas específicas que norteiam os princípios e diretrizes de uma instituição que se propõe a consolidar tal processo por meio de delineamentos estratégicos. Consciente dessa necessidade e comprometida com uma projeção da produção científica em distintas áreas do conhecimento, o **Gran Centro Universitário** estabelece sua política de produção científica e tecnológica institucionalizada.

O estabelecimento de políticas específicas para a publicação da produção científica de determinada instituição é condição *sine qua non* não somente para sua projeção e classificação como centro de excelência, mas para sua própria sobrevivência como Instituição de Educação Superior, dado que uma instituição que não produz não tem o porquê de continuar figurando entre as que produzem, pois presta um desserviço para a sociedade local, regional, nacional e mundial.

O conceito de Política Institucional da Produção Intelectual é muito mais do que um conjunto de normas e diretrizes destinadas a orientar a utilização dos talentos humanos e materiais envolvidos na produção de publicações, tem a ver com o comprometimento da IES em fazer conhecidos, por distintos veículos impressos ou eletrônicos, os resultados das construções científicas desenvolvidas em seu campus, sistematizando linhas de diretrizes que orientarão e estimularão a produção e publicação intelectual desenvolvida na instituição.

O incentivo à produção intelectual no **Gran Centro Universitário** se dá mediante os seguintes **critérios**:

- Da tipologia da produção: livro, capítulo de livro, artigo, resumo expandido e resumo;
- Da natureza da produção: são contempladas as produções que resultem da investigação científica nas diversas áreas do conhecimento, as quais redundem em dicionários, enciclopédias, livros técnicos, revistas de natureza científica (indexadas ou não), anais de congressos e jornais, divulgados em meios impressos ou eletrônicos.
- Da Autoria e Coautoria: os trabalhos publicados em coautoria serão remunerados na proporção do número de autores.
- As produções docentes serão consideradas para progressão e crescimento dos docentes, de acordo com o Plano de Carreira Docente, que é constituída por níveis (N1 ao N4), Classes (A, B e C) e seis graus horizontais (I ao VI).

- Os discentes terão suas produções valoradas nas atividades acadêmicas regulares ou extensionistas, de acordo com o regulamento do PAIC (Programa Acadêmico de Iniciação Científica), periódico ou evento em que o trabalho for submetido.

Quanto aos **tipos de publicações**:

- a) Publicações impressas (trabalhos aprovados para publicação), sendo os tipos de publicação:
  - Revista científica Qualis A1, A2 e Qualis Internacional;
  - Revista científica Qualis B1, B2;
  - Revista científica Qualis B3, B4;
  - Revista científica não indexada ou Qualis inferior a B4, Anais de congresso, jornais e outras publicações de caráter científico-tecnológicos;
  - Livros;
  - Organização de livro;
  - Capítulo de livro.
- b) Publicações em meio eletrônico: em bases de dados científicos, com a mesma valoração atribuída aos artigos publicados em revistas indexadas.
- c) Publicações em outros modelos: publicações em sites, revistas eletrônicas, reportagens, etc.
- d) Outros critérios para valoração:
  - Toda publicação deverá conter citação da Instituição que o professor representa, ou seja, da IES, e constar no Currículo Lattes atualizado do professor;
  - A remuneração será feita pelo texto produzido e não pela quantidade de diferentes publicações do mesmo;
  - Serão valorados artigos científicos e não notas, entrevistas ou colunas;
  - Para efeito de valoração, será considerado o ano da publicação;

#### **d) Políticas de Estímulo à Participação em Eventos**

Além da política de incentivo à produção intelectual, visando à difusão das produções acadêmicas da IES, foi elaborado um programa de auxílio à participação docente e discente em



eventos científicos. O objetivo é prover subsídios que permitam ao professor-pesquisador e/ou ao aluno participarem de eventos científicos no intuito de apresentar sua produção científica ou de seu grupo/núcleo de estudo. Pretende estimular pesquisadores a buscar e divulgar conhecimento com qualidade e mérito científico permitindo à instituição projetar-se também na comunidade científica. As ações são de responsabilidade das respectivas Escolas de Formação e do Núcleo de Inovação Pesquisa e Extensão (NIPE) e tem os seguintes objetivos **institucionais**:

- Contribuir para projetar a IES na comunidade científica;
- Permitir a divulgação da produção científica da IES;
- Criar uma cultura institucional de participação dos pesquisadores da IES em eventos científicos de diferentes áreas de conhecimento.
- Melhorar a formação acadêmica do corpo docente e discente.

Quanto aos objetivos relacionados aos **docentes**:

- Estimular professores a participar de linhas de pesquisa e/ou núcleos de estudo;
- Motivar professores-pesquisadores a produzir conhecimento e sistematizar os resultados em artigos e trabalhos que possam ser divulgados;
- Encontrar na instituição motivação para pesquisar;
- Fomentar no corpo docente uma postura científica;
- Promover trabalho multiprofissional;
- Valorizar a produção científica do docente-pesquisador;
- Despertar a necessidade de maior integração docente-discente;
- Contribuir para o desenvolvimento no docente de habilidades de redação e comunicação oral;
- Proporcionar infraestrutura para divulgação de pesquisas na comunidade científica.

Já para a participação de **alunos** no programa, são previstos normas e procedimentos:

- Poderão ser concedidos auxílios para participação em eventos científicos a alunos regularmente matriculados em cursos de graduação ou pós-graduação mediante disponibilidade de recursos e aprovação;
- O aluno deverá ser participante de algum grupo/núcleo de pesquisa institucional, ou vinculado a algum projeto de docente da IES, já aprovado pelo NIPE;
- O aluno deve ter desempenho acadêmico satisfatório;

- O evento deve ser de reconhecida qualidade científica e tecnológica;
- O trabalho deve apresentar qualidade, relevância e mérito técnico-científico;

A IES conta ainda com todo o suporte da Assessoria de Comunicação no sentido de difundir e socializar todas as ações acadêmicas docente/discente no seu âmbito de atuação.

### e) Principais atividades de Pesquisa e Iniciação Científica

42

As principais atividades de pesquisa e iniciação científica são desenvolvidas por meio dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação (de forma articulada como preconiza a legislação), as quais se organizam também em grupos temáticos, que reúnem professores-pesquisadores, alunos e técnicos, segundo regulamento institucional. Visando permitir um maior aprofundamento do aluno nas atividades de pesquisa e produção de conhecimento, os cursos são estimulados a desenvolverem núcleos específicos de pesquisa e iniciação científica por áreas do conhecimento (grupos de pesquisa), liderados por professores com o perfil para a pesquisa e com carga horária disponível para este fim, a partir de seu regime de trabalho (preferencialmente TP - Tempo Parcial e TI - Tempo Integral).

Os projetos são apoiados pelo **NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão)**, que tem como objetivo proporcionar um ambiente pedagógico de inovação, pesquisa e extensão, estimulando a investigação científica e acadêmica do corpo docente e discente.

A pesquisa constitui um processo sistemático de construção e renovação do conhecimento, que se realiza tanto na dimensão individual quanto coletiva. Para alcançar essa meta a IES inseriu de forma transversal em todas as matrizes curriculares dos seus cursos, o Projeto Integrador.

O **Projeto Integrador (PI)** é uma unidade curricular integradora, desenvolvida ao longo do semestre, congregando as demais unidades curriculares, com o objetivo de proporcionar ao aluno a construção de conhecimento científico sobre determinada área, por meio do planejamento, organização e execução de proposta acerca de uma situação-problema previamente formulada/escolhida no contexto profissional em organizações públicas e/ou privadas nas áreas empresarial, social, saúde, escolar e/ou outras organizações do Terceiro Setor.

A disciplina é a unidade curricular que fomenta a interdisciplinaridade entre as demais unidades curriculares. A intenção pedagógica do Projeto Integrador é que os(as) acadêmicos(as) organizados em “grupos de pesquisa”, ou mesmo em formação individual (a depender do escopo

do projeto) após escolherem temas de pesquisa dentro da temática do módulo possam desenvolver atividades teórico-práticas que lhes permitam integralizar os conhecimentos disciplinares do semestre, e possam sintetizar as discussões em diferentes trabalhos acadêmicos, conforme o módulo em curso.

Todos os trabalhos acadêmicos precisam ser elaborados com base nas normas técnicas ABNT. Além do trabalho acadêmico escrito os acadêmicos precisam apresentar as suas pesquisas perante banca examinadoras que objetiva avaliar e dar sugestões para a melhoria da atividade de pesquisa e da apresentação oral, conforme disposto em ficha de avaliação específica. Terá como missão, o profissional que for responsável por essa unidade curricular, sob a orientação da coordenação do curso, interagir com os professores das demais unidades curriculares.

Fruto das produções docentes e discentes, surge a ideia do **Prêmio “Projeto Acadêmico Destaque”** que visa reconhecer os Projetos Integradores (PIs) desenvolvidos pelos acadêmicos dos diferentes cursos ao longo do semestre letivo, que se destacarem pela sua inovação, qualidade acadêmico-científica e relação com a prática profissional.

Decorrente desse movimento permanente de produção científica e acadêmica entre docentes e discentes são organizadas **publicações eletrônicas (E-book)** conforme as principais áreas temáticas dos diferentes cursos das Escolas de Formação Humana e Profissional do **Gran Centro Universitário**. As publicações são um incentivo à produção discente e docente, orientando possibilidades de iniciação científica, formação continuada e atualização do conhecimento.

As publicações são organizadas a partir da indicação do conselho editorial com a colaboração dos professores e coordenadores de cursos sobre os trabalhos acadêmicos de relevância científica. Todas as pesquisas acadêmicas indicadas passam pela análise e avaliação dos professores do Núcleo Inovação. Pesquisa e Extensão (NIPE) com o objetivo de qualificação e normatização para sua publicação. A periodicidade da publicação dos e-books é semestral ou anual, conforme as características e particularidades de cada curso.

Com a intenção de fortalecer o processo de pesquisa acadêmica e científica, a IES oferece a todos os seus docentes **Cursos de Pós-Graduação *intra-corporis***, como: **Especialização em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente (2017)**, o **MBA em Docência no Ensino Superior com ênfase em Metodologias Ativas de Aprendizagem (2020)**, o **MBA em Docências, Tendências e Estudos de Futuro: Resignificações do Ensino (2022)**; bem como todos cursos de formação

continuada do **Programa Gran Academy** e das **Pós-Graduações Gran**, também disponibilizadas ao corpo docente e técnico-administrativo, com a finalidade de aprimorar a prática de pesquisa acadêmica e científica da comunidade acadêmica.

Os cursos objetivam qualificar os profissionais com conhecimentos, teóricos e práticos, relevantes para permitir uma compreensão clara dos processos de mudança no campo da Pesquisa e Extensão, e no âmbito da pesquisa científica na formação acadêmica. Foram organizados mediante metodologias ativas que valorizam a formação de grupos de estudo entre os docentes em vistas a formar, posteriormente, os Grupos de Pesquisa da IES.

Paralelamente a essa iniciativa de formação continuada dos professores, a IES instituiu o **Programa Acadêmico de Iniciação Científica (PAIC)** desenvolvido por acadêmicos de graduação, com orientação docente, na abordagem de objetos de estudo em diversas áreas do conhecimento. O PAIC tem como principais objetivos:

- I. Oportunizar aos acadêmicos uma experiência de pesquisa científica;
- II. Proporcionar a análise e vivência de metodologia científica;
- III. Otimizar a qualificação profissional em uma perspectiva ética e técnico-científica; e
- IV. Preparar o aluno participante para a produção científica na graduação e pós-graduação.

Com o intuito de dar visibilidade à produção científica dos alunos e estimular a interdisciplinaridade entre as áreas de conhecimento, a IES realiza eventos de iniciação científica, como o **Seminário em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente** em parceria com outras instituições e/ou programas de pós-graduação. Até 2022, ocorreram quatro edições do seminário de pesquisa, que objetiva qualificar profissionais com conhecimentos, teóricos e práticos, relevantes para permitir uma compreensão clara dos processos de mudança no campo da Pesquisa e da Extensão, no âmbito da pesquisa científica na formação acadêmica.

### 1.6.3 Políticas de Extensão

A extensão universitária é entendida como prática acadêmica que interliga a instituição, nas suas atividades de ensino e de pesquisa, com as necessidades da comunidade acadêmica e com as demandas da sociedade civil. As atividades de extensão visam atender às necessidades da comunidade acadêmica e à complementação da formação dada ao aluno, seja pelo incentivo ao

desenvolvimento de estudos teóricos e iniciação de pesquisa científica, seja pelo desenvolvimento de atividades práticas e profissionalizantes, que permitam melhor integração entre a teoria e a prática. São formas que complementam a formação e qualificação da pessoa, possibilitando a formação do “profissional-cidadão”.

A extensão universitária na instituição orienta-se pelas seguintes políticas:

- a) busca de equilíbrio entre as demandas sociais e as inovações promovidas pelo fazer acadêmico;
- b) desenvolvimento de habilidades e competências no alunado, possibilitando-lhe condições para que coloque em prática os aspectos teóricos desenvolvidos em sala de aula;
- c) estímulo à participação dos discentes em Projetos de Curso;
- d) desenvolvimento de projetos de prestação de serviços que atendam à demanda da sociedade civil, aproveitando as competências institucionais.

Como prática acadêmica, a extensão universitária tem por objetivos:

- a) articular o ensino e a pesquisa com as demandas da sociedade, buscando o comprometimento da comunidade acadêmica com os interesses e necessidades da sociedade;
- b) estabelecer um fluxo bidirecional entre o conhecimento acadêmico e o saber popular, buscando a produção de conhecimento resultante do confronto com a realidade, com permanente interação entre teoria e prática;
- c) incentivar a prática acadêmica que contribua para o desenvolvimento da consciência social e política, formando profissionais-cidadãos;
- d) contribuir para reformulações nas concepções e práticas curriculares;
- e) favorecer a reformulação do conceito de "sala de aula", que deixa de ser o lugar privilegiado para o ato de aprender, adquirindo uma estrutura ágil e dinâmica, caracterizada pela interação recíproca de professores, alunos e sociedade, ocorrendo em qualquer espaço e momento, dentro e fora dos muros da universidade;
- f) aprimorar o espírito analítico-crítico;
- g) criar condições para o desenvolvimento de parcerias entre o ensino e a pesquisa e segmentos da sociedade;

- h) permitir que a prática no âmbito da extensão universitária possa se refletir nos projetos pedagógicos;
- i) incentivar a formação de grupos interdisciplinares.

Desta maneira, através do NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão), o **Gran Centro Universitário** ao desenvolver atividades de extensão, procura estabelecer espaços para parcerias comprometidas com a missão de formar cidadãos capazes de pensar, situar-se diante de suas necessidades e ofertas, construir o seu conhecimento com qualidade e transformar as realidades negativas em oportunidades empreendedoras de sucesso.

A extensão acadêmica compreende as ações da IES junto à comunidade, disponibilizando ao público externo o conhecimento adquirido por meio das atividades de ensino e de pesquisa, que consideram as dimensões educativa, cultural e científica.

Na **dimensão educativa** são ofertados  **cursos de extensão** de curta duração relacionados a diversas temáticas, sendo ministrados por docentes da instituição ou convidados. Podem se matricular alunos, ex-alunos, colaboradores e membros da comunidade.

Em âmbito específico dos cursos na área de administração, gestão e tecnologia foi criado em setembro de 2011, um núcleo de inovação de práticas administrativas (NIPAD) com a intenção de instigar nos graduandos a importância do complemento da formação profissional e do aprendizado. Atualmente denominado **Bagozzi Business Center (BBC)**, ele representa um elo entre a IES e a comunidade empresarial quanto ao cumprimento de seu papel social, bem como na perspectiva do desenvolvimento sustentável da economia local e regional. O Bagozzi Business Center (BBC) aproxima a prática da profissão por meio de consultorias e assessorias junto a empresas da região de Curitiba, estimulando a tomada de decisões nas áreas de gestão de pessoas, gestão financeira, gestão mercadológica, logística, gestão de materiais, produção, gestão da qualidade e empreendedorismo. Dessa forma, envolve atividades práticas e de cunho social, complementando a formação acadêmica. A atuação do NIPAD é realizada por meio de convênios com organizações públicas, privadas, comunitárias e associações, que possibilitam a participação dos acadêmicos na prestação de serviços de caráter administrativo e/ou de assessoria ou consultoria, sob a supervisão do professor coordenador e dos professores orientadores. A cada atuação realizada é

disponibilizado à comunidade interna e externa o relatório de consultoria produzido pelo grupo participante.

Na **dimensão científica** do **Gran Centro Universitário** edita os ebooks do **Projeto Acadêmico Destaque** que visa reconhecer os Projetos Integradores (PIs) desenvolvidos pelos acadêmicos dos diferentes cursos ao longo do semestre letivo, que se destacarem pela sua inovação, qualidade acadêmico-científica e relação com a prática profissional.

Na **dimensão cultural**, existem um projeto de cunho artístico: o Projeto Cinema em Debate. O **projeto Cinema em Debate** tem como objetivo ampliar o cenário cultural dos alunos e da comunidade externa, que também é convidada a participar. São realizados debates sobre temas pertinentes, como educação, gênero, mercado de trabalho, relações interpessoais, biodiversidade, ética, política, entre outros, por meio da exibição de filmes temáticos. O objetivo é a formação de um público mais crítico e exigente no que diz respeito à qualidade artística e temática das obras a que assiste. Isso é realizado através da participação dos alunos e dos professores no encaminhamento dos debates, já que isso implica na necessidade de análise, pesquisa e estudo da obra.

Cabe destacar que são ofertadas anualmente ações de voluntariado nas quais os universitários podem participar. O **projeto de voluntariado** é um projeto de engajamento social, cuja ação tem sua extensão à sociedade, estabelecendo parcerias com organismos sociais. Tem como objetivo fomentar o engajamento social dos estudantes no serviço à sociedade, tendo a coerência como fator indispensável à educação.

Principais projetos em andamento e/ou realizado:

- Ciclo de Palestras
- Cinema em Debate
- Cursos de Extensão
- Curso de Português para Haitianos (parceria com Fundação Honorina Valente)
- Formação Continuada dos Docentes na área de Pesquisa Acadêmica e Científica
- Grupo de Teatro
- Grupo da Terceira Idade
- Programa Acadêmico de Iniciação Científica – PAIC
- Programa de Monitoria
- Programa de Nivelamento
- Projeto Acadêmico Destaque (e-book)

- Revista Escritos
- Voluntariado

#### 1.6.4 Políticas de Responsabilidade Social

O Ministério da Educação tem o princípio da inclusão como norteador das políticas públicas. A educação inclusiva é uma abordagem que procura responder às necessidades de aprendizagem de todas as crianças, jovens e adultos, com um foco específico naqueles que são vulneráveis à marginalização e exclusão.

Nesta perspectiva, a instituição entende que o desenvolvimento de um sistema educacional inclusivo, no qual se acolham todos os estudantes, independente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas e outras, representa a possibilidade de combater a exclusão e responder as especificidades dos alunos.

Dessa forma, implementa uma política de inclusão educacional com a promoção do acesso e da qualidade, com a organização de cursos que atendam a todos os alunos sem nenhum tipo de discriminação e que valorizem as diferenças como fator de enriquecimento do processo educacional, transpondo barreiras para a aprendizagem e a participação com igualdade de oportunidades.

Na análise dos compromissos da instituição, com base nos critérios de responsabilidade social, de redução das desigualdades sociais e regionais e de promoção da inclusão social, identificam-se propostas e ações segundo os seguintes eixos principais: as políticas de expansão e de preços, de responsabilidade social, de bolsas de estudo e de inclusão de estudantes com necessidades especiais.

A cidade de Curitiba representa uma das maiores concentrações econômicas do país. Possui, em termos relativos, elevados níveis de atendimento à sua população, no tocante à educação, saúde, cultura e lazer. Enfrenta, entretanto, problemas de desigualdades socioeconômicas e educacionais semelhantes àqueles encontrados nas análises do caso brasileiro considerado como um todo. Assim é, tanto em relação à assimetria na distribuição de renda, como no acesso ao ensino superior para diferentes estratos sociais da população, cujos efeitos, considerando-se os limites



físicos do município e suas áreas de influência, refletem-se fortemente na distribuição espacial da população que vive, trabalha ou estuda na Cidade.

A instituição, que tem sua área de atuação na cidade de Curitiba, aponta para a consciência sobre a questão da segregação espacial da cidade, referindo-se ao compromisso com a oferta de cursos nas diversas regiões do município e com a prática de uma política de preços adequada aos padrões socioeconômicos dos diferentes estratos populacionais.

O cumprimento da missão vem sendo alcançado mediante a política de expansão adotada. Trata-se, antes de tudo, de buscar a boa utilização da autonomia institucional conferida às IES para, atendendo à política governamental de aumentar os índices de escolarização superior, proporcionar a expansão planejada de seus cursos superiores, de modo a garantir o acesso a pessoas até então deles alijadas, por falta de recursos.

No que se refere às instalações físicas, a política de expansão adotada pela instituição, visando a ofertar ensino de qualidade, por preço ao alcance de pessoas de todas as camadas sociais, impôs a busca de alternativas para viabilizar a nova dimensão do projeto, de cunho eminentemente social.

As ações de responsabilidade social da instituição englobam uma grande variedade de ações, como a oferta de cursos.

Uma política de inclusão de portadores de necessidades especiais, ora em processo de construção, objetiva orientar o processo de implantação de ações destinadas a garantir uma maior e efetiva inclusão dos alunos no processo de ensino-aprendizagem e na convivência com a comunidade acadêmica, possibilitando o acesso e a permanência nos cursos superiores da instituição.

Nossa política de Responsabilidade Social se baseia no argumento do SINAES, conforme expressamente previsto no inciso III do artigo 3º da Lei no 10.861/2004: “A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural”.

Os objetivos macro em Responsabilidade Social são:

- Desenvolver diálogo com os *stakeholders* para planejamento das ações sustentáveis que visam o desenvolvimento social, econômico e ambiental da região;

- Desenvolvimento e implantação de educação continuada, materiais (conteúdo), eventos e projetos de voluntariado que promovam o desenvolvimento social, econômico e ambiental da região.

A consideração conjunta desses dois objetivos, adaptados à realidade e contexto específico do **Gran Centro Universitário**, estabelece as bases da política de Responsabilidade Social a qual se rege pelos seguintes princípios gerais:

- Sendo a IES uma instituição privada e sem fins lucrativos a responsabilidade social e a ética estão na essência da sua missão e não é considerada algo independente ou acessório à sua atividade fim.
- As ações de responsabilidade social estarão associadas às atividades de ensino, de pesquisa, extensão e gestão do **Gran Centro Universitário**.

Detalhamento dos objetivos em cada uma das dimensões de atividades de responsabilidade social.

**a) Ensino**

- Desenvolver e ofertar disciplinas que discutam especificamente as temáticas da Responsabilidade Social e Sustentabilidade socioambiental priorizadas;
- Incluir conteúdos e discussões das temáticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade de forma transversal ao currículo, tais como: Desenvolvimento Sustentável e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs/ONU); Princípios de Educação Consciente (PRME/ONU); Direitos Humanos; Educação Ambiental e Sustentabilidade; Relações Étnico-Raciais; Educação; Liderança, Empreendedorismo, Inovação e Desenvolvimento.
- Garantir acessibilidade plena às pessoas com deficiência nas dimensões de infraestrutura, comunicações, pedagógica e atitudinal (via Plano de Garantia de Acessibilidade).

**b) Pesquisa**

- Incentivar por meio das linhas de pesquisa, Grupos de Pesquisa e Iniciação Científica e Tecnológica, o desenvolvimento e difusão de estudos com temáticas de

Responsabilidade Social e Sustentabilidade, tais como: Desenvolvimento Sustentável e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs/ONU); Princípios de Educação Consciente (PRME/ONU); Direitos Humanos; Responsabilidade Social; Educação Ambiental; Relações Étnico-Raciais; Educação; Liderança, Empreendedorismo, Inovação e Desenvolvimento.

**c) Extensão**

- Incentivar a inclusão social no corpo discente por meio da participação em programas de bolsas e financiamento de estudos (PROUNI/FIES) para aqueles que comprovarem baixo nível de renda familiar a fim de gerar diversidade e impacto positivo na educação de classes da sociedade com baixa renda per capita, além da parceria com a Fundação Honorina Valente, que oportuniza bolsas de estudos para acadêmicos que se enquadrem no perfil socioeconômico gerido do programa.
- Estabelecer práticas de extensão (Programas, Projetos, Educação Continuada, Cursos, Eventos e Prestações de Serviço), com o objetivo de gerar impacto positivo em comunidades menos favorecidas, integrando corpo discente, corpo docente e corpo administrativo da IES, por meio do seu engajamento em ações, por exemplo, de voluntariado. Estas práticas, quando possível, poderão ser implementadas em parcerias com governos, organizações com e sem fins lucrativos, fornecedores, comunidades do entorno, entre outros.

**d) Gestão**

- Garantir transparência, prestação de contas à sociedade e boas práticas de governança na gestão da IES;
- Gerenciar de forma eficiente o uso de recursos naturais e as externalidades geradas nos processos;
- Valorizar e investir na promoção da diversidade e na inclusão no corpo docente e administrativo;
- Apoiar as melhorias na saúde do corpo docente e administrativo e manutenção da qualidade no ambiente de trabalho;

- Garantir a lisura nas relações comerciais com instituições públicas e privadas.

### 1.6.5 Políticas de Ações Afirmativas

A construção histórica do Brasil pressupõe a existência de desigualdades sociais e étnicas em um processo de desenvolvimento que não prioriza a sustentabilidade e o respeito aos direitos humanos. Portanto, a fim de contribuir para a mudança dessa realidade foram instituídas legislações nacionais no tocante às seguintes temáticas: História e Cultura Afro-brasileira e Indígena - Lei nº 11.645/2008, Resolução CNE/CP nº 01/ 2004; Direitos Humanos - Resolução CNE/CP nº 01/2012; Educação Ambiental – Lei nº 9.795/1999 e Resolução CNE nº 02/2012; Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista – Lei nº 12.764/2012; Condição de Acessibilidade – Lei nº 10.098/2000, Decretos nº 5.296/2004, nº 6.949/2009, nº 7.611/2011 e Portaria nº 3.284/2003; e Disciplina de Libras – Decreto nº 5.626/2005; Nome Social e identidade de gênero – Decreto nº 8.727/2016.

Assim, o **Gran Centro Universitário** no cumprimento desses marcos regulatório e no intuito de contribuir para a completude da formação dos egressos para uma atuação assertiva em relação às atuais demandas sociais, estabelece princípios baseados em valores propostos que devem contemplar os fundamentos da estética da sensibilidade, política da igualdade, a ética da identidade e o respeito à identidade de gênero bem como os princípios específicos de flexibilidade, autonomia, interdisciplinaridade e contextualização.

Na esteira desses princípios referenciados a IES propõe as seguintes diretrizes para o atendimento dessa legislação pelos cursos:

- Criar e difundir culturas, conhecimentos, produção artística, científica e tecnológica;
- Incentivar o raciocínio crítico;
- Prover práticas pedagógicas reflexivas e dialéticas;
- Formar, nas diversas áreas do conhecimento, profissionais comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico e político local, regional e nacional;
- Preservar, vinculando-os à vida cotidiana, ideais da ética, da responsabilidade, da tolerância, da cidadania, da solidariedade e do espírito coletivo;

- Considerar a singularidade humana, bem como seus múltiplos aspectos, como ser social, biológico, psicológico, político e cultural e sujeito histórico.

O **Gran Centro Universitário**, em atendimento às referidas legislações, princípios e diretrizes estabelecidos, propõe que os Projetos Pedagógicos dos Cursos garantam que as referidas temáticas sejam contempladas de forma transversal ao longo da integralização do currículo. Estas ações visam promover o amplo debate sobre temas vitais quando se pretende a formação de um profissional comprometido com a universalidade da vida nos aspectos científico, humanístico, social, político, econômico, cultural e ambiental. Esse amplo debate é promovido com a implementação de variadas práticas de ensino, extensão, pesquisa/iniciação científica e da própria gestão ao promover uma orientação da gestão institucional pelos princípios da sustentabilidade.

A instituição valoriza a diversidade em seus valores, no seu Código de Ética e Conduta e no regime disciplinar previsto no Regimento do **Gran Centro Universitário** e na atuação da Ouvidoria.

Além disto, a IES, aloca recursos – notadamente as bolsas de estudos descritas no PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica. Com isso, a escola contribui com o combate de discriminações sociais e aumenta a participação de minorias no acesso à educação.

### **1.6.6 Sustentabilidade Socioambiental e Preservação Ambiental**

No âmbito organizacional, uma organização sustentável é aquela que contribui para o desenvolvimento sustentável ao gerar, simultaneamente, benefícios econômicos, sociais e ambientais para uma ampla gama de *stakeholders* (partes que afetam e são afetadas, direta ou indiretamente, pelas atividades das organizações). Essa noção de três dimensões de sustentabilidade, também conhecidos como o *triple bottom line*, tem sido amplamente difundida no ambiente acadêmico e organizacional para justificar as práticas, os projetos e os investimentos ambientais, sociais e econômicos.

A dimensão ecológica, ou ambiental, pode ser dividida em três subdimensões. A primeira foca na ciência ambiental e inclui ecologia, diversidade do hábitat e florestas. A segunda subdimensão inclui qualidade do ar e da água (poluição), e a proteção da saúde humana por meio da redução de contaminação química e da poluição. A terceira subdimensão foca na Preservação

Ambiental de recursos renováveis e não renováveis. A sustentabilidade ecológica, como uma das três dimensões, estimula empresas a considerarem o impacto de suas atividades no ambiente e contribui para a integração da administração ambiental na rotina de trabalho. Na prática, isso significa redução dos efeitos ambientais negativos por meio de monitoramento, integração de tecnologia no processo, análise de ciclo de vida do produto e administração integrada da cadeia de produção.

A dimensão social consiste no aspecto social relacionado às qualidades dos seres humanos, como suas habilidades, sua dedicação e suas experiências. A dimensão social abrange tanto o ambiente interno da empresa quanto o externo. Indicadores para a dimensão social podem variar de uma empresa para outra, mas alguns indicadores são considerados comuns para diferentes setores de atuação. Dentre os indicadores comuns, é possível citar a compensação justa, as horas de trabalho razoáveis, o ambiente de trabalho seguro e saudável, a proibição de mão de obra infantil e de trabalho forçado, e o respeito aos direitos humanos.

A dimensão econômica inclui não só a economia formal, mas também as atividades informais que proveem serviços para os indivíduos e grupos e aumentam, assim, a renda monetária e o padrão de vida dos indivíduos. Lucro é gerado a partir da produção de bens e serviços que satisfazem às necessidades humanas, bem como pela criação de fontes de renda para os empresários, empregados e provedores de capital. O retorno financeiro reflete a avaliação dos consumidores para os bens e os serviços da empresa, assim como a eficiência com que são utilizados os fatores de produção, como capital, trabalho, recursos naturais e conhecimento. Alguns fatores que influenciam a avaliação do consumidor são utilidade, preço, qualidade e design. Retorno financeiro pode ser considerado um indicador do desempenho da empresa no curto prazo e uma base para sua continuidade no longo prazo.

Estas dimensões da sustentabilidade socioambiental e preservação ambiental são trabalhadas no **Gran Centro Universitário** de forma transversal, nos conteúdos dos cursos regulares obrigatórios e não obrigatórios, nos conhecimentos transversais, nos Projetos e Práticas Extensionistas, nas Atividades Complementares bem como nos eventos na prestação de serviços.

## 2. O CST em Gestão de Recursos Humanos

### 2.1. JUSTIFICATIVA DO CURSO

O **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** procura contemplar as demandas de natureza econômica, social, cultural, política e ambiental relativas ao contexto em que o curso é ofertado. Estas demandas precisam ser observadas para uma melhor adequação do curso oferecido ao público a que ele se destina.

Em dados gerais, a cidade de Curitiba, segundo estimativa do IBGE (2021), a capital do Estado do Paraná situada na região Sul do Brasil tem uma área de unidade territorial de 434,892 km<sup>2</sup> e uma população estimada para o ano de 2021 de 1.963.726 pessoas.

Nas últimas décadas, Curitiba vem apresentando políticas públicas que renderam à população da cidade qualidade de vida, comprovada por indicadores que medem o desenvolvimento das cidades: o Índice Municipal de Desenvolvimento Humano (IDH - M) da capital é de 0,856; o Índice de Condição de Vida (ICV), de 0,808, e o Índice Sintético de Satisfação da Qualidade de Vida, de 81,75% (estimativa, IBGE, 2021). O desempenho municipal é expresso por um índice cujo valor varia entre 0 e 1, sendo que, quanto mais próximo de 1, maior o nível de desempenho do município com relação ao referido indicador ou o índice final. De acordo com a figura a seguir e com base no valor do índice os municípios, Curitiba apresenta alto desempenho (IPARDES, 2021).

Quadro 3 - Índice IPARDES de Desempenho Municipal (IPDM)

INFORMAÇÃO	ÍNDICE
IPDM - Renda, emprego e produção agropecuária	0,8213
IPDM - Educação	0,8875
IPDM - Saúde	0,9101
Índice IPARDES de desempenho municipal (IPDM)	0,8730

Fonte: Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (2020)

Em 2021 Curitiba se encontrava com o quinto município do Brasil com o maior PIB (Produto Interno Bruto). Curitiba registrou um PIB de pouco mais de R\$ 96 bilhões, o que representa 1,3% do

Produto Interno Bruto brasileiro (IBGE, 2021)<sup>2</sup>. A capital do estado possui ligação ferroviária e rodoviária, com fácil acesso a portos e aeroportos, assim como dispõe de todos os serviços e atrações, seja no setor primário, secundário e terciário da economia (PMC, 2018).

Curitiba é também a primeira capital do país a crescer de forma integrada com os demais municípios da região metropolitana. A localização, aliada a uma boa infraestrutura em termos de transportes, além de rodovias, ferrovias e aeroportos, apresenta também a proximidade com os portos de Paranaguá e Antonina, no Paraná, e de Itapoá, São Francisco do Sul e Itajaí, em Santa Catarina o que caracteriza um elo logístico fundamental para o comércio, indústria, agronegócio e turismo (PMC, 2021)<sup>3</sup>

Segundo a Prefeitura Municipal de Curitiba vários indicadores demonstram crescimento no cenário econômico na cidade, mesmo depois do impacto gerado pela pandemia de 2019. O indicador empregos tem papel fundamental neste desempenho e apresentou recorde em 2021. A figura a seguir retrata esta realidade e contribui na justificativa de abertura do CST em Gestão de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário.

Figura 7 - Cenário Econômico de Curitiba depois do Impacto Gerado pela Pandemia de 2019



Fonte: adaptado de Prefeitura Municipal de Curitiba (2021)

<sup>2</sup> Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/curitiba/panorama>

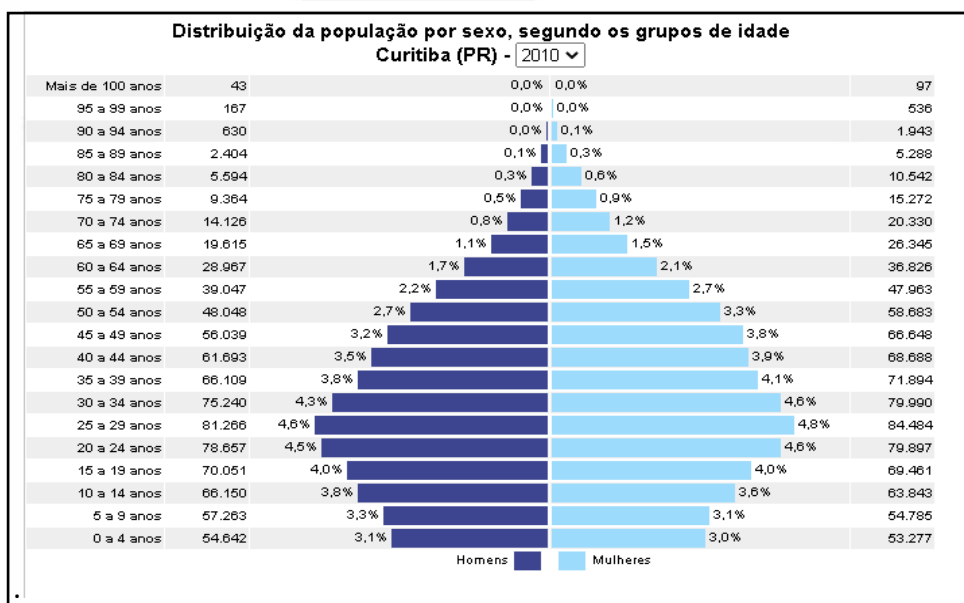
<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.curitiba.pr.gov.br/noticias/indicadores-comprovam-cenario-economico-em-curitiba-ja-apresenta-melhora/61136>



A capital paranaense se destacou no número de vagas com carteira assinada. De acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia (2021) “no acumulado de janeiro a agosto de 2021 é o maior dos últimos 18 anos (início da série histórica)”. O setor de Serviços continua tendo grande importância para a geração de empregos em Curitiba, foi o responsável pelo maior número de contratações com 21.099 novos empregos, seguido pela Construção Civil, com 5.451 vagas. A estimativa é que, com uma carteira de investimentos do município de R\$ 2,6 bilhões, cerca de 113,7 mil empregos (diretos, indiretos e induzidos) sejam gerados com obras públicas nos próximos cinco anos (PMC, 2021). Curitiba, nomeada a capital mais empreendedora do Brasil, “mantém programas e ações para dar sustentação à retomada da atividade econômica tanto para trabalhadores quanto para empreendedores” (PMC, 2021).

Outros dados de destaque referem-se que em torno de 35,4% da população local está compreendida na faixa etária de 15 e 34 anos. Esta faixa etária está diretamente relacionada ao momento do acesso e ingresso no ensino superior, sejam para cursos de graduação ou pós-graduação, na oferta EAD ou presencial. Neste grupo, aproximadamente 20% dos jovens moram com seus familiares na condição de dependentes financeiros, os demais buscam independência financeira para arcar com suas despesas (CENSO, 2010). O gráfico a seguir demonstra esta realidade.

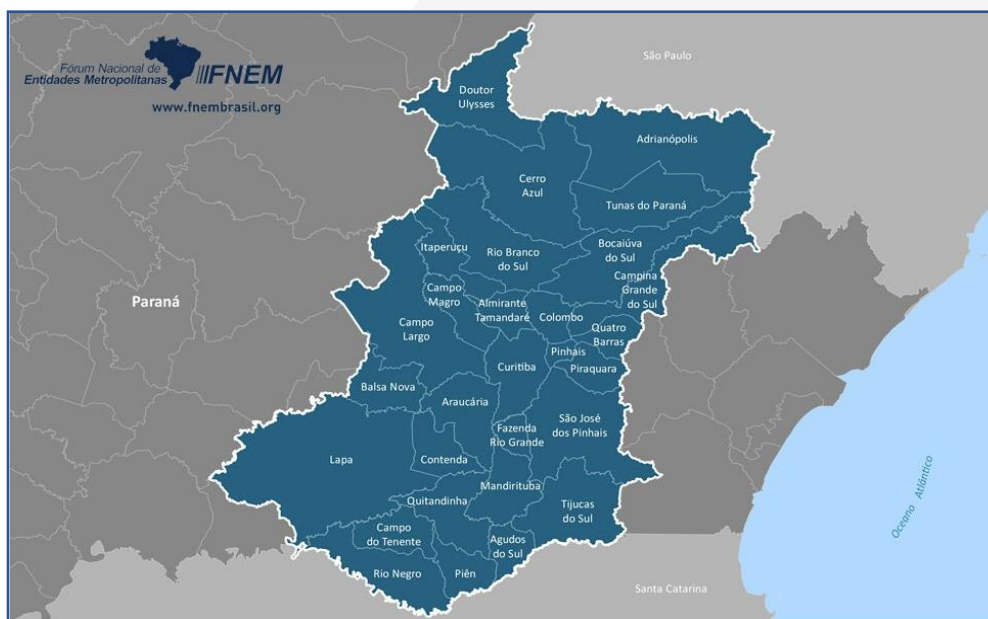
Gráfico 11 - Distribuição Demográfica da População de Curitiba



Fonte: <https://censo2010.ibge.gov.br/>

Ressalta-se que o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário receberá alunos não somente da grande Curitiba, mas também dos 29 municípios que compõem sua Região Metropolitana de Curitiba (RMC). Segundo a Coordenação da região Metropolitana de Curitiba (COMEC) a Região Metropolitana de Curitiba é a oitava mais populosa do Brasil, com 3.223.836 habitantes, e concentra 30,86% da população do Estado. Segundo o IBGE, a taxa anual de crescimento da Região Metropolitana é de 3,02 %, superior portanto, à média de 1,53% ao ano verificada nos demais centros urbanos do País (PMC, 2021). Também é a segunda maior região metropolitana do país em extensão, com 16.581,21km<sup>2</sup> (COMEC, 2021)<sup>4</sup>.

Figura 8 - Municípios da Região Metropolitana de Curitiba



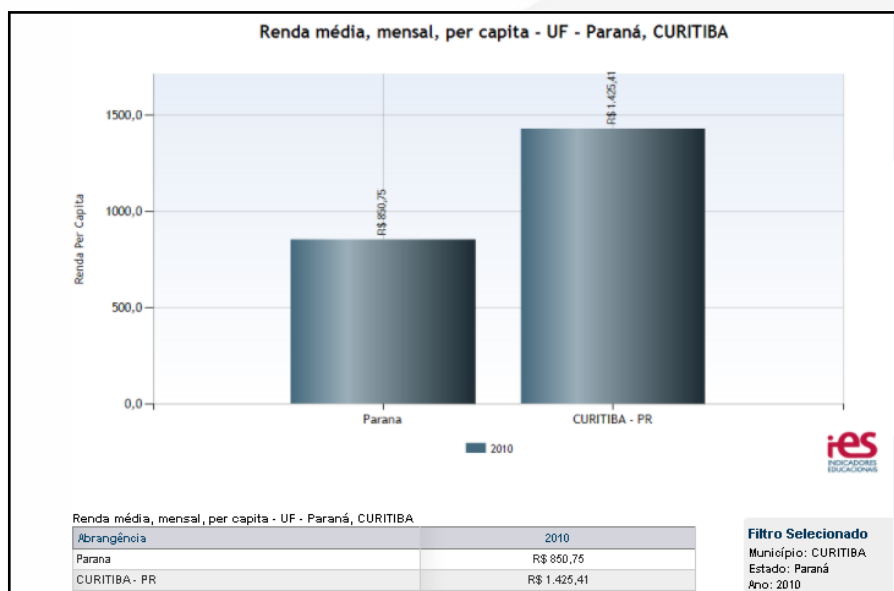
Fonte: Adaptado de Fórum Nacional de Entidades Metropolitanas – FNEM (2018)<sup>5</sup>

A renda média da população do Paraná, bem como de Curitiba não chega a R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) mensais o que justifica a necessidade de fornecer um curso na modalidade EAD, com custo mais acessível que atenderá esse perfil de aluno.

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/regiao-metropolitana-de-curitiba/186>

<sup>5</sup> Disponível em: <https://fnembrasil.org/regiao-metropolitana-de-curitiba-pr/>

Gráfico 12 - Renda Média, Mensal, Per Capita no Paraná e em Curitiba



Fonte: IES- Indicadores Educacionais, 2020.

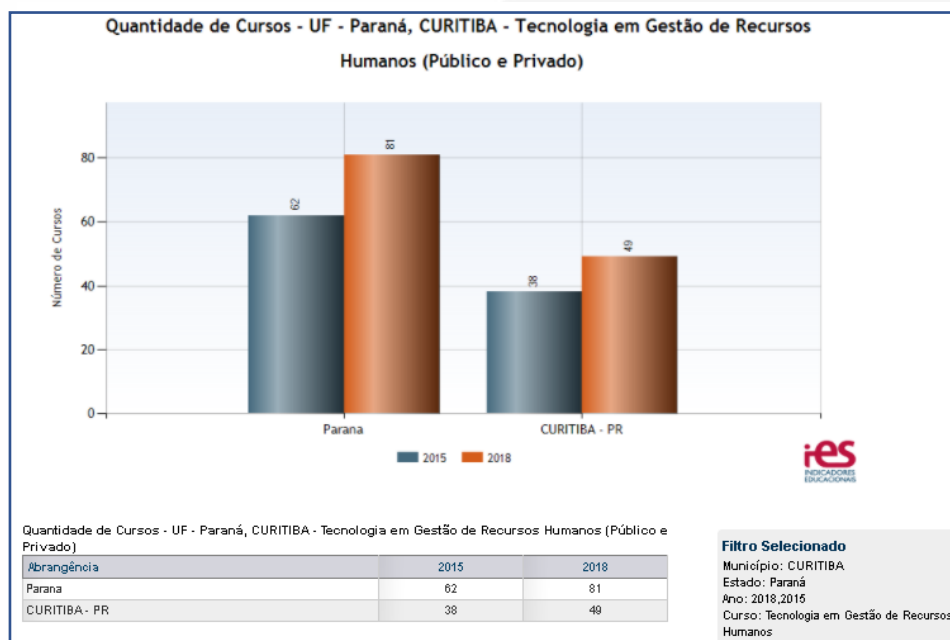
Nesse sentido, o CST em Gestão de Recursos Humanos atenderá, na sua grande maioria, tanto o estudante que busca oportunidades no mercado de trabalho, bem como o estudante que já se encontra no mercado de trabalho, mas ainda não possui uma graduação, porém com este feito, poderá crescer profissionalmente. E, além desse perfil, atenderá também aos profissionais que gostariam de obter uma segunda graduação, mas não podem se dedicar em um horário fixo. Desta forma, o curso é oferecido na modalidade EAD aumentando a possibilidade de acesso a estes estudantes.

Nossos alunos, segundo o perfil socioeconômico, em torno de 90% trabalham durante o dia ou ainda no contraturno, ou seja, ter possibilidades de ensino na modalidade EAD aumenta o acesso destes estudantes no ensino superior. Outro ponto positivo que leva os estudantes do Gran Centro

Universitário optarem pelo curso na modalidade EAD é poder contar com a infraestrutura da IES, além da biblioteca virtual, dos recursos tecnológicos, materiais de apoio para o seu desenvolvimento e de uma equipe de tutores especialistas na condução do atendimento oferecendo condições favoráveis de estudo.

Os dados a seguir representam informações do Cursos Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferecidos na região do Paraná e na cidade de Curitiba.

Gráfico 13 - Quantidade de Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



Fonte: IES- Indicadores Educacionais do Ensino Superior (2020)

É possível observar um crescimento da oferta tanto na região do Paraná, bem como na cidade de Curitiba. Uma das constatações que justifica a oferta do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos na modalidade EAD é a procura por este curso na rede privada (SEMESP, 2020)<sup>6</sup>. A figura a seguir demonstra que o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, que engloba a gestão de pessoas, está entre os quatro mais procurados na modalidade EAD.

Quadro 4 - Cursos Mais Procurados – Modalidade Presencial e Ead


<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.semesp.org.br/mapa/edicao-11/regioes/sul/parana/>

**Rede Privada**

Fonte: Instituto Semesp

Pedagogia	45.851	22.456	7.123
Administração	18.758	12.065	1.562
Contabilidade	10.777	6.405	1.009
Gestão de pessoas	7.668	5.651	1.573
Gestão de negócios	7.043	4.641	1.460

**Cursos EAD**

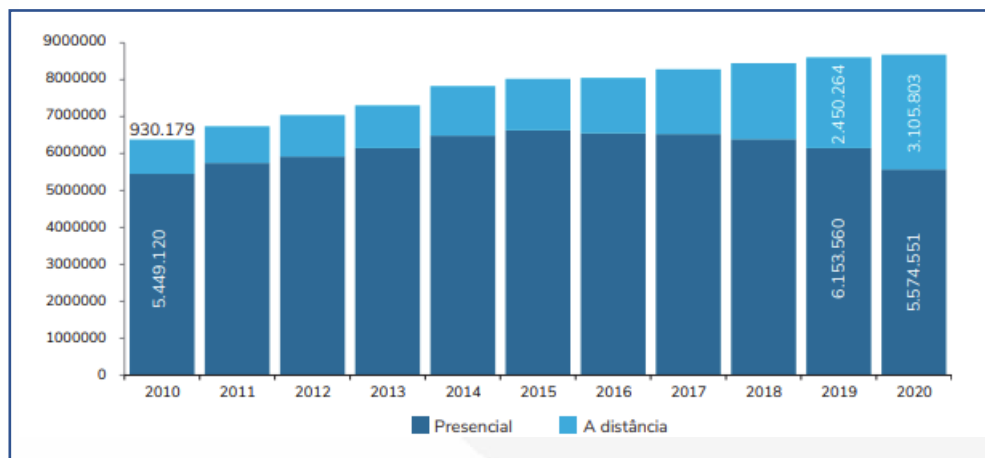


Fonte: Adaptado de Instituto Semesp (2020)

61

O Censo de Educação Superior de 2020 demonstra que o número de matrículas na modalidade a distância continua crescendo, atingindo mais de 3 milhões, o que já representa uma participação de 35,8% do total de matrículas de graduação. Em contrapartida o número de matrículas em cursos de graduação presencial diminuiu -9,4% entre 2019 e 2020. Na modalidade a distância, o aumento é de 26,8% no mesmo período, mais que o crescimento registrado no período 2018-2019 (19,1%). Através do próximo gráfico é possível observar que entre os anos de 2010 e 2020, as matrículas de cursos de graduação a distância aumentaram 233,9%, enquanto na modalidade presencial o crescimento foi apenas de 2,3% nesse mesmo período (CENSO, 2020).

Gráfico 14 - Número de Matrículas em Cursos de Graduação por Modalidade



Fonte: Adaptado do Censo de Educação Superior 2020

De acordo o Censo da Educação Superior (2021) “entre 2020 e 2021 houve um aumento no número de ingressantes no grau de bacharelado (3,9%). Entretanto, o grau de tecnológico apresentou a maior variação positiva, com 19,2% de ingressantes em 2021. No período de 2011 a 2021, o grau tecnológico registrou o maior crescimento em termos percentuais: 163,7%”.

A oferta do curso também se justifica pelas especialidades de suas competências e habilidades que atendem parte das demandas de organizacionais da região. O foco de ensino deste curso para o aluno que busca um mercado de trabalho dinâmico ou ainda já faz parte dele, porém anseia novos desafios, é na formação do desenvolvimento de um gestor contemporâneo com metodologias que evidenciam a prática do ensino/aprendizagem.

O CST em Gestão de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário ofertado na modalidade EAD tem diferenciais. O curso é formado por um conjunto de unidades curriculares institucionais voltadas à **formação humana**: Ética e Responsabilidade; Inovação, Empreendedorismo e Tecnologia; e Libras (optativa). Complementarmente, a **formação profissional** é desenvolvida por meio das unidades curriculares específicas à área, para que estes profissionais estejam capacitados a trabalhar com interpretação, análise e avaliação de casos reais. O CST em Gestão de Recursos Humanos prepara o estudante, por meio de suas disciplinas, de seus projetos integradores e do projeto extensionista o futuro gestor para enfrentar problemas e propor soluções em todos os âmbitos de sua carreira profissional. Na área de gestão e negócios há ainda o Núcleo de Práticas Administrativas para apoio à comunidade, no tocante à abertura de empresas, projetos de empreendedorismo, recursos humanos, sustentabilidade ambiental e muito mais, jogos empresariais virtuais que proporcionarão a aplicabilidade prática do gestor, parceria com empresas para início em estágios ou ainda aquele início de emprego, cursos de extensão, palestras e indicações de Summit para ampliação do conhecimento com o melhor e mais atualizado conteúdo de sua área, aplicação de projetos reais com potencial de negócios, ênfases que permitirão o aluno a conclusão do CST em Gestão de Recursos Humanos com ampliação de conhecimentos técnicos nas subáreas escolhidas, aprimoramento nas tomadas de decisões com casos reais e aplicáveis evivência de situações complexas e cenários de negócios que demandam decisões claras e assertivas, o que também corrobora com a justificativa da oferta do curso.

Por meio de ações do Núcleo Docente Estruturante (NDE), as disciplinas do curso convergem significativamente para a prática do ensino e para o perfil de profissionais que as empresas esperam, ou seja, o CST em Gestão de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário prepara, por meio de suas disciplinas e de suas atividades práticas, o gestor para se antecipar a cenários, enfrentar problemas e propor soluções em todos os âmbitos de sua carreira profissional.

Justifica-se o CST em Gestão de Recursos Humanos - EAD ainda, pelos desejos e anseios institucionais em tornar-se uma universidade de referência e excelência na formação de profissionais, conforme expresso no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), e pela necessidade de oportunizar aos graduados e graduandos neste curso uma formação ampliada qualitativa e quantitativamente que possam contribuir de fato para o desenvolvimento e crescimento das organizações.

Finalizando, a presente implantação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EAD visa a facilitar a empregabilidade e contribuir para o preenchimento da demanda de mercado da capital e da importante região metropolitana em que o Gran Centro Universitário está instalado.

## **2.2. PERFIL DO CURSO**

### **2.2.1 Implantação e Desenvolvimento - Programa de abertura de cursos de Graduação – Modalidade a Distância (PDI)**

O Gran Centro Universitário presente no ensino superior desde 2002, com a autorização do curso de Licenciatura em Filosofia, tem um histórico que lhe habilita implementar mais uma modalidade de ensino. Desde seu credenciamento, são vários cursos de graduação ofertados nas áreas de ciências sociais aplicadas, ciências humanas, tecnologia e engenharia, além de mais de 20 cursos de pós-graduação em suas áreas de atuação. Atrelada à vocação em atender uma parte da população que, dadas as adversidades enfrentadas no cotidiano contemporâneo, encontra na sua inserção ao mundo do trabalho uma possibilidade de crescimento profissional e, fundamentalmente, reconhecimento enquanto cidadã.

A IES entende que o cenário de crise das estruturas e a conjuntura política e tecnológica vivenciados hoje propiciam à implementação e, mais, a consolidação do ensino a distância para muitos cidadãos que não têm, por mais controverso que possa parecer em uma sociedade democrática de direito como a nossa, acesso ao ensino superior. Posicionando-se instrumentalmente de modo estratégico como uma instituição de ensino consistente, consolidada por seu trabalho de qualidade de quase um século na área educacional, o objetivo maior da IES é

atender as inúmeras necessidades de qualificação profissional e não marginalização das pessoas na cenografia atual.

Assim, a IES compreende a Educação a Distância como uma modalidade educativa alternativa para a democratização do saber, não em substituição à educação convencional, mas como mais um componente do processo de ensino.

Essa modalidade educacional possibilita, além da contenção de gastos nas áreas de serviços educacionais, a afirmação, na esfera ideológica, de que o conhecimento deve ser possível a quem o desejar. No que diz respeito à sustentabilidade, essa tem sido uma escolha economicamente produtora, já que se configura como uma alternativa aos ultimos socio-pedagógicos, apoiada pelo avanço das tecnologias da informação e da comunicação.

O Gran Centro Universitário compreende a modalidade de educação a distância como um processo de formação humana organizada e desenvolvida por meio de métodos diferentes ao do modelo presencial, uma vez que há uma diferenciação no que diz respeito às configurações de tempo e espaço. Seu intuito é, portanto, promover essa modalidade educacional por meio de experiências articuladas e conectadas aos programas educacionais da modernidade.

O fio condutor dos cursos na modalidade a distância que serão ofertados pela IES estarão pautados pelo seu Projeto Pedagógico Institucional – PPI, o qual propõe a formação do discente por meio situações concretas de aprendizagem. As competências e habilidades que lhes serão exigidas no mundo do trabalho são prioridade na perspectiva pedagógica da IES, fazendo com que sua orientação seja agir como mediadora no processo de ensino-aprendizagem daqueles que foram alijados do processo de educação formal.

Desse modo, são objetivos gerais dos cursos de graduação e de pós-graduação na modalidade a distância a serem ofertados pela IES:

- Mudar vidas por meio da educação e da tecnologia;
- Promover a democratização e o acesso ao saber escolarizado;
- Atender a demanda educacional imposta pela sociedade contemporânea, em um microcosmo de ação que compreende os pólos que deverá atingir;
- Propiciar formas de superação de exclusão social.



## 2.2.2. Informações Gerais do Curso

Quadro 5 - Informações Gerais do Curso

NOME DO CURSO	CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - EAD
Habilitação	CST em Gestão de Recursos Humanos - EAD
Número de vagas	5000 autorizadas
Regime de matrícula	Semestral
Carga horária	Total de 1660 horas
Duração mínima	02 (dois) anos
Duração máxima	04 (quatro) anos
Caracterização das aulas	Teóricas, práticas, EAD
Dias letivos por semestre	Mínimo: 100 (cem)

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - EAD oferecido pela IES, tem duração mínima de 02 (dois) anos, o equivalente a 4 (quatro) períodos, e máxima de 04 (quatro) anos. Cada ano é composto por dois períodos regulares, sendo que cada período regular terá, pelo menos, 100 dias letivos. O calendário acadêmico é fixado de acordo com artigo específico do Regimento Interno da IES.

## 2.2.3. Dados da Coordenação do Curso

Quadro 6 - Dados da Coordenação do Curso

DADOS PESSOAIS DA COORDENAÇÃO			
Nome:	Elaine Aparecida Schwab		
End. Comercial:	Rua Caetano Marchesini, 952 - Portão		
Cidade:	Curitiba	UF: PR	CEP: 81110-390
Área de Formação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mestrado em Administração e Negócios com ênfase em Marketing - PUC/RS-2009.</li> <li>- Bacharelado em Ciências Contábeis – UEPG – 1992</li> <li>- Bacharelado em Administração de Empresas – IES - 2018.</li> <li>- Licenciatura em Pedagogia - 2021</li> </ul>		
Área de Especialização e pós-graduação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialização em MBA – Docência no Ensino Superior com ênfase em metodologias ativas de Aprendizagem - 2021</li> <li>- Especialista em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente – IES – 2019.</li> <li>- Especialista em Fundamentos da Educação e Docência no Ensino a Distância e formação de professores e tutores – 2018.</li> </ul>		

	- Especialista em Docência e Gestão do Ensino Superior- IES- 2014. - Especialista em Marketing – UEPG – 1999
Curriculum Lattes	<a href="http://lattes.cnpq.br/9887608363955636">http://lattes.cnpq.br/9887608363955636</a>
Mestrado/Doutorado concluído em:	2009
Tempo de casa:	12 anos
Anos de experiência no magistério superior e gestão acadêmica:	14 anos
Tempo de experiência não docente	31 anos
Regime de trabalho do coordenador	40 horas em tempo integral, sendo 30 horas dedicadas à coordenação do curso.

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

#### 2.2.4. Objetivo Geral

Formar, considerando o contexto social onde o curso está inserido, profissionais capazes de definir as estratégias de gestão de recursos humanos para o desempenho das organizações, afinal, o diferencial competitivo das organizações está no seu capital intelectual e humano. Da mesma forma instigar nos futuros profissionais almejar posições estratégicas nas organizações, pois possuem competências e habilidades que unem tecnologias e uma visão holística de múltiplas das áreas correlatas como de Comportamento Humano, Cargos e Recompensas e pessoas e carreiras com o intuito de projetar, implementar e utilizar o conhecer como potencial de desempenho e o saber com o potencial do que faz um gestor através dos conhecimentos e práticas oferecidos ao longo do curso em benefício do futuro profissional de Recursos Humanos.

#### 2.2.5. Objetivos Específicos do Curso

O **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** do Gran Centro Universitário tem como objetivos específicos:

- Preparar, considerando o contexto social onde o curso está inserido, os estudantes para assumirem perfis profissionais compatíveis e associados a dinâmica do mundo dos negócios;
- Priorizar a prática da gestão de recursos humanos relacionada com a realidade empresarial do mundo contemporâneo;
- Integrar as disciplinas do curso no ecossistema em que o estudante está inserido perpassando a prática do ensino;

- Desenvolver a capacidade analítica e crítica para tomada de decisões e resolução de problemas em uma realidade diversificada e em constante transformação;
- Entregar conteúdos curriculares relevantes para o futuro profissional de Recursos Humanos;
- Interpretar o que o mercado de trabalho requer e introduzir esses parâmetros nos projetos pedagógicos do curso;
- Ensinar a gestão de recursos humanos com relevância na carreira estudante;
- Contribuir para o desenvolvimento da área de Gestão e Negócios, por meio da Ciência dos Recursos Humanos;
- Formar profissionais com o intuito de desenvolver e assessorar projetos destinados à melhoria de gestão na área de gente e gestão;
- Atender às necessidades socioeconômicas locais, regionais, nacional e global no âmbito da área da gestão de recursos humanos;
- Transmitir ao aluno, ao longo do curso de gestão em Recursos Humanos o senso ético de responsabilidade social, ambiental, as relações étnicas e raciais, bem como o conhecimento acerca dos direitos humanos, elementos que nortearão o exercício futuro da profissão deste estudante;
- Enfatizar a importância das inter-relações da tecnologia com o todo social em que se inserem;
- Utilizar TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) como parte de um desenvolvimento contínuo para apoiarem e enriquecerem o processo de ensino e aprendizagem;

Dessa forma, os objetivos do curso, constantes no PPC, estão implementados, considerando o perfil profissional do egresso, a estrutura curricular, o contexto educacional, características locais e regionais e novas práticas emergentes no campo profissional relacionado ao curso.

#### **2.2.6. Missão do Curso**

Estimular os estudantes a serem formadores de opinião, líderes e motivadores de equipe, articuladores e gestores da área de gente e gestão. Desenvolver profissionais que atuem com visão sistêmica/holística da organização para que na prática otimizem recursos, ampliem projetos e mantenham o foco em resultados. Qualificar profissionais para o mundo do trabalho.

### **2.2.7. Filosofia e Visão do Curso**

A construção do **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** da IES se baseia numa era em que as práticas da ciência da Administração são muito influenciadas pelas mudanças nos objetivos organizacionais bem como nas atitudes do colaborador que por meio de valores culturais e comportamentais emergentes gera oportunidades para que o corpo acadêmico – docente e discente – possa estar constantemente impulsionados à ascensão da criatividade neste processo de evolução, fato este que proporciona à civilização humana a crença da auto realização e da busca de seus desejos mais profundos.

Nesta perspectiva este Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos vai além de um agrupamento de planos de ensino; visa direcionar a comunidade acadêmica as novas práticas da ciência da gente e gestão que ocorrem no ambiente de negócios, de acordo com os princípios éticos, com responsabilidade social aliado a essência dos direitos humanos, possibilitando a formação e qualificação de profissionais capacitados.

Projeto este que construído através de análise ambiental interna e externa com participação efetiva de seu Núcleo Docente Estruturante e especialistas da área, propiciou a co-criação por parte de um colegiado, portanto, este projeto é fruto de um processo de ação conjunta, não apenas da coordenação do curso, mas tornou-se objeto de missão da IES.

### **2.2.8. Visão do Curso**

Ser o curso da modalidade EAD das ciências sociais aplicadas que torna o estudante apto para propiciar ações estratégicas de recursos humanos ligadas as diversas áreas da administração integradas com as diversas áreas da organização à luz da interpretação das tendências do mercado de trabalho.

### 2.2.9. Finalidades do Curso

O **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** tem por finalidade preparar profissionais no campo da gestão capazes a assumir cargos de liderança, pronto a vencer desafios impostos pela exacerbada concorrência dos mercados da atualidade, ser proativo na busca de resultados e dinâmico na gestão de pessoas e na gestão burocrática do setor, ou seja, é preciso um olhar estratégico, voltado para as necessidades do colaborador, mas que também verifique e aja sob as necessidades da empresa, de forma que organização e colaboradores caminhem na mesma direção seguindo a missão organizacional. Neste sentido o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contribui para a melhoria na formação dos estudantes de Curitiba e região metropolitana a partir da expansão do ensino superior e da elevação dos padrões de qualidade para os serviços da prática do ensino, pesquisa e extensão.

É preciso, pois, que este profissional, ciente da importância de uma visão interdisciplinar, esteja voltado a atividades estratégicas e de processos que vislumbrem o conhecimento da economia global, do mercado de trabalho, das tendências de negócios, da tecnologia, comportamento de massa, acontecimentos atuais, políticos, sociais e econômicos.

Entende-se, entretanto, que a realidade desse mercado, geralmente, é muito competitiva, visto que só sobrevivem aquelas Instituições de Ensino que estejam verdadeiramente voltadas para o cliente maior - a sociedade - vivendo a sua relação com qualidade de serviços, comprometimento, proatividade, responsabilidade e ética e é assim que a IES oportuniza aos alunos em termos concretos o curso ora apresentado.

Por fim, é necessário oportunizar ao estudante e futuro profissional uma formação generalista, atrelada e embasada na pesquisa, previsão e solução de problemas por meio de competências e habilidades nas subáreas que englobam o curso: comportamento e desenvolvimento humano, cargos e recompensas e pessoas e carreira.

### 2.2.10. Da Profissão do Gestor de Recursos Humanos

À proporção que o mundo contemporâneo se desloca no novo milênio, empresas reúnem-se e planejam ações para o atual panorama moldado pelas forças poderosas da globalização, da tecnologia e da era voltada para valores. A estruturação do curso possibilita ao profissional formado trabalhar com uma maior aproximação com o ambiente de negócios desenvolvendo o capital intelectual nas organizações. Esse profissional terá como campo de atuação empresas públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, instituições governamentais, consultoria e auditoria especializadas em gestão empresarial ou como empreendedor, administrando seu próprio negócio.

Segundo o CFA (Conselho Federal de Administração), órgão regulamentador do registro dos tecnólogos formados no CST em Gestão de Recursos Humanos, as principais áreas de atuação são:

- Cargos e salários
- Controle de Pessoal
- Coordenação de Pessoal
- Desenvolvimento de Pessoal
- Interpretação de Performances
- Cultura Organizacional
- Pessoal Administrativo
- Pessoal de Operações
- Recrutamento
- Recursos Humanos
- Seleção
- Plano de Carreira
- Treinamento de Pessoal

Pode-se dizer que o mercado de trabalho para o gestor de recursos humanos está em constante mudança e expansão. Assim sendo, a IES, tem como objetivo preparar profissionais para atuarem em micro, pequena, média e grandes empresas através de qualquer tipo ou forma de contratação.

O CST em Gestão de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário proporciona essa aproximação maior com o ambiente de negócios não apenas orientados para sua função

específica, mas profissionais multifuncionais e com habilidade de interligar diferentes áreas; ao invés de profissionais meramente intuitivos. Proporciona também cada vez mais gestores que conciliem intuição com um forte refinamento analítico; ao invés de indivíduos preocupados com áreas de competência específicas da profissão, utilizem tecnologias da informação e comunicação para que tenham condições de liderar e executar transformações nas organizações. Hoje, o profissional precisa dominar os instrumentais de análise quantitativa/qualitativa, aliada à capacidade de uma visão sistêmica, integrada, que só é possível com um olhar crítico e um pensar ético, social, histórico, humano e tecnológico.

Por isso, o profissional do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos precisa dominar os saberes exigidos para exercer sua profissão com competência, idoneidade intelectual e tecnológica, autonomia e responsabilidade, orientados por princípios éticos, estéticos e políticos, bem como compromissos com a construção de uma sociedade democrática, justa e solidária.

### **2.3. PERFIL DO EGRESSO DO CURSO**

O perfil do egresso corresponde a um objetivo de formação geral que deve ser atendido pelo curso, independente de pleno ou com especificidades. Trata-se da garantia da identidade do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e na Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios e dá outras providências. O perfil do egresso do estudante de Gestão em Recursos Humanos do Gran Centro Universitário presará um conjunto integrado de conteúdos, de competências definidas como essenciais para a formação integrada do aluno e a sua boa colocação no mercado de trabalho, de habilidades e de atitudes que promovam um equilíbrio ao concluir o curso de Gestão em Recursos Humanos.

#### **2.3.1. Competências e Habilidades do Gestor em Recursos Humanos**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos se destaca pela elaboração de competências alicerçadas nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e na Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios por enfatizar a conexão entre a teoria e prática.

- Planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios.;
- Desenvolver planos de carreira;
- Promover o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias);
- Planejar programas de qualidade de vida no trabalho;
- Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização;
- Avaliar a necessidade de contratação de novos colaboradores;
- Avaliar e emitir parecer técnico em sua área de formação.

### **2.3.3. Aplicação das Competências e Habilidades**

O CST em Gestão de Recursos Humanos prepara os egressos para que desenvolvam seus conhecimentos, habilidade e atitudes durante a sua vida acadêmica e possam concretizá-los ao longo de toda sua vida profissional com competências a saber:

- Ser capaz de identificar as principais ferramentas de Gestão de Pessoas utilizadas na Organização Contemporânea integrando conhecimentos fundamentais da área com capacidade de criar ou aprimorar de forma inovadora os modelos de negócios;
- Compreender a ética e a cidadania e os direitos humanos em todos os processos, bem como preservar o Meio Ambiente, Saúde e Responsabilidade social no âmbito das organizações;



- Ser capaz de identificar entre os subsistemas existentes a correta aplicabilidade na organização que atua;
- Conhecer as técnicas no processo de Recrutamento;
- Conhecer as principais ferramentas para o Processo de Seleção;
- Perceber os aspectos não visíveis da construção da Cultura: hierarquia, jeito de ser, modo de trabalho, comunicação, tarefas, desempenho, controle;
- Ser capaz de aplicar a gestão por competência com base na cultura organizacional entendendo as dimensões e aplicações da gestão por competência de acordo com a realidade da organização;
- Conhecer os principais conceitos da Política de Treinamento e desenvolvimento de Pessoas;
- Conhecer os conceitos essenciais para a estruturação da Política de Modelagem de Cargos;
- Conhecer os principais Sistemas de Remuneração;
- Conhecer as práticas de Recompensas Organizacionais;
- Conhecer os principais conceitos e técnicas para a Qualidade de Vida e segurança no Trabalho;
- Compreender a Consolidação das leis Trabalhistas, no que tange aos aspectos dos processos e rotinas;
- Ser capaz de estruturar um planejamento de provisionar, manter, desenvolver e monitorar pessoas junto a uma organização.
- Desenvolver no aluno a capacidade de reconhecer entre as ferramentas disponíveis da gestão de pessoas a aplicabilidade da provisão, manutenção, desenvolvimento e monitoramento de pessoas;
- Gerir a administração de times instigando a motivação e liderança, permitindo conhecer as diferentes formas de relacionamento interpessoal e outros elementos que favoreçam a construção de relacionamentos colaborativos nas organizações;

- Ser capaz de identificar a cultura organizacional e diagnosticar o clima de uma organização, bem como construir de plano de ação para melhorias no Clima e Comunicação Empresarial;
- Ser capaz de olhar e refletir sobre a organização como um espaço social, considerando as pessoas como seres biopsicossociais promovendo a harmonia entre todos os elementos da qualidade de vida. Elaborar relatórios setoriais de consolidação da avaliação de desempenho, visando processos de melhoria contínua.
- Discutir o processo de construção de skills promovidas por uma nova demanda de mundo;
- Desenvolver no aluno atualização dos conceitos sobre as principais políticas de RH.
- Desenvolver as políticas básicas de RH no que tange os principais conceitos de cargos, tarefas e atribuições e CBO Classificação Brasileira de Ocupações;
- Ter prontidão tecnológica e pensamento computacional compreendendo o potencial da tecnologia na atualidade aplicando na inovação, no aproveitamento de oportunidades e na solução de problemas;
- Aplicar a legislação vigente, seus processos e rotinas trabalhistas.
- Comunicar-se de forma ética e eficaz e apropriada com argumentações suportadas por evidências e dados;
- Adquirir novos conhecimentos para novos contextos, tornando-se autônomo ao longo de sua vida profissional.

#### 2.3.4. Atitude Profissional

No decorrer do curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, o egresso deverá ter desenvolvido um conjunto de habilidades que quando colocadas em prática se traduzem na atitude profissional esperada do tecnólogo formado em consonância com as novas demandas e desafios gerados pelo progresso científico e tecnológico e pelas mudanças nas relações de trabalho, a saber:

- **Habilidades Pessoais:** capacidade para identificar e compreender as necessidades de distintas naturezas, imediatas e mediatas, do seu entorno social, raciocínio lógico, crítico e científico, postura ética pessoal e profissional, curiosidade, análise de risco, conscientização da permanente necessidade de atualização do saber.

- **Habilidades Interpessoais:** Usar de empatia para resolução conjunta de problemas, que favoreça a capacidade de comunicação, o trabalho colaborativo e a efetiva gestão de conflitos.
- **Conhecimentos Técnicos:** capacidade de atuar no exercício de atividades técnicas referentes às demandas da área, necessárias ao exercício de uma ocupação com identidade reconhecida no mundo do trabalho.

Nessa linha, o perfil profissional do egresso consta no PPC, está de acordo com (DCNs) e com a Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios, expressa as competências a serem desenvolvidas pelo discente e as articula com necessidades locais e regionais, sendo ampliado em função de novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho.

### 2.3.5. Campo de Atuação

Atualmente o gestor de recursos humanos tem seu campo de trabalho ampliado. Assim, nos setores de atividade econômica e em empresas de todo porte se faz necessária a presença do gestor de recursos humanos. Nesse sentido, o seu campo de atuação profissional amplia-se para as seguintes áreas:

#### a) Empresas de iniciativa privada:

- Como gestor de recursos humanos em empresas de iniciativa privada há necessidade de o profissional imergir na missão, visão e valores da organização tornando a cultura organizacional comum perante toda a organização. Ter a capacidade de liderar pessoas e motivá-las a alcançarem objetivos e metas tanto pessoais quanto organizacionais, de alinhar os objetivos da organização com os objetivos dos colaboradores
- Como gestor de recursos humanos em empresas de iniciativa privada tem a responsabilidade por construir uma relação vantajosa para o colaborador e para a empresa, encontrando pontos em comum onde ambos se beneficiam.

**b) Empresas de iniciativa pública:**

- Como servidor público o gestor de recursos humanos tem compromissos profissionais que visem o bem-estar comum da sociedade elaborando, avaliando e coordenando políticas públicas de impacto social de forma transparente;
- Como servidor público o gestor de recursos humanos atua diretamente com equipes que podem estar diretamente ligadas ou não a órgãos públicos, entende necessidades da população, zela pelo patrimônio público e é responsável por pensar as diferentes frentes da área de recursos humanos de forma estratégica, otimizando processos e trazendo melhorias que melhorem o desempenho dos servidores públicos perante órgão público;

**c) Empreendedorismo:**

- Como empreendedor o gestor de recursos humanos torna-se protagonista de seu negócio e é responsável por liderar pessoas, iniciativas e inovações no setor privado inserindo no mercado produtos e/ou serviços com custos-benefícios cada vez melhores na relação B2B ou B2C;
- Como empreendedor tem a responsabilidade na geração de novos empregos e no estímulo do consumo interno ou externo, bem como focar no mercado de atuação, quer seja local, regional, nacional ou global.

Nesse contexto, o egresso precisa ser capaz de utilizar teorias e modelos práticos de gestão de recursos humanos para o entendimento dos diversos sistemas organizacionais e econômicos nos quais organizações e indivíduos estão inseridos, a partir da análise dos comportamentos de organizações e dos indivíduos que a compõem.

Nessa linha, o perfil profissional do egresso consta no PPC, está de acordo com as DCN e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios e expressa as competências a serem desenvolvidas pelo discente e as articula com necessidades locais e regionais, sendo ampliado em função de novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho.

**2.3.6. Acompanhamento dos Egressos**

A proposta didático-pedagógica do Gran Centro Universitário, considerando sua proposta de aperfeiçoamento continuado, não poderia deixar de contemplar um plano de acompanhamento

dos egressos. A IES entende que é também pela avaliação dos egressos que se pode ter a exata dimensão dos resultados práticos de seus cursos, constando o seu grau de intervenção socioprofissional. A partir dessa avaliação, o curso de CST em Gestão de Recursos Humanos poderá analisar a necessidade de alteração e/ou atualização dos conteúdos programáticos das unidades curriculares.

O Plano de acompanhamento de egressos será feito por meio de um cadastro informatizado dos alunos, com atualização periódica e acompanhamento das atividades profissionais e/ou acadêmicas do egresso. Esse plano, a ser discutido pela instituição, preverá consultas periódicas aos egressos, a fim de investigar a aplicabilidade concreta dos conhecimentos adquiridos no curso. Com esse “feedback”, a coordenação poderá reordenar sua proposta didático-pedagógica aos novos desafios enfrentados pelos egressos

Nessa linha, o acompanhamento do profissional do egresso consta no PPC, está de acordo com as DCN e expressa as competências a serem desenvolvidas pelo discente e as articula com necessidades locais e regionais, sendo ampliado em função de novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho.

Quadro 7 - Perfil e Competências Definidas Pelas Diretrizes Curriculares Do Mec Versus PPC de Gestão de Recursos Humanos do Gran Centro Universitário

Perfil e competências esperadas do egresso conforme Catálogo Nacional de Cursos 2016	Perfil e competências esperadas do egresso conforme PPC do CST em Gestão de Recursos Humanos definidas pela IES e correspondentes a resolução MEC/CNE/CES n.5 de 14 de outubro de 2021
<p>Planeja e gerencia sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ser capaz de identificar as principais ferramentas de Gestão de Pessoas utilizadas na Organização Contemporânea integrando conhecimentos fundamentais da área com capacidade de criar ou aprimorar de forma inovadora os modelos de negócios;</li> <li>•Conhecer as técnicas no processo de Recrutamento;</li> <li>•Conhecer as principais ferramentas para o Processo de Seleção;</li> <li>•Conhecer os principais conceitos da Política de Treinamento e desenvolvimento de Pessoas;</li> <li>•Conhecer os conceitos essenciais para a estruturação da Política de Modelagem de Cargos;</li> <li>•Conhecer os principais Sistemas de Remuneração;</li> <li>•Conhecer as práticas de Recompensas Organizacionais;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser capaz de estruturar um planejamento de provisionar, manter, desenvolver e monitorar pessoas junto a uma organização.</li> <li>• Desenvolver no aluno a capacidade de reconhecer entre as ferramentas disponíveis da gestão de pessoas a aplicabilidade da provisão, manutenção, desenvolvimento e monitoramento de pessoas;</li> <li>• Ser capaz de identificar a cultura organizacional e diagnosticar o clima de uma organização, bem como construir de plano de ação para melhorias no Clima e Comunicação Empresarial;</li> <li>• Desenvolver no aluno atualização dos conceitos sobre as principais políticas de RH.</li> <li>• Desenvolver as políticas básicas de RH no que tange os principais conceitos de cargos, tarefas e atribuições e CBO Classificação Brasileira de Ocupações;</li> <li>• Aplicar a legislação vigente, seus processos e rotinas trabalhistas.</li> </ul>
Desenvolve planos de carreira.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquirir novos conhecimentos para novos contextos, tornando-se autônomo ao longo de sua vida profissional.</li> </ul>
Planeja programas de qualidade de vida no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecer os principais conceitos e técnicas para a Qualidade de Vida e segurança no Trabalho;</li> <li>• Ser capaz de olhar e refletir sobre a organização como um espaço social, considerando as pessoas como seres biopsicossociais promovendo a harmonia entre todos os elementos da qualidade de vida.</li> </ul>
Especifica e gerencia sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar-se de forma ética e eficaz e apropriada com argumentações suportadas por evidências e dados;</li> <li>• Discutir o processo de construção de skills promovidas por uma nova demanda de mundo;</li> <li>• Ter prontidão tecnológica e pensamento computacional compreendendo o potencial da tecnologia na atualidade aplicando na inovação, no aproveitamento de oportunidades e na solução de problemas;</li> </ul>
Avalia a necessidade de contratação de novos colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreender a Consolidação das leis Trabalhistas, no que tange aos aspectos dos processos e rotinas;</li> </ul>
Promove o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perceber os aspectos não visíveis da construção da Cultura: hierarquia, jeito de ser, modo de trabalho, comunicação, tarefas, desempenho, controle;</li> <li>• Ser capaz de aplicar a gestão por competência com base na cultura organizacional entendendo as dimensões e aplicações da gestão por competência de acordo com a realidade da organização;</li> <li>• Gerir a administração de times instigando a motivação e liderança, permitindo conhecer as diferentes formas de relacionamento interpessoal e outros elementos que favoreçam a construção de relacionamentos colaborativos nas organizações;</li> </ul>

Avalia e emite parecer técnico em sua área de formação.

- Elaborar relatórios setoriais de consolidação da avaliação de desempenho, visando processos de melhoria contínua.

Fonte: NDE Curso CST em Gestão de Recursos Humanos

## 2.4. PERFIL DO PROFESSOR/TUTOR

O Corpo Docente é o principal sustentáculo de qualquer programa educacional. Ele deve ser suficiente em número e deve reunir competência associada a todos os componentes da estrutura curricular. A dedicação e diversidade de saberes, devem ser adequados para garantir um bom nível de interação entre estudantes e docentes.

Os professores devem ter qualificações adequadas. Sua competência global poderá ser inferida de fatores como qualificação acadêmica, experiência docente, habilidade para a comunicação, entusiasmo para o desenvolvimento de estratégias educacionais mais efetivas, participação em sociedades educacionais e técnico-científicas, exercício efetivo de atividades de gestão em áreas compatíveis com as do ensino no programa. O perfil desejado para o docente contempla os seguintes aspectos:

- Domínio de conteúdo e capacidade de transmissão;
- Compromisso com o ensino de qualidade;
- Liderança;
- Disponibilidade para o diálogo;
- Competência para gerar um clima favorável ao debate e questionamento em sala de aula;
- Formação multidisciplinar, indispensável para o ensino abrangente que demonstre os variados vínculos entre as diferentes unidades curriculares;
- Capacidade de administrar conflitos;
- Acompanhamento das situações da realidade atual;
- Postura ética adequada no exercício do magistério;
- Observar às normas da IES.

O docente, para assumir as unidades curriculares no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES, na modalidade EaD, deverá possuir experiência na docência de ensino

superior, com titulação compatível com a exigida pela legislação em vigor e possuir título de Especialização em Educação à Distância (ofertado pela instituição/formação *intracorporis*).

O docente deverá ser pró-ativo, ter iniciativa para implantar e implementar propostas acadêmicas, buscando contextualizar a realidade local e o mundo do trabalho e a modalidade à distância.

Dessa forma, para assumir tanto autoria quanto tutoria serão convidados os professores que atuam no curso presencial, levando em consideração que são profissionais com experiência e formação superior e titulação mínima, necessária, para atender ao perfil mencionado.

O professor **pode transitar pela autoria, tutoria ou ambos**, considerando ainda a competência e o interesse em participar desta modalidade de ensino. Ou seja, a Instituição não faz distinção entre professor-autor ou tutor quando da sua contratação e remuneração. Todos serão contatados de acordo com sua formação e carga horária disponível e compatível com a necessidade para a modalidade de EaD.

No caso de autoria, o professor assumirá a responsabilidade de preparar o material didático, textos, questões avaliativas, bem como gravar as videoaulas sendo devidamente remunerados pelo serviço, conforme contrato a ser assinado previamente com o departamento de Pessoas e Cultura.

A divisão de estudantes por professor deverá necessariamente levar em conta o curso, a área do conhecimento, a unidade curricular, a turma e os estudantes. Dessa forma, um professor tutor, com aderência à área de conhecimento pode tutorear mais de uma unidade curricular por turma.

Em consonância com o disposto na portaria nº 1.134, de 10 de outubro de 2016, o **Gran Centro Universitário** possui um conjunto de competências necessárias para o exercício das atividades de tutoria com base na definição de conhecimentos, habilidades e atitudes que vão ao encontro da proposta de atribuições para o desempenho do cargo.

**a. Conhecimentos**

- Formação na área de atuação do curso preferencialmente complementada por especialização e experiência profissional que o qualifiquem para contribuir com a formação profissional do egresso.



- Conhecimento das rotinas de trabalho e de como devem ser realizadas as atividades no processo de tutoria, para melhor organizar seu tempo, priorizando a mediação pedagógica e a interação com os alunos.
- Conhecimento e capacidade de operacionalização dos recursos e ferramentas do Ambiente Virtual de Aprendizagem, de softwares e de ferramentas de buscas pela internet, a fim de utilizar os recursos em prol da aprendizagem, inclusive os que garantem a acessibilidade pedagógica, metodológica e instrumental.
- Conhecimento pleno da Unidade Curricular e sobre o projeto pedagógico do curso, a fim de planejar e desenvolver atividades que garantam o desenvolvimento das competências e o alcance dos objetivos, tendo em vista o perfil do egresso.
- Conhecimento sobre educação a distância e tecnologias de informação e comunicação, tendo capacidade para entender os fundamentos, estruturas e metodologias referentes a EaD, compartilhando a filosofia da mesma e utilizando as tecnologias em todo o seu potencial.

**b. Habilidades**

- Comunicação (oral/escrita), capacidade de se comunicar de forma clara com os discentes, utilizando recursos de tecnologia de informação, orientando e estimulando o aprendizado, bem como os hábitos do estudo autônomo e do aprofundamento dos conteúdos propostos, dentro dos parâmetros de mediação propostos pela Gran Centro Universitário.
- Organização e Planejamento para determinar o conjunto de procedimentos, ações necessárias para a consecução das atividades de forma organizada, com o intuito de aperfeiçoar os procedimentos e conseguir melhores resultados de aprendizagem.
- Relacionamento interpessoal, ou seja, competência para administrar relacionamentos e criar redes, de encontrar pontos em comum e cultivar afinidades, para atuar na mediação de forma a despertar nos alunos o interesse pelos estudos e pelo curso e, desta forma, melhorar os indicadores de retenção.
- Capacidade de trabalho em equipe, para trocar informações, conhecimentos, com o intuito de agilizar o cumprimento de metas e o alcance de objetivos compartilhados pelo grupo de professores.

**c. Atitudes:**

- Proatividade e criatividade, antecipando-se a possíveis problemas que podem surgir, propondo soluções e ideias novas por iniciativa própria e para sugerir novas maneiras para realização das tarefas, para resolver problemas de maneira inovadora, para maximizar o uso dos recursos disponíveis.
- Automotivação, a fim perseguir os objetivos por conta própria, com energia e persistência;
- Empatia no lidar com alunos e pares, tratando as pessoas com respeito e ética e procurando perceber as necessidades do outro.
- Flexibilidade, sendo capaz de adaptar-se rapidamente a variações na realização ou surgimento de novas atividades, assim como para se dedicar a vários estudos ou ocupações.
- Comprometimento para cumprir prazos e estar sempre presente no ambiente, interagindo com alunos, enriquecendo as discussões e colocando o seu potencial acadêmico em prol do alcance dos objetivos e metas do curso, colaborando, dando suporte, com total dedicação.
- Liderança, a fim de conduzir com qualidade o processo de realização de tarefas e atividades pelos alunos.

## **2.5. DO PROJETO PEDAGÓGICO**

O Projeto Pedagógico do **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** da IES baseia-se nas diretrizes curriculares Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e na Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios e dá outras providências, organizando-se de forma a contemplar um forte conteúdo de matérias essenciais, em composição com unidades curriculares que permitam desenvolver habilidades e posturas profissionais ao egresso, diferenciando-o no mercado de trabalho educacional.

Ao construir o currículo, levou-se em conta: a integração entre as unidades curriculares em estruturas flexíveis, a articulação permanente com o campo de atuação do profissional, a base filosófica com enfoque no desenvolvimento de competências, abordagem pedagógica centrada no estudante, ênfase na síntese e na transdisciplinaridade, preocupação com a valorização do ser

humano e preservação do meio ambiente, formação humanística, integração social e política do profissional, desenvolvimento de habilidades de pesquisa, autoaprendizagem e trabalho em grupo, o uso de práticas como recurso pedagógico e a possibilidade de articulação direta com a pós-graduação, além de forte vinculação entre teoria e prática.

### 2.5.1 Fundamentos

O **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** se apoia nos fundamentos ético-políticos, epistemológicos e didático-pedagógicos como norteadores das práticas e ações educativas a serem adotadas para o cumprimento de seus objetivos, estabelecendo os seguintes princípios:

- Metodologia coerente com a proposta de concepção interacionista, construtivista e histórico-crítica, criando condições para que o estudante busque novos caminhos para a construção de seu próprio conhecimento, através do ensino e da pesquisa, bem como das atividades de extensão e práticas complementares, privilegiando neste contexto as Metodologias Ativas de ensino e aprendizagem;
- Sistema avaliativo processual, contínuo, numa perspectiva progressista, tendo como objetivo principal observar a evolução dos estudantes durante os períodos letivos, por meio de análise do desempenho individual e em grupo, observando as respostas durante o processo e ao processo estabelecido;
- Videoaulas baseadas em produções teóricas, apresentação de modelos, compartilhamento de informações em debates dirigidos (fóruns e grupos de verbalização e de observação), atividades práticas experimentais, indicação de leituras complementares orientadas, elaboração de projetos, pesquisas e produtos sugeridos em aula e desenvolvidos no Ambiente Virtual de Aprendizagem, em laboratórios ou por recursos extraclasse como exercícios de percepção e expressão do conteúdo apresentado;
- Implantação de sistema de dedicação dos docentes e tutores para atendimento e acompanhamento aos estudantes, bem como ao desempenho das unidades curriculares e conteúdos fundamentais, através de regimes especiais de dedicação parcial e integral para coordenação dos (Projetos Integradores – PIs; Atividades Extensionistas – AEs; Trabalho de

Conclusão de Curso – TCC; Estágios Supervisionados – ESs), que estão contempladas na matriz curricular.

Para tanto, em relação ao profissional que será formado, é fundamental que este esteja preparado a se apresentar como um cidadão digno, autônomo, crítico, participativo, solidário, cooperativo, responsável, competente, aberto às mudanças, parceiro das novas tecnologias e capaz de trabalhar em equipe.

É preciso conservar a visão de que o contexto social e o político estão em constante mudança e movimento. Portanto, para administrar mudanças é preciso ter consciência de que o que se cristaliza perde a função no tempo e no espaço, pois, na dialética da vida, só as coisas que mudam permanecem. A melhoria da qualidade requer ousadia e permanente adaptação às mudanças do ambiente tecnológico, social e econômico.

Por isso, a IES se apresenta como espaço de apropriação da cultura produzida pela humanidade e terreno para as diversas formas de produção do conhecimento. Considerando que o saber é capaz de abrir perspectivas para a formação do cidadão, os conteúdos são ensinados de forma competente e consciente, buscando a superação das expectativas da comunidade interna e externa e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, através da produção e difusão do conhecimento e melhoria das condições educacionais da população por meio de constante avaliação institucional e da qualidade de ensino.

O curso defende a proposta de que o conhecimento é produto da interação entre o sujeito e o meio, numa concepção interacionista e construtivista que visa o desenvolvimento de instrumentos capazes de fomentar a multidisciplinaridade, a interdisciplinaridade e alcançar a transdisciplinaridade, respeitando o princípio fundamental de que o saber produzido e o conhecimento são bens coletivos conforme o Projeto de Desenvolvimento Institucional – PDI da IES.

Decorrente dessa vertente epistemológica, o curso tem sua estrutura didático-pedagógica flexível para facultar ao profissional a ser formado, opções de produção de conhecimento, negando a simples reprodução e memorização. Deverá, ainda, criar oportunidades para o desenvolvimento de habilidades necessárias para se atingir a competência desejada no desempenho profissional, dar prioridade à abordagem pedagógica centrada no desenvolvimento da autonomia do estudante, respeitando as habilidades específicas e diferenças das áreas de interesse para produção

profissional, propiciando a produção intelectual e avaliando-o em um processo contínuo com ênfase no crescimento qualitativo de natureza construtivista.

A dinâmica pedagógica da formação Gestor em Recursos Humanos deverá ser investigativa, criativa e construtiva; baseada na pesquisa procedente e criativa; na extensão comprometida com os problemas efetivos da comunidade e na orientação da busca permanente de novos conhecimentos.

Assim, a formação do cidadão administrador deverá pautar-se não só no processo formal técnico, mas numa visão pedagógica engajada de um futuro profissional que influenciará na alocação de recursos em qualquer meio que atue.

### **2.5.2 Organização e desenvolvimento curricular**

É sabido que em mundo globalizado não existe um único conteúdo capaz de formar um profissional, seja qual for à área escolhida por ele. De acordo com essa escolha, além de pensar na empregabilidade de seus discentes, o foco das instituições é incentivar a educação continuada pelo estímulo da ideia de que o desenvolvimento profissional e pessoal acontece ao longo da vida, continuamente, com a aquisição de conhecimentos e a capacidade de debater sobre o que se aprende. Essa é uma das relações que temos inclusive com a interação entre o curso de Administração e os cursos de pós-graduação incentivando o estudante a continuar sua formação.

Da mesma forma, a interdisciplinaridade é fator fundamental para uma formação que parta de um princípio holístico, pois não existem mais fronteiras rígidas entre as ciências. Nesse sentido, pensando em ampliar cada vez mais o horizonte educacional do discente, a matriz curricular do curso se organiza de maneira flexível e dinâmica, a fim de estimular o pensamento crítico, operatório, articulatório e integrador, por meio também de atividades práticas, desenvolvidas presencialmente ou em campo (visitas técnicas, saídas de campo, atividades extensionistas e /ou estágios, por exemplo) – que visem a maior aproximação com o mundo do trabalho.

### **2.5.3 Estrutura Curricular**

O modelo de ensino e aprendizagem preparado para os cursos de graduação do **Gran Centro Universitário** compreende uma estrutura que permite diferentes oportunidades de interações. A modelagem institucional dos cursos *online* obedece às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e ao Caderno de Cursos Superiores de Tecnologia, no caso de CSTs, ambos estabelecidos pelo MEC, e considera as bases curriculares dispostas e os perfis dos respectivos egressos em sua construção. Para tanto, a modelagem institucional para as graduações *online* prevê os seguintes modelos didático-pedagógicos: **Unidades Curriculares Regulares (UCRs); Unidades Curriculares de Conhecimentos Transversais (UCCTs); Projetos Integradores (PIs); Atividades Práticas (APs); Atividades Extensionistas (AEs); Trabalho de Conclusão de Curso (TCC); Estágios Supervisionados (ESs); Atividades Complementares (ACs).**

As cargas horárias das unidades curriculares e o emprego ou não das atividades práticas, dos projetos integradores ou de estágios supervisionados são definidos nas **matrizes dos cursos**. Todos os cursos permitem **entrada contínua** para garantir mais oportunidades de acesso e liberdade para que os acadêmicos escolham o melhor momento para iniciarem suas formações. Após o ingresso, cria-se, então, um **calendário exclusivo e individual** para o estudante, com a contagem dos prazos para os seus períodos de curso. A modelagem prevê cursos com **periodização semestral**, ou seja, com a constituição de um conjunto de **unidades curriculares e atividades práticas semestrais** a serem cursadas, definidas a partir de um desenho pedagógico pensado para que cada estudante trilhe sua jornada acadêmica de modo a experienciar os conhecimentos teóricos do curso, associados ao desenvolvimento das habilidades práticas esperadas para o exercício da sua profissão. É importante considerar que, a depender da matriz curricular e/ou do período do curso, **este desenho pode ter outras configurações** e contemplar diferentes quantidades de UCs ou, ainda, abrigar outras práticas, como é o caso dos **estágios supervisionados** ou dos **TCCs** (Trabalhos de Conclusão de Curso), geralmente alocados nos períodos mais avançados ou finais de cada um dos cursos.

O currículo do **Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos** foi concebido em conformidade com as normas de funcionamento dos cursos de graduação e, mais especificamente, na **Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios**, assim como a Resolução CNE/CES nº 2, de 18 de junho de 2007, que dispõe sobre carga horária mínima e procedimentos relativos à

integralização e duração dos cursos de graduação e Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018, que estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014.

Com **1600 horas** e tempo de integralização de **quatro (4) anos**, o curso atende à carga horária mínima estabelecida pelos marcos regulatórios pertinentes, além de contemplar os seguintes aspectos complementares com relação à estrutura curricular:

a) **Libras** oferecida como disciplina **optativa** (Decreto 5.626, de 22 de dezembro de 2005);

b) As **Atividades Complementares** são obrigatórias na Resolução 01/2006 e, considerando e valorizando as atividades desenvolvidas extracurricularmente e que apoiam a formação e o conhecimento geral do estudante, elas são computadas ao longo do período letivo, em que o estudante precisará cumprir o total de **260 horas**;

c) As **Atividades Extensionistas** integram à matriz curricular, constituindo-se em processo interdisciplinar, político educacional, cultural, científico e tecnológico, que promove a interação transformadora entre as IES e os outros setores da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, em articulação permanente com o ensino e a pesquisa. As atividades de extensão compõem, no mínimo, **10% (dez por cento)** do total da carga horária curricular, as quais deverão fazer (CNE, RES. Nº 7, 18 de dezembro de 2018).

d) O **Projeto Integrador** é também parte da matriz curricular, como um modelo de trabalho que estimula a interdisciplinaridade e a combinação entre a teoria e a prática, bem como oportuniza experiências ligadas às possíveis áreas de ênfases do curso.

e) O PPC do **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** está coerente com as propostas das resoluções acima, no que condiz ao perfil profissional de conclusão, infraestrutura mínima requerida ao campo de atuação e as possibilidades de prosseguimento de estudos na Pós-Graduação;

f) Atende ao estabelecido na Resolução CNE/CP Nº 01 de 17 de junho de 2004 (Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena) sendo o conteúdo trabalhado no componente curricular de Ética

e Responsabilidade, além de projetos de extensão específicos válidos para as Atividades Integradoras Extensionistas;

g) As Políticas de Educação Ambiental (Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002) são contempladas no componente curricular Sociedade, Política e Diversidade além de projetos de extensão específicos válidos para as Atividades Integradoras Extensionistas;

h) Atende à Resolução CNE Nº 1, de 30 de maio de 2012 que estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos com atividades previstas no componente curricular Ética e Responsabilidade e Sociedade, Política e Diversidade, além de projetos de extensão específicos válidos para as Atividades Integradoras Extensionistas;

i) O Núcleo Docente Estruturante é formado por um grupo permanente de professores com liderança acadêmica e presença efetiva no seu desenvolvimento, atuantes no processo de concepção, consolidação e contínua atualização do projeto pedagógico e da estrutura curricular do curso;

j) A IES apresenta condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida, por meio de elevadores, rampas de acesso e aberturas dimensionadas para comportar a manobra de dispositivos de apoio à mobilidade, além de preocupação constante no atendimento de diretrizes internacionais de acessibilidade digital para desenvolvimento de materiais educacionais digitais.

k) As informações acadêmicas exigidas estão disponibilizadas na forma impressa e na forma virtual, através do Portal Institucional.

#### **2.5.4 Delineamento da Estrutura Curricular**

O **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** na modalidade a distância do **Gran Centro Universitário** está, por essa orientação, organizado em **4 (quatro) módulos de 400 horas** em média, integralizando **1600 horas de atividades formativas mínimas**, distribuídas pelas unidades curriculares, conforme fluxograma apresentado neste projeto.



Não há nessa organização, pré-requisitos para conclusão das unidades curriculares. O presente currículo foi concebido de forma colegiada entre os membros do NDE, com base na ideia de que seja um instrumento que propicia aquisição do saber de forma articulada, por meio da definição das competências e habilidades. Isto possibilita ter uma estrutura curricular flexível, interdisciplinar e com acessibilidade pedagógica e atitudinal. Também é objetivo da instituição incentivar a educação continuada pelo estímulo da ideia de que o desenvolvimento profissional e pessoal acontece ao longo da vida, continuamente, com a aquisição de conhecimentos e a capacidade de debater sobre o que se aprende.

Como já referendado, a interdisciplinaridade é fator fundamental para uma formação que parta de um princípio holístico, pois não existem mais fronteiras rígidas entre as ciências. Nesse sentido, pensando em ampliar, cada vez mais, o horizonte educacional do discente, a matriz curricular do curso organiza-se de maneira flexível e dinâmica, a fim de estimular o pensamento operatório, articulatório e integrador, por meio também de atividades fora da sala de aula que visem a uma aproximação maior com o mundo do trabalho, expressa nas unidades curriculares regulares, nas práticas e ainda nas Atividades Extensionistas.

Não há nessa organização, pré-requisitos para conclusão das Unidades Curriculares e estas, por sua vez, módulos, que preveem competências essenciais e complementares à formação profissional. **A cada módulo concluído, o aluno terá direito a uma certificação parcial.** Sua promoção dar-se-á a partir do cumprimento mínimo de **75% de frequência**, conforme legislação, e da obtenção de **60% de aproveitamento** das competências essenciais e complementares de cada módulo.

### 2.5.5 Da Hora-Aula

O **Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos** do Gran Centro Universitário organiza sua composição de horas-aula, a fim de cumprir a carga horária estipulada pelas DCNs – **1600 horas/relógio**.

## 2.6. MATRIZ CURRICULAR DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - EAD

A matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está de acordo com (DCNs), Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021 - Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, com a Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios, assim como a Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018, que estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014

Quadro 8 - Matriz Curricular – CST em Gestão de Recursos Humanos EAD

Período	Nome Módulo / Certificação Interm.	Nome da Disciplina	CH Obrig. Teórica	CH Obrig. Prática	CH Estágio	CH AE	CH AC	CH Total
1	1 – Gente, Gestão e Cultura / People Analyst	Carreira e Futuro	60	-	-	-	-	60
		Comunicação Integrada	60	-	-	-	-	60
		Design e Cultura Organizacional	60	-	-	-	-	60
		Recrutamento e Seleção	60	-	-	-	-	60
		Projeto Integrador: Carreira e Futuro	-	40	-	-	-	40
		Atividade Extensionista 1	-	-	-	60	-	60
		Atividades Complementares	-	-	-	-	20	20
2	2 - Competências e Comportamento Humano/ Estrategista de Desenvolvimento Humano	Gestão de Projetos e Metodologias Ágeis	60	-	-	-	-	60
		Gestão de Competências e Performance	60	-	-	-	-	60
		Comportamento Humano nas Organizações	60	-	-	-	-	60
		Planejamento Estratégico de Recursos Humanos	60	-	-	-	-	60
		CTS 1 - Ética e Responsabilidade	20	-	-	-	-	20
		CTS 1 - Saúde Mental e Comportamento	20	-	-	-	-	20
		Projeto Integrador: Competências e Comportamento Humano	-	40	-	-	-	40
		Atividade Extensionista 2	-	-	-	60	-	60
		Atividades Complementares	-	-	-	-	20	20
3	3 - Cargos e Recompensas / Gerenciador do Trabalho	Gestão do Trabalho	60	-	-	-	-	60
		Cargos e Recompensas	60	-	-	-	-	60
		Leis e Relações de Trabalho	60	-	-	-	-	60
		BI - Business Intelligence	60	-	-	-	-	60
		CTS 2 - Sociedade, Política e Diversidade	-	20	-	-	-	20
		CTS 2 - Inovação, Empreendedorismo e Tecnologia	-	20	-	-	-	20
		Projeto Integrador: Cargos e Recompensas	-	40	-	-	-	40
		Atividade Extensionista 3	-	-	-	60	-	40
		Atividades Complementares	-	-	-	-	20	40

4	4 - Pessoas e Carreira/ Business Partner	Aprendizagem e Desenvolvimento de Pessoas	60	-	-	-	-	60					
		Eletiva	60	-	-	-	-	60					
		Consultoria em Recursos Humanos	60	-	-	-	-	60					
		Projeto de Carreira - Diagnóstico e Planejamento	60	-	-	-	-	60					
		Atividades Complementares		-	-	-	160	120					
		Libras (disciplina optativa)	60	-	-	-	-	-					
		<b>CH Teórica</b>	<b>940</b>	<b>CH Prática</b>	<b>160</b>	<b>CH Estágio</b>	<b>-</b>	<b>CH AE</b>	<b>180</b>	<b>CH AC</b>	<b>260</b>	<b>CH Total</b>	<b>1660</b>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

## 2.6.1 Organização Curricular - Resumo

Quadro 9 - Resumo da Carga Horária Total da Matriz Curricular

RESUMO - CARGA HORÁRIA TOTAL	CH	% CH
Disciplinas Obrigatórias Teóricas	940	60%
Disciplinas Obrigatórias Práticas	160	10%
Disciplinas Eletivas Teóricas	60	3%
Disciplinas Eletivas Práticas	0	-
Estágios Obrigatórios	0	-
Atividades Extensionistas (AE)	180	11%
Atividades Complementares (AC)	260	16%
<b>CH Mínima do Curso</b>	<b>1600h</b>	
Libras (disciplina optativa)	60 h	
<b>CH Total do Curso</b>	<b>1660h</b>	

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Quadro 10 - Resumo da Carga Horária de Práticas, Estágios e Atividades Extensionistas

RESUMO - PRÁTICAS, ESTÁGIOS E ATIVIDADES EXTENSIONISTAS	CH
Núcleo de Estudos - Práticas (inclusas práticas no decorrer do curso)	160 h
Núcleo de Estudos - Estágios Supervisionados	-
Total de Atividades Extensionistas	180 h

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Quadro 11 - Resumo da Carga Horária de UC Obrigatórias e Ações Afirmativas

UNIDADES CURRICULARES	CONTEÚDOS OBRIGATÓRIOS	CH
-----------------------	------------------------	----

Ética e Responsabilidade	Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura AfroBrasileira, Africana e Indígena	20
Saúde Mental e Comportamento		20
Sociedade, Política e Diversidade	Educação em Direitos Humanos	20
Inovação, Empreendedorismo e Tecnologia	Educação Ambiental	20
Libras - optativa	Libras - optativa	60

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Quadro 12 - Relação das Certificações Intermediárias por Módulo

Nº	Gente, Gestão e Cultura	CERTIFICAÇÃO INTERMEDIÁRIA
1	Gente, Gestão e Cultura	People Analyst
2	Competências e Comportamento Humano	Estrategista de Desenvolvimento Humano
3	Cargos e Recompensas	Gerenciador do Trabalho
4	Pessoas e Carreira	Business Partner

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

### 2.6.2 Ênfases do Curso

A matriz curricular do **CST em Gestão de Recursos Humanos** pode ser integralizada também sob a forma de diferentes ênfases, que são definidas por direcionamentos ou núcleos específicos de unidades curriculares regulares e/ou práticas, que irão possibilitar que o estudante trilhe jornadas alternativas de construção de conhecimentos, para além do núcleo de disciplinas comuns do curso.

Desta forma, a ênfase se caracteriza como uma subárea de concentração e aprofundamento de estudos dentro das unidades curriculares gerais do curso, sem diferenças significativas, mas que possibilitam rotas alternativas ao aprendizado.

A seguir CST em Gestão de Recursos Humanos apresenta as possíveis ênfases e opções diferenciadas de percursos previstos para o curso:

#### 1. ÊNFASE EM ESG - Environmental, Social and Governance

Objetivo: A ênfase em ESG -Environmental, Social and Governance proporcionará seu destaque para o mundo corporativo em três iniciativas: na empresa, no planeta e nos investimentos. Trata-se da própria sustentabilidade empresarial. Ações ambientais, sociais e de governança passaram a ser essenciais nas decisões do setor empresarial.

## 2. ÊNFASE EM EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Objetivo: A ênfase em Educação Corporativa irá lhe proporcionar um projeto de formação que promove a educação com olhar na excelência do negócio. Integra e desenvolve as competências de toda a organização vinculadas às estratégias empresariais.

### 2.7. OPORTUNIDADES DIFERENCIADAS DE INTEGRALIZAÇÃO CURRICULAR NO CURSO

A flexibilização dos currículos, que busca eliminar a rigidez estrutural das matrizes curriculares mediante a redução parcial de pré-requisitos, entre outras ações, permite oportunidades diferenciadas de integralização dos cursos, possibilitando aos alunos a construção de uma trajetória acadêmica autônoma.

Como oportunidade diferenciada de integralização e enriquecimento do currículo dos cursos da IES, destaca-se a possibilidade de os alunos realizarem atividades complementares, ações de extensão, iniciação científica, atividades de ensino, estágios extracurriculares obrigatórios ou facultativos.

Como já exposto, a matriz curricular do **CST em Gestão de Recursos Humanos** pode ser integralizada também sob a forma de **diferentes ênfases**, que irão possibilitar que o estudante trilhe jornadas alternativas de construção de conhecimentos, para além do núcleo de disciplinas comuns do curso. Tais ênfases se caracterizam como oportunidades diferenciadas e flexíveis de integralização dos estudos, como áreas de concentração e aprofundamento dentro das unidades curriculares gerais do curso, que possibilitam rotas alternativas ao aprendizado.

As disciplinas eletivas ou optativas buscam complementar e enriquecer a formação do estudante. Por meio delas, o estudante tem a oportunidade de aumentar o espaço de flexibilidade e autonomia para diversificar o seu aprendizado pessoal e profissional. Pode, assim, desenvolver competências novas e atuais para compor a matriz curricular oferecida.

As disciplinas optativas se destinam, portanto, a aumentar os espaços de flexibilidade curricular e de conteúdos nos cursos e procuram o desenvolvimento de competências gerais, de “competências ou saberes transversais”, focadas no enriquecimento pessoal, no desenvolvendo de

capacidades de atuar de maneira eficaz, em diferentes situações da vida profissional. São temas muito importantes para a formação do aluno, e cada vez mais valorizadas pelo mercado de trabalho, mas que não pertencem ao núcleo profissionalizante tradicional. São competências e saberes relacionados à cidadania, à convivência e ao relacionamento interpessoal, sobretudo no âmbito do trabalho em equipe, à negociação, à capacidade de planejar e de elaborar projetos de vida, às capacidades de leitura e expressão, ao pensamento metodológico, à cultura escrita e matemática, à habilidade de tomar decisões e de resolução de problemas, à capacidade de entender e de gerir a diversidade. As disciplinas optativas também exercem o importante papel de espaço de consolidação do conhecimento teórico, por meio do aprendizado prático e de metodologias de solução de problemas concretos.

Tão importante é este questionamento das metodologias básicas do ensino-aprendizado que, em certa medida, pode se tornar relativo o debate sobre a forma em si de organização dos currículos. A eficácia, enquanto variável decisiva, não estaria na ordem de transmissão ou estruturação dos conhecimentos, mas muito mais na metodologia de integração desses conhecimentos. Ademais, esta maneira de exercitar o aprendizado e de integrar informações e conceitos se aproxima mais da vida real, da realidade do mercado de trabalho, onde a constante demanda por construção do conhecimento (aprendizado contínuo) se dá de maneira múltipla, circular e sistêmica.

As **atividades complementares** são incrementadas durante todos os cursos de graduação, criando mecanismos de aproveitamento de conhecimentos, adquiridos pelo estudante, em atividades extraclasse e que compõem o currículo de todos os cursos oferecidos pela IES, com carga horária estabelecida pelas diretrizes, consequentemente, no Projeto Pedagógico do Curso. É por meio das atividades complementares que o estudante poderá diversificar sua trajetória acadêmica, preservando sua identidade e sua vocação. Tais atividades ampliam o espaço de participação do aluno no processo didático-pedagógico, no qual deve ser sujeito da relação pedagógica, consoante a tendência da legislação e das políticas educacionais no sentido de flexibilizar os cursos, dando oportunidade ao aluno de buscar uma formação de acordo com suas aptidões.

A instituição, objetivando cursos mais dinâmicos, com ênfase especial no estímulo da capacidade criativa e da corresponsabilidade do aluno no processo de sua formação, definiu, em regulamento próprio, a fim de que cada NDE de curso possa adequar a proposta pedagógica.

As atividades complementares são desenvolvidas ao longo de todo o curso em desdobramentos que correspondam a disciplinas especiais, eventos diversos, cursos de línguas, informática, programas de pesquisa e extensão, representação discente, mediante acompanhamento do órgão responsável pelo curso e pelas atividades complementares e anotações da Secretaria Geral da IES para registro no histórico escolar do aluno.

A carga horária máxima destinada a cada atividade será adequada a cada Curso de Graduação oferecido pelo **Gran Centro Universitário**, de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais emanadas pelo Conselho Nacional de Educação.

As unidades curriculares pendentes, ou seja, **disciplinas pendentes** (DISPENS) são ministradas e orientadas aos sábados, sob supervisão de professor da área e com práticas acadêmicas específicas. Os alunos devem se inscrever e se matricular mediante datas determinadas em calendário acadêmico.

O **Gran Centro Universitário** entende que as **ações de extensão** compreendem iniciativas de educação continuada, prestação de serviços, ação social e comunitária e fortalecimento da profissionalização, proporcionando o desenvolvimento integral da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Os **estágios**, de caráter obrigatório ou facultativo, de acordo com cada curso, são orientados por objetivos de formação, devendo se referir a estudos e práticas supervisionadas em atividades externas à unidade de oferecimento do Curso, com regulamentos específicos. A IES apoia esta iniciativa do aluno por meio de divulgação de vagas no site da própria Instituição.

Além disso, a **iniciação científica e pedagógica** é um instrumento que permite colocar o aluno em contato com a atividade científica e engajá-lo desde cedo na pesquisa e atuar como diferencial na formação acadêmica.

Enfim, as ações propostas pelo **NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão)** também oportunizam a realização de atividades que visam o desenvolvimento de outras áreas, como: liderança, espiritualidade, esporte, cultura, empreendedorismo, entre outras.

## 2.8. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei 9.394, de 20/12/1996, as Atividades Complementares podem ocupar até 20% da carga horária total prevista pelo Ministério da Educação (MEC), traduzindo-se em mecanismos de aproveitamento dos conhecimentos adquiridos pelo estudante por meio de: monitorias, estágios, iniciação científica, extensão, participação em eventos científicos e culturais ou em programas e cursos oferecidos por organizações, empresas e instituições.

Para o caso específico do **CST em Gestão de Recursos Humanos**, as horas de **Atividades Complementares** estão presentes no seu histórico acadêmico, integrando seu currículo, perfazendo o cômputo da carga horária mínima do curso de **260 horas**.

Estas atividades são componentes curriculares obrigatórios, sob o caráter de atividade extraclasse, que constarão no histórico escolar do acadêmico, e que devem ser realizadas concomitantemente com os programas das disciplinas do curso de graduação, sendo distribuídas e regulamentadas de acordo com o Projeto Pedagógico de Curso (PPC). O aluno que não obtiver o total da carga horária exigida pelo curso será considerado reprovado, tendo sua situação acadêmica irregular, o que não lhe permitirá colar grau e receber o diploma de conclusão de curso de graduação. Recomenda-se, portanto, que as horas sejam integralizadas semestralmente de acordo com o previsto no PPC.

A expectativa é que essas atividades não apenas somem à grade curricular, mas que interajam com as demais atividades, tornando-se essenciais para que o aluno desenvolva competências, como tomar decisões e responder por elas, bem como desenvolva habilidades empreendedoras. Seu objetivo é, portanto, diversificar e enriquecer a formação do acadêmico, através da participação em diferentes atividades científicas, artístico-culturais, sociocomunitárias e laborais, dependendo exclusivamente da iniciativa e dinamicidade de cada graduando, que deverá buscar as atividades que mais lhe interessam para delas participar.

A comprovação da realização das Atividades Complementares em qualquer das modalidades será deferida mediante conclusão das referidas atividades, à qual está vinculada. Todas as Atividades Complementares serão convalidadas durante o semestre vigente, não possuindo, portanto, caráter cumulativo.



MODALIDADE	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE	EXIGÊNCIAS PARA VALIDAÇÃO	VALORAÇÃO P/ SEMESTRE
Voluntariado	Atividades de caráter social, não remuneradas, desenvolvidas junto a organizações regularmente instituídas.	O discente deverá apresentar: - Termo de voluntariado; -Relatório com descrição das atividades exercidas, assinado por representante da organização.	Administração: 8h Filosofia: 10h Pedagogia: 10h Serviço Social: 15h *valores máximos por curso.
Cursos de Extensão Universitária	Atividades de cunho acadêmico, com, no mínimo, 3h, desenvolvidas interna ou externamente à IES, voltadas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento científico do discente (Nivelamento, Semana Acadêmica, Cinema em Debate, Disciplinas Isoladas)	Em cursos de extensão universitária, caso o discente seja palestrante, deverá apresentar o plano do curso. Nesse caso, perceberá a carga horária em dobro da carga horária do curso.	Todos os cursos: Mínimo - 3h Máximo - a carga total
Atividades culturais	Espectáculos teatrais; visitas a museus, centros de memória, pinacotecas, cinema (desde que tenha associação com área de formação).	Apresentação de relatório. Comprovante de participação (ex.: certificado)	Todos os cursos: Máximo - 2h por modalidade de atividade
Visitas técnicas	Atividades que envolvem visitas junto a organizações, autorizadas mediante Carta de Apresentação de responsável da IES, monitoradas, cujo objetivo é conhecer ou aprofundar os conhecimentos sobre sua área de estudo.	Apresentação de: - Carta de Apresentação; - Relatório; - Comprovante de participação.	Todos os cursos: Máximo - 10h
Oficinas, Minicursos Cursos livres Palestras de curta duração (internas ou externas à IES)	Atividades de ensino relacionadas à área do respectivo curso, em que o discente pode participar como ouvinte ou palestrante.	Apresentação de: - Comprovante de participação; - Se palestrante, o discente deverá apresentar o plano da oficina, minicurso e/ou cursos livres; - Se ouvinte, o discente deverá apresentar relatório.	Todos os cursos: Máximo - 8h
Monitoria voluntária	Atividades em que o discente, selecionado mediante banca composta por docentes do quadro da IES, acompanha e auxilia os demais alunos em disciplinas em que há o maior índice de reprovação.	Apresentação de: - Relatório devidamente assinado por professor responsável.	Todos os cursos: Carga horária máxima.
Estágio Extracurricular	Atividades realizadas em organizações, dentro de sua área de formação, mediante convênio entre a IES a unidade contratante.	Apresentação de: - Relatório de atividades devidamente assinado por responsável pela contratante.	Todos os cursos: Máximo – 10h

Representante de turma	Atividades de representação e mediação dos interesses da turma com as demais instâncias da IES: Coordenação, Direção; articulação de grupos de estudo; concentração de informações acadêmicas e sua divulgação à turma; divulgação e incentivo de projetos; incentivo à participação de trabalhos, à publicação de artigos; participação de reuniões acadêmicas quando de sua convocação; participação na organização da Semana Acadêmica, bem como de outras atividades promovidas pela IES.	Apresentação de: - Termo de nomeação, devidamente expedido pela Coordenação de Curso.	Todos os cursos: Máximo – 10h
Grupos de Estudos Independentes	Atividades voltadas à pesquisa, submetidas à apreciação e autorização das instâncias superiores: Coordenação e Direção-Geral, sob a tutela do Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão – NIPE.	Apresentação de: - Termo de nomeação, devidamente assinado pelo órgão competente; - Relatório de atividades.	Todos os cursos: Carga horária total
Participação e/ou apresentação de trabalhos em congressos, seminários, semanas acadêmicas em outras IES, colóquios, feiras e outros eventos.	Atividades voltadas para o aprimoramento da formação do discente, uma vez que orientadas para sua inserção no cotidiano acadêmico-científico.	Apresentação de: - Certificado de participação.	Todos os cursos: De acordo com o número de horas do certificado, não excedendo o limite da carga horária total.
Publicação de trabalhos em periódicos	Publicação de resumos em anais ou de artigos completos em revistas indexadas.	Apresentação de: - Cópia da primeira página do artigo ou do resumo publicados ou do sumário.	Todos os cursos: Resumos – metade da carga horária total Artigos completos – carga horária total
Semana Acadêmica da IES	Atividades científico-culturais desenvolvidas ao longo de uma semana de cada segundo semestre letivo.	Apresentação de: - Certificado de participação	Todos os cursos: De acordo com o número de horas do certificado, não excedendo o limite da carga horária total.

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

As atividades complementares estão institucionalizadas e consideram a carga horária, a diversidade de atividades e de formas de aproveitamento, a aderência à formação geral e específica do discente, constante no PPC, e a existência de mecanismos comprovadamente exitosos ou inovadores na sua regulação, gestão e aproveitamento.

## 2.9. EMENTAS DO CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A proposta pedagógica do CST em Gestão de Recursos Humanos foi desenvolvida tendo como referência o disposto na (DCNs), Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021 - Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, com a Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios, assim como a Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018, que estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014

O rol de unidades curriculares, bem como seus ementários e bibliografias básica e complementar estão disponíveis no **Anexo 1 deste PPC**.

## 2.10. METODOLOGIA INTERDISCIPLINAR – PROJETO INTEGRADOR

O presente currículo apresenta uma metodologia centrada em competências e implica em uma acessibilidade atitudinal e pedagógica caracterizado pela adoção de alternativas metodológicas dinâmicas e ativas, centradas no estudante como protagonista do seu próprio aprendizado. As fontes de informação são muitas e variadas, fazendo com que o docente assuma um papel de mediador, dirigindo o processo de ensino-aprendizagem. A adoção desse tipo de currículo reposiciona os conhecimentos como recursos que exigem que o professor assuma a tarefa de regulação do processo de formação, exigindo uma prática pessoal dos conhecimentos na ação, participando ativamente nas atividades de pesquisa ou de aplicação de ações pedagógicas.

Considerando também que as práticas e métodos são válidos em função da mediação pedagógica que o estudante necessita, é de que há necessidade de adaptá-los às competências do perfil profissional desejado, as atividades de ensino-aprendizagem devem atender à capacidade do estudante em aprender determinadas habilidades, relacionando-as com a atividade prática das instituições de ensino, incluindo a organização de dados e ações, o planejamento prévio do trabalho, exercícios de aplicação, práticas de laboratório, intercâmbio de informações, programas auto instrucionais e leitura de manuais. Essas são atividades que envolvem o estudante em intenso

processo de síntese e aplicação de conhecimentos, ancorados na reflexão – ação – reflexão como resolução de problemas; pesquisa e experiências em laboratório; projetos livres e dirigidos; debates e visitas técnicas orientadas; workshops e oficinas, a fim de permitir o trabalho em projetos experimentais simulados e em projetos de casos reais.

Há necessidade também das atividades que desenvolvam competências atitudinais e habilidades interpessoais, que devem ser implementadas com trabalhos em equipes, debates e fóruns de discussão. Tais práticas estimulam o corpo docente a criar novas formas de aprendizagem, que implicam permanente pesquisa e troca de informações entre os atores desse processo.

Como é sabido, a organização curricular das áreas para aprendizagem dos conteúdos e metodologias envolve questões relativas à organização do tempo, a atividades que propiciem a interdisciplinaridade e a transversalidade, além de uma formação consistente para a atuação no mundo do trabalho. A experiência e titulação dos docentes, fundada numa atuação articulada, interdisciplinar e não fragmentada, com certeza permitirá que a ação desenvolvida atenda os princípios de uma educação de qualidade.

Muitas vezes, haverá a aplicação prática de determinada teoria, técnica ou ferramenta mesmo antes de sua discussão em determinada unidade curricular, o que incitam a curiosidade e o interesse por conhecê-la melhor; outras vezes, o estudante levará ao professor de determinada unidade curricular problemas surgidos durante a realização de um projeto ou mesmo da sua prática, ou ainda o próprio tema da Unidade Curricular incitou uma situação problema para ser pesquisada.

Os educadores sabem que a aprendizagem é mais eficaz e menos perene quando for significativa para o estudante. Aprender um conceito sem visualizar claramente qual o significado dessa aprendizagem, seja para o curso, para a profissão, para a vida ou para a ciência, é desgastante, pouco produtivo e volátil. Quando a aprendizagem é significativa, há maior interesse, atenção e participação, o que facilita para o estudante estruturar e associar a informação, através de um processo cognitivo, à sua rede de conhecimentos já adquiridos. Isso, além de melhorar a retenção da informação, facilita sua posterior recuperação e a integração com conhecimentos pré-existentes, dotando de significado próprio os conteúdos que assimila.

Para propiciar essa aprendizagem significativa os docentes/tutores serão orientados a sempre mostrar aos estudantes como sua unidade curricular se insere no projeto pedagógico, como se relaciona e articula com as demais e como poderá ser aplicada na solução de problemas, em

outras unidades curriculares ou na sua profissão. Para essa unidade curricular foram selecionados professores/tutores com vivência na área profissional respectiva, em condições de compreender e transmitir claramente o significado de sua unidade curricular para o curso e para a profissão, e que interage com os demais docentes para adaptar a sua forma de apresentação às necessidades do curso e da área.

Os Projetos Integradores serão, pois, uma forma de promover aprendizagem significativa de conteúdo, relacionando-os à prática e possibilitando assim que a cada certificação a Instituição e o mercado tenha certeza de que o profissional a ser contratado possui efetivamente as competências, habilidades e atitudes planejadas e trabalhadas. A cada final de ano letivo, membros da comunidade educacional serão convidados para contribuir com suas observações acerca do nível profissional dos discentes. O que se busca é integrar, baseando-se na demanda profissional, comunidade acadêmica e instituições educativas, a fim de aprimorar ou ajustar as bases educativas que formarão esse futuro profissional, fazendo com que ele esteja, de fato, preparado para enfrentar as mais diversas demandas.

Nesse sentido, a organização da matriz curricular permite aproximar uma determinada competência, habilidade ou base tecnológica de outras, possibilitando efetivamente um trabalho interdisciplinar, transversal, não fragmentado e mais significativo para o estudante. Nas unidades curriculares, privilegiou-se uma forma bastante eficiente de motivar e envolver o estudante, fazendo com que ele aprenda fazendo. Em lugar de se ensinar uma série de conteúdos para eventual utilização futura (quando provavelmente tais conteúdos já estarão parcialmente esquecidos), apresenta-se um desafio, que para ser vencido necessita do apoio de técnicas, ferramentas e teorias que o estudante buscará nas demais unidades curriculares e professores do curso.

## 2.11. ATIVIDADES EXTENSIONISTAS

O **Gran Centro Universitário** é uma instituição de educação superior que abre portas para a construção de saberes diversos e para a formação de pessoas comprometidas socialmente. Uma das estratégias utilizadas para a formação de um profissional cidadão é a efetiva conexão entre as Instituições de Educação Superior e a comunidade, proporcionada pela Extensão Universitária.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 207, determinou que as universidades deveriam obedecer ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. No esteio da Carta Magna, outras mudanças foram propostas pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e pelo Plano Nacional de Educação (PNE) de 2011-2020, movimentando o cenário do ensino superior no Brasil. Esses marcos regulatórios culminaram na publicação da Resolução nº 7 de 18.12.2018 sobre a Extensão Universitária, que assegura um mínimo de dez por cento do total de créditos curriculares exigidos para a graduação dedicados a programas e projetos de extensão universitária, de preferência, voltados para áreas de importância social. Esta resolução é resultado de um estudo realizado pelo Conselho Nacional de Educação com contribuições de fóruns de extensão em universidades públicas, comunitárias e privadas de todo o país.

A extensão deve ser entendida como um processo interdisciplinar, educativo, cultural e científico, sob o princípio da indissociabilidade entre o ensino e a pesquisa, e que promove uma interação transformadora entre a instituição de ensino superior e outros setores da sociedade. Este compromisso é parte indispensável do pensar e do fazer acadêmico, que reafirmam a missão social desta IES com a promoção de valores democráticos, de igualdade e de desenvolvimento responsável.

A Extensão Universitária tem como objetivos norteadores da ação extensionista pautar seus programas, projetos e ações nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, os ODSs. Esses objetivos incluem temas prioritários para que a sociedade se desenvolva com uma abordagem mais sustentável, menos desigual e mais inclusiva até 2030. É com essa visão que o Gran Centro Universitário irá se consolidar, seguindo os passos para se tornar signatário do Pacto Global da ONU, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. Como instituição formadora de novos profissionais, nossos valores e propósito estão alinhados, de modo prioritário, aos ODSs 4, 5, 10 e 16, a saber: Educação de Qualidade, Igualdade de Gênero, Redução das Desigualdades e Paz, Justiça e Instituições eficazes.

Figura 9 - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030



Fonte: Pacto Global Rede Brasil (<https://www.pactoglobal.org.br/ods>)

### 2.11.1. Informações Gerais

- a) A Carga horária da extensão, seguirá a legislação vigente, que corresponde a 10% da carga horária da matriz curricular de cada respectivo curso, podendo em alguns cursos ter carga horária maior que 10%, desde que não sobrecarregue o processo formativo do aluno.
- b) Estará presente nas matrizes dos cursos com a nomenclatura de Atividade Extensionista (AE).
- c) As Atividades Extensionistas contam com um tutor para acompanhar, mobilizar e motivar o aluno na realização de suas atividades. Esse tutor será capacitado semestralmente para esse acompanhamento das Atividades Extensionistas, pois será um acompanhamento diferenciado frente a tutoria a ser desenvolvida nas demais disciplinas.
- d) O curso conta com o apoio de um professor do NDE para auxiliar na gestão do processo de extensão, seguindo as diretrizes institucionais para a operacionalização e acompanhamento das atividades extensionistas ao longo da matriz curricular do curso.
- e) As Atividades Extensionistas estão distribuídas nas matrizes curriculares com seu início no primeiro semestre.

- f) A carga horária da extensão em cada semestre seguirá um padrão linear de distribuição para não sobrecarregar o aluno, ao longo do seu processo formativo, de acordo com o que prevê a respectiva matriz curricular do curso.
- g) A avaliação da extensão será feita por conceito e não por nota, em avaliação única (AU). Será atribuído com conceito de Concluído (Aprovado) ou Não Concluído (Reprovado). A atribuição do conceito é feita pela tutoria, mediante critérios definidos pelo professor da disciplina e/ou conteudista. Por se tratar de unidades curriculares práticas, bem como por terem avaliações únicas e prazos definidos em janelas de entregas, as Atividades Extensionistas não possuem Exame Final.

### **2.11.2. Metodologia do Projeto de Extensão**

A extensão tem uma metodologia de desenvolvimento dividida em duas fases, sendo a primeira dedicada à sensibilização e a segunda à realização das ações extensionistas.

#### **2.11.2.1 Fase da Sensibilização**

- a) Ocorrerá sempre no primeiro semestre do curso.
- b) Terá como objetivo apresentar ao aluno as características da extensão tanto do ponto de vista legal, quanto também com as orientações para que ele possa desenvolver suas atividades extensionistas, que estarão presentes em seu processo formativo.
- c) Outro objetivo da sensibilização, como o próprio nome já afirma, é sensibilizar o aluno para a importância do desenvolvimento da extensão para sua formação não apenas acadêmica, mas para sua formação para a vida, como cidadão, que poderá utilizar de seus conhecimentos técnicos e científicos em prol da comunidade ao seu redor.
- d) A sensibilização terá uma “aula” gravada, institucional, momento em que serão apresentados os pilares legais da extensão, como o aluno poderá desenvolver o projeto (registros, tipos de atividades, entre outros) e uma fala motivacional e de sensibilização para a importância da realização da sua atividade extensionista como um grande diferencial em sua formação profissional e pessoal. Essa aula ficará à disposição para os alunos dentro do



AVA, como quesito obrigatório para a realização da extensão. Essa aula será igual para todos os cursos e será gravada mediante roteiro estabelecido, abordando todos os itens obrigatórios.

- e) O aluno terá a sua disposição (definir por meio de que local, possivelmente o AVA), um Manual da Extensão (pdf) para consultar e ter acesso às informações operacionais da extensão.
- f) Após o aluno assistir à aula da extensão serão disponibilizados os recursos para registro de sua jornada na extensão.
- g) A sensibilização contará com encontros síncronos por área, a serem realizados pelo coordenador do curso e pelo professor NDE responsável pela extensão. Terá como objetivo tirar as dúvidas dos alunos, motivar os alunos a realizar suas atividades de extensão e acompanhar o desenvolvimento dos registros.
- h) Os encontros síncronos, a aula gravada, o material de apoio e os registros se tornam evidências da realização da Atividade Extensionista 1 (Sensibilização).
- i) Após a realização das primeiras atividades de extensão, será incorporado ao momento de sensibilização os depoimentos dos alunos e suas experiências na realização de suas atividades extensionistas.

#### **2.11.2.2 Fases de Realização das Ações Extensionistas**

- a) A realização das ações extensionistas terão início no segundo semestre do curso em que o aluno esteja matriculado.
- b) Será pré-requisito para a realização das ações extensionistas a participação na fase 1 (sensibilização).
- c) Nesse momento o aluno passará a ter, semestralmente em sua matriz acadêmica, os Projetos de Extensão com ações extensionistas efetivas a serem realizadas.
- d) A atividade extensionista será acompanhada pelo professor tutor seguindo a metodologia de acompanhamento das atividades extensionistas.
- e) Todo Projeto de Extensão realizado deverá ser registrado no AVA, pelos modelos estabelecidos para o respectivo projeto e disponibilizado ambiente.

- f) Os cursos e áreas possuem autonomia para atividades de extensão, desde que sigam as premissas institucionais.
- g) As atividades extensionistas estarão sempre vinculadas a uma ODS.
- h) Os projetos de extensão poderão ser focados para uma única área de formação acadêmica ou abranger diversos cursos, de modo interdisciplinar.
- i) As atividades de extensão poderão seguir três vertentes: projetos ligados às Unidades Curriculares Regulares (UCRs), às Unidades Curriculares de Conteúdos Transversais (UCCTs), aos Projetos Integradores (PIs), às Atividades Práticas (APs) ou ainda aos Projetos Institucionais.

### 2.11.3. Modelos de Atividades Extensionistas

As Atividades Extensionistas possuem critérios, faseamento e tipos de registros organizados de modo condizente com seus objetivos propostos. O detalhamento de cada percurso é detalhado no AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem) e/ou em manual orientativo específico, caso se faça necessário.

## 2.12. AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

O modelo de ensino e aprendizagem preparado para os cursos de graduação de Licenciaturas, Bacharelados ou CSTs (Cursos Superiores de Tecnologia) do **Gran Centro Universitário** compreende uma estrutura que permite diferentes oportunidades de interações. A modelagem institucional dos cursos *online* obedece às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e ao Caderno de Cursos Superiores de Tecnologia, no caso de CSTs, ambos estabelecidos pelo MEC, e considera as bases curriculares dispostas e os perfis dos respectivos egressos em sua construção. Para tanto, a modelagem institucional para as graduações *online* prevê os seguintes modelos didático-pedagógicos:

- **Unidades Curriculares Regulares (UCRs);**
- **Unidades Curriculares de Conhecimentos Transversais (UCCTs);**
- **Projetos Integradores (PIs);**

- **Atividades Práticas (APs);**
- **Atividades Extensionistas (AEs);**
- **Trabalho de Conclusão de Curso (TCC);**
- **Estágios Supervisionados (ESs);**
- **Atividades Complementares (ACs).**

As cargas horárias das unidades curriculares e o emprego ou não das atividades práticas, dos projetos integradores ou de estágios supervisionados são definidos nas **matrizes dos cursos**. Todos os cursos permitem **entrada contínua** para garantir mais oportunidades de acesso e liberdade para que os acadêmicos escolham o melhor momento para iniciarem suas formações. Após o ingresso, cria-se, então, um **calendário exclusivo e individual** para o estudante, com a contagem dos prazos para os seus períodos de curso. A modelagem prevê cursos com **periodização semestral**, ou seja, com a constituição de um conjunto de **unidades curriculares e atividades práticas semestrais** a serem cursadas, definidas a partir de um desenho pedagógico pensado para que cada estudante trilhe sua jornada acadêmica de modo a experienciar os conhecimentos teóricos do curso, associados ao desenvolvimento das habilidades práticas esperadas para o exercício da sua profissão.

Assim, de modo geral, cada semestre dos cursos de graduação é composto de acordo com o fluxo a seguir:

Figura 10 - Fluxo Semestral de Unidades Curriculares Regulares e Práticas



Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

É importante considerar que, a depender da matriz curricular e/ou do período do curso, **este desenho pode ter outras configurações** e contemplar diferentes quantidades de UCs ou, ainda, abrigar outras práticas, como é o caso dos **estágios supervisionados** ou dos **TCCs** (Trabalhos de Conclusão de Curso), geralmente alocados nos períodos mais avançados ou finais de cada um dos cursos.

Um dos caminhos para garantir que o processo de ensino esteja relacionado com a aprendizagem do outro é reconhecer o papel fundante da avaliação. No **Gran Centro Universitário**, a avaliação pode acontecer em três momentos, representados pela tríade avaliativa: avaliação inicial (diagnóstica), avaliação formativa (do processo) e avaliação somativa (do resultado).

Neste momento, a escolha dos instrumentos avaliativos é a questão central do **Gran Centro Universitário**, levando-se em conta que pessoas aprendem de formas distintas e em tempos e espaços próprios, de acordo com seus estilos de aprendizagem. Neste sentido, Zaballa (1998) reconhece que o processo de ensino e aprendizagem perpassa os conteúdos previstos nos planos de ensino e aprendizagem, as atividades definidas e aplicadas pelos professores, as experiências individuais e coletivas e a própria intencionalidade pedagógica do processo, prevista e definida pelo PPC de cada curso.

Com o objetivo de traçar a intencionalidade pedagógica institucional, foi construído repertório teórico de embasamento do processo avaliativo. Para tanto, destaca-se que Luckesi (2003, p. 29) compreende a avaliação conectada ao acolhimento do outro e do todo:

O ato de avaliar, devido estar a serviço da obtenção do melhor resultado possível, antes de mais nada, implica a disposição de acolher. Isso significa a possibilidade de tornar uma situação da forma como se apresenta, seja ela satisfatória ou insatisfatória, agradável, bonita ou feia. Ela é assim, nada mais. Acolhê-la é o ponto de partida para se fazer qualquer

coisa que possa ser feita com ela. Avaliar um educando implica, antes de tudo, acolhê-lo no seu ser e no seu modo de ser, como está, para, a partir daí, decidir o que fazer.

Assim, o desenho avaliativo pretendido pelos cursos do Gran Centro Universitário começa compreendendo a avaliação a partir do acolhimento de cada educando, permitindo a escolha de um quantitativo de instrumentos avaliativos relacionados aos objetivos de aprendizagem. *Check* de aprendizagem, *quiz*, fórum, provas, portfólios, trabalhos em grupos, pesquisas e relatórios são alguns dos instrumentos escolhidos que permitem que o aluno possa expressar/representar o percurso de construção do seu conhecimento.

No grupo das avaliações diagnósticas e formativas, que tem por objetivo compreender o nível de conhecimento dos alunos sobre determinado assunto, sem um caráter classificatório, são utilizados: *check* da aprendizagem, *quiz*, fórum, relatórios, portfólios, trabalhos em grupos e pesquisas (para as disciplinas de prática pedagógica e projetos integradores). Entre as avaliações somativas, que buscam verificar o domínio sobre determinado saber estão as provas.

Para Santos (2017, p. 106), as provas “podem ser de caráter objetivo ou dissertativo, sendo que uma mesma prova pode contar questões dos dois tipos.” Sobre elas, ainda é importante sinalizar que é comum que verifiquem apenas o acerto que confere um valor numérico às questões, informando se o aluno está apto ou não, aprovado ou reprovado em um determinado contexto. Esse tipo de avaliação não está centrado no conhecimento que o aluno construiu, mas apenas na quantificação pretendida; por isso, no **Gran Centro Universitário**, a prova não é o único instrumento escolhido para avaliar o processo de ensino e aprendizagem.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira, de 1996, ao definir as etapas do ensino escolar, apresenta propostas avaliativas mais delineadas para a educação básica. O ensino superior, como tem autonomia universitária, pode escolher os instrumentos avaliativos, mas deve informá-los em seus planos de cursos. Neste sentido, pensando-se o processo de avaliação enquanto recurso de desenvolvimento constante, tomando as palavras de Haydt (1997), considera-se que:

A avaliação deve ser um instrumento para estimular o interesse e motivar o aluno para maior esforço e aproveitamento, e não uma arma de tortura ou punição. Nesse sentido, a avaliação desempenha uma função energizante, à medida que serve de incentivo ao estudo. Mas complementando essa função, a avaliação desempenha, também, outra: a de feedback ou retroalimentação, pois permite que o aluno conheça seus erros e acertos. (HAYDT, 1997, p. 27).

A maioria das pessoas apresenta como lembrança escolar positiva as atividades avaliativas realizadas na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, pois elas estavam inseridas em atividades mais lúdicas e eram claramente mais bem contextualizadas. Com o caminhar do percurso escolar, os objetivos educacionais precisam ser apresentados aos jovens e aos adultos estudantes para que eles percebam as relações entre os saberes ensinados e o que deve ser apreendido.

Para Libâneo (1994, p. 195),

A avaliação é uma tarefa didática necessária e permanente do trabalho docente, que deve acompanhar passo a passo o processo de ensino e aprendizagem. Através dela os resultados que vão sendo obtidos no decorrer do trabalho conjunto do professor e dos alunos são comparados com os objetivos propostos a fim de constatar progressos, dificuldades e reorientar o trabalho para as correções necessárias.

O autor descreve a avaliação como ponto de partida para uma série de ações docentes. Inicialmente, ela apoia na verificação de como o saber ensinado foi apreendido. Uma vez que os alunos demonstram, em suas respostas, dúvidas, inseguranças e erros, esse sinal deve orientar o trabalho docente para uma nova abordagem do conteúdo, utilizando novas metodologias, outros recursos e exemplos. O erro não pode ser visto como algo individual e apenas do aluno: ele é, também, um termômetro do fazer docente e do percurso de ensino e aprendizagem. Neste sentido, está previsto que o NDE de cada curso faça avaliações sistemáticas sobre o processo avaliativo, garantindo um redirecionamento da rota pedagógica.

Luckesi (1997, p. 175) completa essa ideia ao defender que:

A avaliação da aprendizagem nesse contexto é um ato amoroso, na medida em que inclui o educando no seu curso de aprendizagem, cada vez com qualidade mais satisfatória, assim como na medida em que o inclui entre os bem-sucedidos, devido ao fato de que esse sucesso foi construído ao longo do processo de ensino aprendizagem (o sucesso não vem de graça).

O autor relaciona o sucesso escolar, o aprendizado em si, a uma rede mais ampla do que apenas os instrumentos avaliativos formais: coordenação, NDE, professores-responsáveis, professores-tutores, planos de ensino, alunos. Todos estão envolvidos no processo de ensino e na garantia da aprendizagem. Nessa perspectiva, a avaliação não pode ser vista em caráter meramente quantitativo.

Hoffmann (1993, p.56), em seus estudos, integra a discussão sobre uma avaliação amorosa apontando caminhos para que de fato ela esteja em favor da aprendizagem dos alunos. A intenção

pedagógica institucional, destacada pelos documentos norteadores locais, destaca a amorosidade proposta pela autora ao definir itinerário avaliativo com base nas seguintes premissas.

- Oportunizar aos alunos muitos momentos de expressar suas ideias;
- Oportunizar discussões entre os alunos partir de situações desencadeadoras;
- Realizar várias tarefas individuais, menores e sucessivas, investigando teoricamente, procurando entender razões para as respostas apresentadas pelos estudantes;
- Ao invés do certo/errado e da atribuição de pontos, fazer comentários sobre as tarefas dos alunos, auxiliando-os a localizar as dificuldades, oferecendo-lhes oportunidades de descobrirem melhores soluções;
- Transformar os registros das avaliações significativas sobre o acompanhamento dos alunos em seu processo de construção de conhecimento.

A proposta de Hoffmann (1993) se articula com Luckesi (1997) e Libâneo (1994) ao abordar o papel da rede formativa no processo avaliativo, além de considerar o aspecto amoroso e acolhedor de olhar para o outro durante o percurso. Assim, não está sendo proposta uma “receita de bolo”, mas apontados caminhos possíveis para a formação de profissionais de nível superior.

### 2.12.1. Avaliação Digital – AVD

A avaliação digital é compreendida por aqueles recursos e atividades realizados virtualmente pelo aluno ao longo das disciplinas e/ou unidades curriculares, manifestadas através dos seguintes agrupamentos.

#### a) *Check* de aprendizagem

Os *checks* de aprendizagem fazem parte da avaliação diagnóstica e formativa e têm por objetivo mapear a percepção do estudante a respeito do seu próprio processo de ensino e de aprendizagem, bem como o domínio dos mecanismos utilizados para aprender. Cada *check* é formado por um formulário de pesquisa a respeito dos recursos didáticos da aula e também por uma autoavaliação relacionada ao protagonismo do acadêmico.

As disciplinas ou unidades curriculares regulares (UCRs) possuem quatro (4) unidades de aprendizagem (UAs) e cada UA é composta por cinco (5) aulas. Os *checks* são disponibilizados de modo online pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem) no início da UCR e a sua realização deve acontecer ao final de cada aula, dentro do prazo total de vigência da disciplina. Dessa forma, as

disciplinas de 60 horas contemplam 20 aulas cada e, conseqüentemente, 20 *checks* de aprendizagem.

Os estudantes possuirão uma (1) tentativa para a realização de cada atividade, avaliadas automaticamente no AVA e com disponibilização automática da nota alcançada. O **valor unitário** de cada *check* de aprendizagem é **um décimo de um ponto (0,1)** e, conseqüentemente, **o valor total de pontos avaliativos conferidos aos 20 *checks* é de dois pontos (2,0) para cada disciplina.**

### **b) Quiz**

As **unidades curriculares regulares (UCRs) são compostas por quatro (4) unidades de aprendizagem (UAs)**. Após o término de cada UA, ou seja, na última aula da unidade (5ª aula), será disponibilizado um *quiz* como forma de avaliação da referida etapa, perfazendo uma etapa de avaliação formativa. Dessa forma, as disciplinas de 60 horas contemplam **4 quizzes**. Essas atividades são disponibilizadas de modo *online* pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem), no início da UCR, e a realização deve acontecer ao final de cada UA, dentro do prazo total de vigência da disciplina.

Cada *quiz* compreende cinco (5) questões de múltipla escolha relacionadas aos conhecimentos de cada unidade de aprendizagem. Os acadêmicos possuirão uma (1) tentativa para a realização do *quiz*, que é avaliado automaticamente no AVA, com disponibilização da nota já ao final da tentativa. O **valor unitário** de cada *quiz* de aprendizagem é de **meio ponto (0,5)** e, conseqüentemente, **o valor total de pontos avaliativos conferidos aos quizzes é de dois pontos (4 x 0,5).**

### **c) Relato de Aprendizagem**

Cada unidade curricular regular (UCR) ou disciplina também abriga um relato de aprendizagem. O **relato** é a oportunidade para que o estudante **descreva o seu processo de aprendizagem**, em forma de texto livre e de modo *online* pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem), conforme a indicação proposta, e representa uma importante etapa de avaliação



formativa, num processo de autorreflexão e retroalimentação. Esta atividade é disponibilizada no início da UC e deve ser realizada até o prazo final de vigência dela.

O relato compreende a elaboração de um texto relacionado aos conhecimentos da unidade curricular, como um caderno de anotações particulares do estudante, e que **irá compor, a cada relato de unidade curricular regular (UCR), um diário de bordo da jornada acadêmica do aluno.** O diário de bordo é um documento que reúne os descritivos realizados pelo acadêmico ao término de cada UCR, com a finalidade de armazenar as suas percepções a respeito do que foi apreendido e que considera, portanto, como um diário, todas as suas experiências vivenciadas no curso. Essa construção, além de contemplar o processo autoavaliativo, permite um olhar integral para a UCR, fomentando a retroalimentação na medida em que proporciona a oportunidade de incentivo aos ajustes de percurso que se irradiam para as unidades posteriores.

A participação permite a liberdade textual, com o emprego de linguagem coloquial e livre de plágio, conteúdo ofensivo e/ou desrespeito ético. O relato é obrigatoriamente parte da composição da avaliação da UC e vale dois pontos (2,0) do total da unidade.

#### **d) Fórum**

O **fórum** é um **espaço de interação coletiva** e moderada pela tutoria que relaciona os conhecimentos desenvolvidos em cada unidade curricular regular (UCR). O objetivo do fórum é **retratar a realidade do discente e promover discussões** entre os acadêmicos que a cursam de modo *online* pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem). Essa atividade é disponibilizada no início da UCR e a realização deve acontecer durante o prazo total de vigência da disciplina e de acordo com as propostas oferecidas pelos docentes, mediados pela tutoria.

A participação permite a liberdade textual, com o emprego de linguagem coloquial e livre de plágio, conteúdo ofensivo e/ou desrespeito ético. O fórum é obrigatoriamente parte da composição da avaliação da UCR e vale dois pontos (2,0) do total da unidade.

#### **e) Prova objetiva**

A unidade curricular regular (UCR) ou disciplina se encerra com a realização de uma **prova objetiva**. A prova é um recurso de avaliação do processo de ensino e aprendizagem que contempla todos os conhecimentos trabalhados durante a unidade curricular, em todas as suas UAs. Essa

atividade é disponibilizada de modo *online* pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem), no início da UCR e deve ser realizada até o prazo final de vigência dela.

A prova compreende dez (10) questões objetivas relacionadas aos conhecimentos da unidade curricular completa. Os acadêmicos possuirão uma (1) tentativa para a realização da prova, que é avaliada automaticamente no AVA e com disponibilização imediata da nota alcançada já após a finalização da tentativa. **A prova representa dois pontos (2,0) do valor total da avaliação de cada UA.**

### 2.12.2. Síntese da Avaliação Digital (AVD) e Média para Aprovação

O processo avaliativo para as Unidades Curriculares Regulares (UCRs), realizado em função das suas respectivas competências e habilidades, utiliza, em síntese, a seguinte composição:

Quadro 14 - Síntese da Composição das Avaliações das Unidades Curriculares Regulares - UCRs

UNIDADES CURRICULARES REGULARES	COMPOSIÇÃO
Unidades Curriculares Regulares - UCRs (60 horas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0;</li> <li>• Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0;</li> <li>• Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0;</li> <li>• Fórum – Valor: 2,0;</li> <li>• Prova Objetiva – Valor: 2,0;</li> </ul> <p><b>Valor total (somativa): 10,0;</b> <b>Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis).</b></p>
Unidades Curriculares de Conhecimentos Transversais – UCCTs (20 horas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checks da aprendizagem – Valor (10 checks): 5,0;</li> <li>• Quizzes – Valor (5 quizzes com 5 questões cada e 0,2 pontos por questão): 5,0;</li> </ul> <p><b>Valor total (somativa): 10,0;</b> <b>Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis).</b></p>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

**Para aprovação em cada UCR, o resultado mínimo alcançado pelo acadêmico deverá ser nota maior ou igual a 6,0 (seis).**

A depender das características particulares das UCRs, os pesos dos processos avaliativos podem sofrer alterações que serão indicadas aos estudantes pelo AVA e/ou documentos complementares da unidade curricular.

As **unidades curriculares de conhecimentos transversais (UCCTs)** possuem a composição avaliativa também descrita no quadro síntese aqui apresentado, bem como com as diferenças de pesos e detalhamento de processo visto a diferença de carga horária.

### 2.12.3. Exame Final

No caso de não obtenção de conceito mínimo para aprovação nas unidades curriculares regulares (UCRs) no processo de **Avaliação Digital (AVD)**, com média igual ou superior a seis pontos (6,0), o acadêmico deverá realizar a prova de Exame Final.

Portanto, a **Avaliação Presencial (AVP)** assumirá a função de Exame Final para a unidade curricular respectiva, de acordo com os critérios e prazos definidos em tal etapa, visto que ela possui caráter substitutivo. Para aprovação no Exame Final, o aluno fará a avaliação presencial para a respectiva unidade curricular (UC), cujo resultado mínimo para aprovação será nota maior ou igual a seis (6,0).

Casos especiais deverão ser tratados e acompanhados pelo núcleo de apoio psicopedagógico.

### 2.12.4. Avaliação Digital - Segunda Chamada

Sendo o acadêmico impedido de realizar alguma das atividades previstas no processo de **Avaliação Digital (AVD)**, nas respectivas janelas de prazos, e conseqüentemente tendo média inferior a 6,0, será necessário que ele realize a **Avaliação Presencial (AVP)**, que assumirá a função de 2ª chamada para a unidade curricular respectiva, de acordo com os critérios e prazos definidos em tal etapa, visto que ela possui caráter substitutivo.

Casos especiais deverão ser tratados e acompanhados pelo núcleo de apoio psicopedagógico.

### 2.12.5. Avaliação Presencial - AVP

Ao término de cada período letivo, são realizadas as **Avaliações Presenciais (AVP)**, sendo uma prova para cada UCR (unidade curricular regular) cursada durante o semestre, de forma

**presencial e obrigatória no polo de apoio ao estudante.** As avaliações presenciais também participam do processo avaliativo do ensino e aprendizagem dos acadêmicos e contemplam todos os conhecimentos trabalhados durante as unidades curriculares cursadas no período. Esta atividade ocorre no polo de apoio presencial, disponibilizada de modo *online* pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem), no período de encerramento do semestre, ou seja, após os 160 dias de curso, nos últimos dias previstos para o **fechamento do semestre e realização das atividades avaliativas presenciais**. Trata-se, portanto, de uma oportunidade de aproximação presencial do acadêmico com a instituição e os seus recursos de apoio nesta modalidade.

No período de 20 dias dedicados ao **fechamento do semestre e realização das atividades avaliativas presenciais**, ocorrem as aplicações das avaliações presenciais. Deste modo, o calendário prevê os dez (10) primeiros dias para a realização da **primeira chamada** das provas presenciais no polo. Caso haja impedimento legal por parte do aluno (previsto em Regimento Geral do Gran Centro Universitário) para a realização da avaliação no prazo estipulado, o acadêmico deverá solicitar, ainda neste período de dez (10) dias, a avaliação em caráter de **segunda chamada**. A segunda chamada será aplicada nos cinco (5) dias subsequentes à realização da primeira chamada. Desta forma, os cinco (5) dias finais serão dedicados aos procedimentos internos para o encerramento do semestre letivo do acadêmico e, se for o caso, abertura do próximo ciclo.

Cada **avaliação presencial** compreende dez (10) questões de múltipla escolha relacionadas aos conhecimentos da unidade curricular completa. Os acadêmicos possuirão uma (1) tentativa para a realização da prova, que é avaliada automaticamente no AVA e com disponibilização imediata da nota alcançada após o seu término. **O valor total de pontos conferidos à avaliação presencial é de dez pontos (10,0). A avaliação presencial tem caráter substitutivo em relação ao processo de Avaliação Digital – AVD.** Desta forma, para finalizar a atribuição de conceito avaliativo ao acadêmico em cada UCR (unidade curricular regular) **irá prevalecer o maior valor proveniente da nota final da avaliação regular ou da nota final da avaliação presencial**. Para aprovação, o resultado mínimo será a nota maior ou igual a seis (6,0).

Mesmo com a obrigatoriedade da realização presencial desta avaliação, em polo de apoio ao estudante, em caso de **impossibilidade de comparecimento ao local físico**, o estudante poderá **solicitar uma prova online**, assumindo um Termo de Compromisso que preenche as condições para a realização desta avaliação.

### 2.12.6. Avaliação Presencial - Segunda chamada

No período de 20 dias dedicados ao **fechamento do semestre e realização das atividades avaliativas presenciais** ocorrem as aplicações das avaliações presenciais. Deste modo, o calendário prevê os dez (10) primeiros dias para a realização da **primeira chamada** das provas presenciais no polo. Caso haja impedimento legal por parte do aluno (previsto em Regimento Geral do Gran Centro Universitário) para a realização da avaliação no prazo estipulado, o acadêmico deverá solicitar, ainda neste período de dez (10) dias, a avaliação em caráter de **segunda chamada**. A segunda chamada será aplicada nos cinco (5) dias subsequentes à realização da primeira chamada. Desta forma, os cinco (5) dias finais serão dedicados aos procedimentos internos para o encerramento do semestre letivo do acadêmico e, se for o caso, abertura do próximo ciclo.

### 2.12.7. Sistema de Avaliação das Unidades Curriculares Práticas

Os processos avaliativos para as Unidades Curriculares Práticas, a seguir relacionadas, utiliza, em síntese, a seguinte composição:

Quadro 15 - Síntese das Composições das Avaliações das Unidades Curriculares Práticas

<b>Projetos Integradores – PIs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● AU (avaliação única);</li><li>● Conceito de 0 a 10,0 com nota mínima para aprovação maior ou igual a 6,0; <b>ou</b></li><li>● Por conceito “concluído” ou “não concluído” com aprovação para tarefas “concluídas”;</li><li>● A atribuição do conceito é feita pela tutoria, mediante critérios definidos pelo professor da disciplina e/ou conteudista;</li><li>● Unidades curriculares práticas, por terem avaliações únicas e prazos definidos em janelas de entregas, não possuem Exame Final.</li></ul>
<b>Atividades Práticas – APs</b>	
<b>Atividades Extensionistas – AEs</b>	
<b>Trabalho de Conclusão de Curso – TCC</b>	
<b>Estágios Supervisionados – ESs</b>	

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Para aprovação em cada UC, o resultado mínimo alcançado pelo acadêmico deverá ser nota maior ou igual a seis (6,0). As Unidades Curriculares Práticas, por terem avaliações únicas e prazos definidos em janelas de entregas, **não possuem Exame Final**.

### 2.12.8. Disciplinas Pendentes - DISPENS

São consideradas disciplinas pendentes, ou DISPENS, as unidades curriculares que já foram iniciadas (não concluídas) ou cursadas (sem aprovação) pelos acadêmicos dos cursos de graduação do Gran Centro Universitário.

Nestes casos, o acadêmico deverá solicitar nova inscrição à respectiva unidade curricular pendente e cumprir o seu processo pedagógico e avaliativo regular.

A quantidade de DISPENS por semestre, custos e períodos para solicitações ou inscrições, serão informados via calendário acadêmico, manual do aluno e/ou edital específico no site do Gran Centro Universitário.

### 2.12.9. Aproveitamento Extraordinário

Processos para validação de conhecimentos extraordinários e/ou excepcionais, suas condições, etapas avaliativas, solicitação e protocolo para tais atendimentos são definidos em Regimento Geral do Gran Centro Universitário, editais específicos e/ou manual do aluno.

### 2.12.10. Princípios Éticos e de Respeito à Diversidade no processo de avaliação

Deve-se considerar que **todas as interações realizadas no AVA** (Ambiente Virtual de Aprendizagem), sejam elas de cunho avaliativo, de orientação ou quaisquer outras, **devem estar alinhadas aos propósitos das respectivas unidades curriculares** e ainda **aos princípios éticos e de respeito às múltiplas diversidades**. Conteúdos ofensivos e/ou manifestações de intolerâncias serão excluídos e os seus agentes serão direcionados ao atendimento psicopedagógico e ao cumprimento das medidas disciplinares previstas no Regimento Geral do Gran Centro Universitário.

## 2.13. GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA - CPA

Com finalidade de garantir a excelência nas atividades acadêmicas desenvolvidas, lembrando que qualquer processo de avaliação deve ser utilizado como um instrumento de controle que permita a adoção de medidas para identificar a sua fortaleza, ou problemas, quando necessário, e/ou reforçadoras de atitudes positivas, o Gran Centro Universitário mantém processo de avaliação contínua, cujos procedimentos são realizados pela Comissão Própria de Avaliação - CPA, nos termos definidos pela Lei 10.861, de 14/04/2004, e está composta por representantes dos diferentes segmentos da comunidade acadêmica.

Assim, pode-se dizer que a CPA é parte integrante da avaliação institucional no SINAES; estabelece o elo entre seu projeto específico de avaliação e o conjunto do sistema de educação superior do país; é responsável pela “condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo INEP” (Art. 11 da Lei nº 10.861/2004); é órgão de representação acadêmica e não da administração da instituição. Todas as ações da Comissão Própria de Avaliação – CPA – são descritas em regimento próprio.

A gestão do curso é realizada considerando a autoavaliação institucional e o resultado das avaliações externas como insumo para aprimoramento contínuo do planejamento do curso, com evidência da apropriação dos resultados pela comunidade acadêmica e existência de processo de autoavaliação periódica do curso.

### **2.13.1. Articulação da Autoavaliação do Curso com a Institucional**

A autoavaliação do curso busca a coerência com os princípios da Avaliação Institucional do Gran Centro Universitário: ser abrangente, contínua, pertinente e democrática. Ao ter um compromisso com uma gestão democrática e ampla, a instituição atende aos pressupostos e concepções, entre as quais se destacam: avaliar para melhorar, para descobrir caminhos que conduzam à permanente melhoria e (re) construção pretendidas pelo Projeto Pedagógico do Curso e da própria Instituição.

A autoavaliação do Curso é parte da avaliação institucional, é uma das vertentes fundamentais para a visão globalizante que se pretende ter da IES, após todas as etapas serem complementadas. Desta forma, verifica-se a articulação entre as avaliações: os resultados das avaliações das condições de oferta dos cursos envolveram além de questões pedagógicas, as

questões de infraestrutura, a gestão administrativa, do corpo docente e funcionários técnico-administrativo.

A melhoria dos conceitos envolve a participação de todos no processo. A Instituição divide a responsabilidade da qualidade de ensino com a comunidade acadêmica, oferecendo liberdade e condição de ação. Os resultados obtidos são primeiramente apresentados aos coordenadores e diretores que são considerados órgãos executivos e diretivos respectivamente, após a ciência deles, os resultados da análise são divulgados para a comunidade interna e externa por meio da intranet e boletins informativos.

Através dos resultados das avaliações nos diversos níveis a Direção da instituição, articula também o trabalho de seu coordenador e colegiado de curso, planejando ações pedagógicas que visam melhorar o processo educativo, a produção científica de seu corpo docente e conseqüentemente a iniciação científica de seus discentes, reflexo este, do desenvolvimento da produção científica de seus professores.

A partir dos resultados das avaliações realizadas são implementadas políticas de intervenção na realidade acadêmica, entre elas destacam-se:

- Ações realizadas no aspecto administrativo;
- Ações desenvolvidas quanto aos docentes sob o aspecto pedagógico;
- Ações desenvolvidas referentes ao atendimento aos discentes;
- Ação na Construção da Matriz Curricular;
- Ações acadêmico-administrativas em função da autoavaliação;
- Divulgação à comunidade dos serviços desenvolvidos pela Instituição.

Além do exposto anteriormente, através de reuniões com representantes de turma, reuniões com NDE e colegiado de curso, bem como a integração das coordenações do Gran Centro Universitário, durante reuniões de coordenadores, permitem um amplo acompanhamento do Curso em todos os níveis de atuação do coordenador. Considerando as ações acadêmico-administrativas tomadas em decorrência das avaliações internas e externas, entendemos que estão implantadas de maneira bastante satisfatória nas tomadas de decisão com relação a implementação de melhorias de todos os aspectos do **Curso de CST em Gestão de Recursos Humanos**.



### 2.13.2. Avaliação do PPC

Acompanhar as mudanças e tendências no mercado profissional faz-se fundamental para a promoção de ajustes ao currículo, servindo ainda como um instrumento dinâmico para a melhoria da intervenção e modificação da realidade profissional e social.

Indica ainda, possibilidades de capacitação e educação continuada a serem ofertadas aos egressos. A avaliação e acompanhamento da implementação do Projeto Pedagógico do Curso é desenvolvida junto a coordenação de curso, professores que compõem o Colegiado de Curso, o Núcleo Docente Estruturante (NDE) e a Comissão Própria de Avaliação (CPA), além da participação representativa discente nos órgãos colegiados previstos.

O objetivo geral é avaliar e melhorar continuamente o Projeto Pedagógico no que tange ao tripé de ensino, pesquisa e extensão, através do engajamento dos diferentes atores relacionados à vida acadêmica da IES e especificamente do curso.

A avaliação dos Projetos de Cursos é observada:

- Na execução do projeto: formação e experiência profissional do corpo docente e a adequação do docente a cada atividade/ação prevista; infraestrutura; laboratórios; recursos tecnológicos; acervo e serviços da biblioteca dentre outros indicadores;
- Na atualização do Curso: adequação das ementas e dos planos de disciplina;
- Na gestão do Curso: movimentação de estudantes (captação, retenção, migração e evasão).

É relevante ainda para o processo de avaliação do curso, as seguintes formas de aquisição de dados: (a) As autoavaliações conduzidas pela CPA do Gran Centro Universitário; (b) Os resultados das avaliações do Exame Nacional de Avaliação de Desempenho dos Estudantes (ENADE) e o impacto deste resultado para o CPC (Conceito Preliminar de Curso); (c) Resultados de avaliações in loco realizadas por comissões designadas pelo INEP/MEC.

A Avaliação dos Projetos de Curso acontece em várias instâncias no âmbito institucional:

- No NDE - Núcleo Docente Estruturante, ao qual compete a observação mais contínua da manutenção do processo de qualidade e adequação do curso;
- No Colegiado de Curso, ao qual compete, conforme Regimento, discutir e deliberar assuntos que impactam o PPC (prevê representatividade discente);

- Na CPA, a qual compete a avaliação institucional nas 10 dimensões orientadas pelo SINAES (prevê representatividade discente);
- No Conselho Superior (COSUP) da IES.

## 2.14 POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS DISCENTES

122

A IES é sensível à necessidade de atenção aos discentes. Esta prevê em seus documentos oficiais políticas concretas para atendimento aos discentes.

### 2.14.1 Formas de Acesso ao Curso

A forma de acesso ao curso ocorrerá semestralmente de processo seletivo. A Instituição disponibilizará o manual do candidato onde estarão contidas todas as informações necessárias para o candidato, tanto a formação acadêmica do corpo docente vinculado ao curso, bem como, a infraestrutura existente (física e acadêmica da IES). O acesso ao aluno é possível através de diversas formas:

- Candidatos com os cursos de ensino médio, ou equivalente, concluído, e que tenham sido classificados no **processo seletivo** da Instituição ou por ela reconhecidos como o ENEM;
- **Portadores de diplomas de ensino superior** devidamente registrado desde que haja vagas abertas, após o encerramento das matrículas dos selecionados;
- Alunos vinculados em outras Instituições através do **processo de transferência** desde que haja sobra de vagas;
- **Transferências** de alunos através de **análise do histórico e ementas** cursas em outra IES.

### 2.14.2 Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão - NIPE

O **Gran Centro Universitário** preocupado em assegurar à comunidade acadêmica um ambiente saudável para o ensino pedagógico, bem como assegurar condições para que não ocorra evasão/afastamento escolar, além de estimular a pesquisa e complementação da formação docente

por meio de projetos socioculturais, criou, em janeiro de 2008, o Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão (NIPE), cujos principais objetivos são:

- O apoio a alunos e professores da IES;
- A difusão da cultura entre os membros da comunidade acadêmica e comunidade externa;
- A melhora na qualidade do ensino ofertado nos cursos da IES;
- O acompanhamento dos egressos;
- A divulgação da pesquisa no âmbito acadêmico.
- Para tanto, o NIPE oferece a todos os alunos da IES vários serviços de apoio ao aluno.

O NIPE como sua identidade diz é ‘o ponto central’ no qual concentram-se os projetos de inovação, pesquisa e extensão **Gran Centro Universitário**.

- A **inovação** é uma necessidade nas instituições educacionais na busca de mudanças e melhorias tecnológicas do sistema educativo. Nesses processos de inovação a participação dos docentes é essencial no sentido das múltiplas aproximações que o trabalho docente cria na relação escolar cotidiana.
- A **pesquisa** no ambiente universitário manifesta-se como possibilidade da experiência do conhecimento tanto no aprimoramento das habilidades técnicas quanto da formação humana de quem participa. A pesquisa é chave no processo de humanização e na formação de valores éticos que permitam a construção da democracia e da justiça social.
- A **extensão** é espaço de solidariedade e fraternidade humana oferecido pela instituição universitária à realidade social. Constitui o eixo norteador da ‘práxis’ institucional para o cumprimento da missão social, concretizado na participação da comunidade e na difusão do conhecimento científico, cultural e tecnológico gerado na instituição.

O NIPE congrega uma série de atividades e projetos acadêmicos. Todas as atividades estão diretamente ligadas aos cursos de graduação e pós-graduação como “complemento educacional”, especificamente do processo de ensino e aprendizagem formal. As atividades são agrupadas em seis eixos:

- I. Apoio Pedagógico ao Discente e Atendimento Extra Classe;
- II. Acompanhamento ao Ingressante e Egresso;
- III. Formação Continuada dos Docentes e Não Docentes;

- IV. Iniciação e Pesquisa Científica e Acadêmica;
- V. Extensão, Voluntariado e Projetos Comunitários.

Destaca-se nesta articulação a parceria com outros setores, que participam do NIPE em relação aos seus objetivos. Entre eles: Apoio Psicopedagógico, Assistência Social, Comissão Própria de Avaliação (CPA) e Comitê da Qualidade.

Enfim, vários núcleos foram se desenvolvendo para atender a missão do Educar, entre estes estão:

- Ciclo de Palestras
- Cinema em Debate
- Cursos de Extensão
- Curso de Português para Haitianos (parceria com Fundação Honorina Valente)
- Formação Continuada dos Docentes na área de Pesquisa Acadêmica e Científica
- Grupo de Teatro Corpo e Mente em Cena
- Grupo da Terceira Idade
- Programa Acadêmico de Iniciação Científica – PAIC
- Programa de Monitoria
- Programa de Nivelamento
- Projeto Acadêmico Destaque (e-book)
- Revista Escritos
- Voluntariado

### 2.14.3 Programa de Nivelamento

O nivelamento é uma estratégia central que surge da necessidade de se trabalhar com um universo heterogêneo, decorrente dos pressupostos institucionais de democratização do ensino superior. Consciente das lacunas em relação a conhecimentos básicos sobre língua portuguesa e matemática que muitos alunos trazem do Ensino Médio, e, na tentativa de amenizá-las, o Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão (NIPE), do **Gran Centro Universitário** instituiu o **Programa de Nivelamento** para seus alunos ingressantes e também para aqueles que, mesmo em curso há mais

de um semestre, ainda sentem dificuldades nessas áreas, a fim de melhorar seu aproveitamento no transcorrer de sua vida acadêmica.

Para esse fim, ações pontuais devem ser conjugadas com ações estruturais, tanto em nível curricular, como a implementação de disciplinas, ou conjunto de disciplinas básicas, de fundamentação, como por meio da implementação de programas institucionais de apoio extraclasse, programas transdisciplinares de ação niveladora, nas linguagens e nas habilidades básicas.

As políticas de nivelamento são uma tônica nos cursos de graduação do **Gran Centro Universitário**, dada a diferenciação do corpo discente, resultado da política de expansão do acesso ao ensino superior. A IES incorporou nos projetos pedagógicos as disciplinas de nivelamento em **Produção de Texto e Matemática Básica**, no âmbito de uma política de desenvolvimento de competências básicas para o mundo do trabalho.

Esta tendência, no caso da língua portuguesa, mantém-se ainda nos projetos atuais. A abordagem do ensino da linguagem, entretanto, vem sofrendo inovações. Inicialmente as ementas privilegiavam o ensino da gramática e da ortografia. Atualmente as ênfases recaem sobre a **produção textual**. O nivelamento em **matemática** ocorre também por meio da introdução, no primeiro período, de disciplinas de pré-cálculo, abordando tópicos de álgebra, dos mais básicos aos mais utilizados principalmente nos cursos das Escolas de Gestão, TI e Engenharias.

O desenvolvimento de atividades de nivelamento acontece ainda de forma pontual, atendendo a demandas em temas específicos, após a análise do desempenho das turmas em disciplinas, em suas respectivas áreas. Desta forma, **Oratória, Noções de Direito, Políticas Sociais, Transtorno de Espectro Autista e Textos Fundamentais da Literatura Universal** também compõem o repertório de ações niveladoras.

#### 2.14.4 Programa de Monitoria

A monitoria é uma prática acadêmica com benefícios concedidos aos alunos que apresentarem média igual ou superior a 8,5 e frequência igual ou superior a 85%. Devem atender aos critérios:

- Após avaliação por banca examinadora estejam aptos a exercer atividades acadêmicas orientadas por professores por meio de ações multiplicadoras;
- Estejam devidamente matriculados em pelo menos de 3 disciplinas de 80;
- O percentual auferido será de até 50% do valor principal contratado, de acordo com o número de horas disponibilizado pela instituição;
- O aluno perde o benefício no momento em que for verificado o não cumprimento dos critérios estabelecidos.

#### 2.14.5 Arte e Cultura

O Projeto **Cinema em Debate** tem como objetivo ampliar o cenário cultural dos alunos e comunidade externa, convidada a participar também, proporcionando o debate sobre temas pertinentes, como educação, gênero, mercado de trabalho, relações interpessoais, biodiversidade, ética, política, entre outros, por meio da exibição de filmes temáticos, escolhidos pelo corpo de professores que compõem esse projeto e um debate após cada sessão.

Já o **Grupo de Teatro** é organizado por profissional com titulação de mestre na área de teatro, esse projeto visa à disponibilização de um espaço físico e temporal em que alunos e demais interessados, gratuitamente, possam discutir sobre arte, especificamente a linguagem do teatro.

#### 2.14.6 Apoio Psicopedagógico – NAP

O processo de aprendizagem é exaustivo, tanto do ponto de vista pedagógico, quanto psicológico. A quantidade crescente de informação exige uma metodologia que não seja monótona. Nesse caso, os estudantes recém-ingressantes, assim como os demais já matriculados, muitas vezes apresentam dificuldades de adaptação ao ambiente acadêmico.

Para tanto, o **Núcleo de Apoio Psicopedagógico - NAP** propõe-se a estar atento a estas questões e a atuar nesta área, procurando examinar e orientar os alunos em seus eventuais problemas no exercício de aprendizagem. Tem ainda por finalidade, considerando o caráter preventivo e interventivo de sua atuação, colocar em prática a política de atenção ao estudante, por meio de ações e programas amparados nos princípios de equidade e inclusão, reconhecimento

e valorização das diversidades e pelo compromisso com a permanência e o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes da Instituição.

Considerando a ótica preventiva são entrevistados todos os alunos que solicitaram trancamento ou cancelamento de matrícula. Também, são realizadas orientações profissionais e para o desenvolvimento de postura ético-humanística na tarefa educacional. O NAP tem por objetivos: promover apoio e formação continuada de professores; proporcionar adaptação curricular quando necessário; atendimento e encaminhamento das necessidades educativas especiais relacionadas aos processos de aprendizagem.

Os problemas de desempenho acadêmico nos cursos superiores são, hoje, enfrentados de maneira tradicional nas instituições de ensino. Como alternativa, muitas instituições inserem nas matrizes curriculares de seus cursos disciplinas introdutórias, com conteúdo que procuram nivelar turmas de estudantes com níveis diferenciados de desempenho, comprometendo seus projetos pedagógicos e a duração dos cursos.

Os problemas de desempenho ao longo dos cursos são acompanhados por este apoio. Quando existem disciplinas com altos níveis de reprovação e retenção, são comuns as aulas extras, monitorias, e em manutenção e/ou revisão da didática, promovendo práticas alternativas que atendam os acadêmicos com diferentes competências para a aprendizagem.

Igualmente, a questão da inclusão do estudante no nível superior ganha hoje destaque, devido ao processo de expansão da oferta de vagas. No caso do **Gran Centro Universitário** as consequências do crescimento são relevantes, em virtude das características da atual inserção da instituição, com grande parcela de seu corpo discente proveniente de camadas médias menos elitizadas, com a presença de estudantes adultos e trabalhadores, que frequentam cursos de graduação noturnos de preço reduzido.

#### **2.14.7 Programa de Atendimento Educacional Especializado - PAEE**

PAEE é o Programa de Atendimento Educacional Especializado coordenado pelo NAP do **Gran Centro Universitário**, que coloca em prática as ações de atenção ao estudante com deficiência, transtorno do espectro autista, transtornos de aprendizagem amparados e altas

habilidades/superdotação nos princípios promulgados pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº 13.146/2015.

O Programa de Atendimento Educacional Especializado é responsável pelo conjunto de ações articuladas para formulação e implementação da política de acessibilidade e viabilização de ações da Graduação e Pós-Graduação do **Gran Centro Universitário**, tendo como objetivo a eliminação de barreiras arquitetônicas, atitudinais, de comunicações, digitais e pedagógicas, com atendimento pautado especialmente nas pessoas com deficiência auditiva, visual, física, altas habilidades/superdotação, transtorno do espectro autista e transtornos de aprendizagem.

São atribuições do PAEE – Programa de Atendimento Educacional Especializado:

- I. Desenvolver competências de estudantes que possam apresentar dificuldades de aprendizagem;
- II. Acompanhar o desempenho do acadêmico, a evasão escolar e índices de aproveitamento de estudantes com deficiência;
- III. Acompanhar o acesso e a permanência de estudantes com deficiências, transtorno do espectro autista, transtornos de aprendizagem e altas habilidades/superdotação;
- IV. Supervisionar e orientar o setor responsável pelo espaço físico da Instituição para a eliminação de barreiras físicas e arquitetônicas à acessibilidade e mobilidade nos espaços, mobiliários e equipamentos da Instituição;
- V. Prover os recursos humanos, bem como a adaptação e/ou aquisição de tecnologias assistivas, conforme as necessidades específicas de estudantes atendidos pelo NAP;
- VI. Ser guardião da legislação pertinente à acessibilidade e inclusão, aplicável à instituição de ensino superior;
- VII. Registrar e divulgar as ações e políticas desenvolvidas pelo NAP, no que tange questões de acessibilidade e inclusão;
- VIII. Avaliar e encaminhar parecer à Reitoria sobre a necessidade de implementação de espaços ou recursos multifuncionais (ambientes dotados de equipamentos, mobiliários e materiais didáticos e pedagógicos para a oferta do atendimento educacional especializado – Decreto 7611/2011);



IX. Propiciar às pessoas com deficiência o acesso a tecnologias assistivas, no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA e aos materiais de informação.

#### 2.14.8 Programa de Inclusão Social no Processo de Aprendizagem - PIPA

O Programa de Atendimento Educacional Especializado, coordenado pelo NAP do **Gran Centro Universitário** articula ações visando a democratização do ensino superior, numa ampla perspectiva de inclusão e igualdade de oportunidades. Como referência para estruturar o PIPA, são consideradas as premissas do Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES (BRASIL, 2010), executado no âmbito do Ministério da Educação, que tem como finalidade ampliar as condições de permanência dos jovens na educação superior, que apesar de destinar-se ao sistema público federal, apresenta balizadores necessários para refletir uma Educação pautada na inclusão social. A construção deste programa e seu comprometimento parte da clara compreensão dos mecanismos de reprodução das desigualdades sociais e da necessidade de desenvolvimento de instrumentos institucionais, que permitam um usufruto mais pleno dos benefícios da formação superior para os diversos grupos sociais. Considerando esta afirmativa e entendendo o nosso compromisso social, cabe considerar Cocurutto que diz (2010, p. 45 – grifos nossos):

A dignidade emerge com **a inclusão social** mediante a eliminação da pobreza e marginalização, redução das desigualdades sociais, e **a promoção do bem de todos**, sem preconceitos ou qualquer forma de discriminação, para que se tenha uma sociedade livre, justa e solidária.

As práticas de inclusão social no processo de aprendizagem consideram todo e qualquer impacto do estudante para que ele cumpra seu percurso acadêmico, seus objetivos buscam a promoção do acesso e da qualidade de ensino, que valorizam as diferenças como fator de enriquecimento do processo educacional, transpondo barreiras para a aprendizagem e a participação com igualdade de oportunidades.

São atribuições do PIPA – Programa de Inclusão Social no Processo de Aprendizagem:

I. Propor ações para democratizar as condições de acesso e permanência de públicos historicamente invisibilizados no ensino superior;

- II. Articular diversas áreas para minimizar impactos no processo de ensino e aprendizado de públicos diversos, considerando as individualidades;
- III. Fortalecer ações para acesso e permanência na instituição de estudantes de baixa renda;
- IV. Desenvolver ações que ajudem a coibir quaisquer formas de discriminação e/ou assédio que fragilize a vítima e/ou atinjam os direitos da pessoa no ambiente acadêmico;
- V. Contribuir, em parceria com os demais programas da instituição, para que nossos recursos tecnológicos, AVA e estruturas físicas considerem as especificidades de todas as pessoas, levando em conta questões etárias, baixa renda, acesso às pessoas com deficiência, mobilidade reduzida e o direito à identidade de gênero;
- VI. Contribuir na promoção da inclusão social pela educação.

#### **2.14.8 Orientações Acadêmicas**

As orientações tanto acadêmicas como pedagógicas aos alunos são de responsabilidade do corpo de coordenadores de curso. Esta é uma opção estratégica e educacional que fortemente caracteriza a instituição, que investe na manutenção de uma extensa equipe de coordenadores junto ao cotidiano dos alunos, com o objetivo de apoiar o aluno nas suas relações educacional, pedagógica e administrativa com seu curso e mesmo com a instituição.

Essa orientação deve garantir que a qualidade de aprendizado do aluno seja avaliada e constantemente problematizada, procurando formas de atualização e melhoria. Ela também garante uma orientação inicial para candidatos externos e futuros alunos, apresentando as propostas e características gerais do curso e da carreira. Também deverão ser os coordenadores que atuarão como elo entre as esferas administrativas, os professores, demais grupos de alunos e esferas de direção, orientando e facilitando o percurso e a relação do aluno junto aos mais variados setores da instituição. Também serão os coordenadores os responsáveis em orientar os alunos no que se refere aos seus direitos, deveres, atitudes e posturas, em relação ao curso, à comunidade acadêmica, à instituição bem como à formação profissional em andamento.

Também no campo da orientação curricular e dos procedimentos acadêmicos, o coordenador de curso deverá exercer um papel de tutor, supervisionando e aconselhando a

progressão do aluno no curso, orientando o aluno no planejamento de suas atividades, inclusive nos procedimentos de matrícula e escolha de componentes curriculares.

#### **2.14.8 Programas de Apoio Financeiro**

Com a finalidade de assegurar a permanência e o bom rendimento escolar de alunos com potencial, mas que apresentam dificuldades econômicas, por meio de PROUNI e FIES. Os casos são analisados pelos respectivos programas.

Além disso, os convênios comerciais são incentivos concedidos aos alunos que tenham vínculo empregatício em empresas conveniadas com da **Gran Centro Universitário**.

A premiação por melhor desempenho, chamada “**Prêmio de Sucesso Acadêmico**” pode ser concedida aos alunos que se destacarem dentre os membros de sua turma/curso. Apenas pode ser concedida aos ingressantes no curso mediante processo seletivo, excluindo-se matriculados advindos de transferência externa ou interna e aproveitamento de estudos, matrícula trancada e que cursaram disciplinas na modalidade de DISPEN. Devem ainda: ter cumprido todos os créditos do curso no próprio curso; ter concluído integralmente todos os períodos sem interrupção da matrícula. O aluno premiado receberá uma bolsa 100% (cem por cento) em um curso de Pós-graduação.

#### **2.14.9 Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva - NAEI**

O Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva do **Gran Centro Universitário** foi implantado para atendimento adequado às diretrizes da Lei 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

O NAEI é responsável pela formulação e implementação da política de acessibilidade e viabilização de ações da IES, presente no PDI, tendo como objetivo a eliminação de barreiras arquitetônicas, atitudinais, de comunicações, digitais e pedagógicas. Tem seu atendimento voltado, em especial, a pessoas com deficiência auditiva, visual, física, altas habilidades/superdotação e transtorno do espectro autista.

O NAEI é constituído por ao menos um representante de cada diretoria ou coordenação executiva, nomeado por meio de portaria interna. Os membros do NAEI serão escolhidos e nomeados pela Reitoria.

O NAEI é coordenado por um dos membros, por indicação da Reitoria.

A perda do vínculo com a IES e ou de qualquer dos cargos mencionados no caput deste artigo implicará, automaticamente, a perda do respectivo mandato.

A composição do NAEI seguirá as seguintes diretrizes:

I - Os mandatos dos membros da NAEI serão por prazo indeterminado.

II - Os cargos serão exercidos sem remuneração.

São atribuições do NAEI:

- I. propor ações afirmativas para superação de barreiras que inviabilizam a acessibilidade arquitetônica, atitudinal, das comunicações, digitais e pedagógicas no âmbito do **Gran Centro Universitário**;
- II. desenvolver projetos e atividades com o objetivo de assegurar o direito à acessibilidade arquitetônica, atitudinal, das comunicações, digitais e pedagógicas no âmbito do **Gran Centro Universitário**;
- III. promover e estimular ações que garantam o acesso e permanência de pessoas com deficiência no ensino superior do **Gran Centro Universitário**;
- IV. oferecer, desde que solicitado, assistência ao deficiente no ambiente acadêmico desde o momento da inscrição no processo seletivo;
- V. atender a comunidade acadêmica e visitantes no que tange a acessibilidade arquitetônica nas instalações do **Gran Centro Universitário**;
- VI. manter cadastro e acompanhamento das pessoas com deficiência assistidas, elaborando relatórios anuais;
- VII. realizar atividades próprias e em parceria com órgãos públicos e privados que tratam das deficiências e da temática inclusiva, visando à conscientização da comunidade acadêmica e da comunidade em geral sobre a necessidade de inclusão;
- VIII. estudar a legislação pertinente à acessibilidade, aplicável à instituição de ensino superior;
- IX. registrar e divulgar as ações e políticas desenvolvidas pelo NAEI;

- X. deliberar sobre a ampliação/restrição das formas de atendimento à pessoa com deficiência, encaminhando propostas à Reitoria;
- XI. avaliar e encaminhar parecer à Reitoria sobre a necessidade de implementação de espaços ou recursos multifuncionais (ambientes dotados de equipamentos, mobiliários e materiais didáticos e pedagógicos para a oferta do atendimento educacional especializado – Decreto 7611/2011);
- XII. XIII – propiciar às pessoas com deficiência o acesso a tecnologias assistivas e aos materiais de informação.

#### **2.14.10 Política e Acompanhamento de Egressos**

Considerando os vários indicadores de qualidade de uma Instituição de Ensino Superior destacam-se os resultados de investigações empíricas sobre o acompanhamento da vida profissional e educacional de seus ex-alunos.

A IES, por meio do Programa de Acompanhamento, tem como objetivo estreitar seu relacionamento com seus ex-alunos, desencadeando ações de aproximação, contato direto e permanente, através de todas as formas de comunicação possíveis e viáveis.

Este programa expressa o compromisso do **Gran Centro Universitário** com o seu egresso numa relação de mão dupla, mantendo-os informados sobre notícias da sua área de formação, informações científico-técnicas, eventos (jornadas, congressos, cursos de atualização etc.), atividades de formação continuada, oportunidades, pós-graduação, perguntas a seu professor, além do contato com colegas de sua turma.

De acordo com a política institucional, o programa tem como objetivos:

- Criar o banco de dados - Projeto Sistema de Informação;
- Promover a manutenção do intercâmbio entre a IES e os egressos dos seus cursos;
- Avaliar o nível de satisfação dos egressos com a formação acadêmica adquirida;
- Avaliar a qualidade do ensino e adequação dos currículos à demanda do mercado;
- Levantar e analisar trajetórias profissionais;
- Levantar e avaliar situações profissionais;

- Acompanhar os alunos dos cursos de graduação da IES que já estão em contato com o mercado de trabalho;
- Saber da inserção, ou não, em programas de educação continuada (pós-graduação, cursos de curta duração etc.).

Desta forma, o **Gran Centro Universitário** consegue manter contato contínuo com os seus egressos, que por sua vez, representa o feedback do desempenho acadêmico institucional por sua atuação no mercado.

134

Sobre o acompanhamento de egressos, foram instituídos relatórios semestrais com as seguintes dimensões avaliadas:

- Dados do egresso;
- Dados profissionais;
- Continuidade dos estudos;
- Percepções sobre a formação acadêmica;
- Impacto da formação na carreira profissional;
- Encontro de egressos.

## **2.15 POLÍTICAS DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DA MODALIDADE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EaD)**

### **2.15.1 Políticas Institucionais para a Modalidade EaD**

O advento da sociedade da informação e do conhecimento incentiva o aparecimento das novas tecnologias que provocam a necessidade de pesquisas para identificar formas mais criativas do processo ensino-aprendizagem. É preciso garantir a adequação dessas ferramentas em uma sociedade que está em crescente transformação, fundamentada em referenciais teóricos e modelos técnicos que realmente contribuam para uma caminhada mais segura em direção ao futuro.

O saber passa a ser construído com base na troca e em relações mais igualitárias. O professor precisa estimular a postura crítica e investigativa do estudante, bem como conviver com a ambivalência, da concordância ou discordância, que passam a ser expressas pelos alunos na construção coletiva do conhecimento.

É necessário rever métodos, conteúdos e metodologias de Educação a Distância frente aos desafios das inovações tecnológicas. A educação passa agora a acontecer também num território até então desconhecido: o espaço virtual de aprendizagem. Os educadores precisam lidar com as novas exigências sociais, com novos objetivos educacionais e novos grupos de estudantes. As redes sociais foram amplamente incorporadas aos Ambientes Virtuais Multimídia Interativos disponibilizando formas de compartilhamento de conteúdo não somente entre alunos e professores de um mesmo grupo, mas também com as demais comunidades interligadas a determinadas áreas de conhecimento. As novas tecnologias de informação e comunicação provocam a formação de uma nova esfera pública cujos limites são definidos a partir das línguas, culturas e centros de interesses e não mais por cortes geográficos.

Esse contexto educacional requer o planejamento de formatos inovadores de aprendizagem, causando mudanças estruturais que valorizam a aprendizagem independente, auto-organizada e em grupo. É tempo, portanto, de reflexão sobre as possibilidades da educação frente ao surgimento destas novas mídias que resultam numa aprendizagem coletiva com mudanças significativas nas interações e conexões possíveis entre professores e alunos no ato educativo. Este é o desafio da Educação a Distância na instituição, que adota as seguintes políticas, tendo como foco garantir os critérios estabelecidos nos indicadores de qualidade do MEC para essa modalidade de ensino:

- a) **Aprendizagem com foco na problematização** – O estudante deve desenvolver uma postura questionadora no contexto das relações sociais, políticas, econômicas e culturais, com base na pesquisa e reflexão sobre a realidade.
- b) **Autonomia na construção do conhecimento** – o aluno passa a ter domínio do conteúdo e mais possibilidades de atuar sobre ele modificando o seu papel de espectador passivo para sujeito atuante e transformador. As práticas avaliativas são influenciadas por esse princípio e refletem essa independência do aluno no processo ensino- aprendizagem.
- c) **Diversidade** – O modelo de EaD adotado contempla diferentes naturezas de conhecimento e abordagens teóricas e metodológicas, além de questões multiculturais, decorrentes das diversas etnias e culturas que passam a fazer parte do contexto educacional na modalidade a distância.
- d) **Articulação entre Teoria e a prática** – O aluno desenvolve sua capacidade de agir de forma integrada, refletindo sobre a sua ação.

- e) **Aprendizagem colaborativa** – A proposta pedagógica deve possibilitar a criação de um ambiente de trabalho cooperativo, de responsabilidade individual e coletiva, entre todos os atores envolvidos no processo ensino-aprendizagem.
- f) **Dialogicidade** – Os projetos de EaD devem garantir o diálogo e a interação permanente entre os atores envolvidos no processo ensino aprendizagem, por meio da Integração das diferentes tecnologias adotadas nos programas a distância.
- g) **Articulação do ensino, pesquisa e extensão** - O currículo deve propiciar ao aluno a oportunidade de participar de uma educação reflexiva que se constitui em momentos articulados de ação-reflexão-ação.
- h) **Integração com o Projeto de Avaliação institucional** - Adotar práticas avaliativas integradas ao processo de Avaliação Institucional de modo a assegurar a qualidade da Educação a Distância na IES.
- i) **Estímulo às pesquisas** relacionadas à EAD e ao **uso de novas Tecnologias de Informação e Comunicação** na Educação.
- j) **Expansão da oportunidade de acesso e permanência** de jovens e adultos à educação superior, por meio da oferta de cursos na modalidade a distância.

### 2.15.2 Equipe Multidisciplinar EaD - NEaD

Uma equipe multidisciplinar é formada por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, onde há uma somatória das contribuições individuais de cada membro presente. Inúmeros são os benefícios, dentre eles pode se destacar: maior criatividade, disseminação do conhecimento, diferentes pontos de vista de um mesmo problema e aumento da motivação dos membros da equipe.

Todos os envolvidos na equipe devem trabalhar com sinceridade, competência e responsabilidade; trabalhar com o intuito de atingir resultados positivos através de suas contribuições individuais e coletivas para a concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e recursos educacionais para a educação a distância.

A equipe Multidisciplinar da Educação a Distância do **Gran Centro Universitário** é constituída por um núcleo denominado Núcleo de Educação a Distância (NEaD), conforme mencionado



anteriormente. O NEaD é o órgão da IES responsável pela coordenação administrativa e didático-pedagógica dos cursos e atividades de educação a distância na Instituição em todos os segmentos de ofertas que o EaD se faça presente. Esse órgão é subordinado à Pró-Reitoria Acadêmica e tem como objetivos desenvolver ações que reflitam a abrangência de sua área de trabalho.

O **NEaD** é constituído por:

- a) um Coordenador de NEaD;
- b) Assessoria de Recursos Tecnológicos;
- c) Controle de Processos do EAD;
- d) Designer Instrucional;
- e) Representantes docentes em EaD;
- f) Web designer;
- g) Tutor de área;
- h) Monitor de área;

Ao **Coordenador do NEaD** compete:

- Convocar e presidir as reuniões;
- Fazer cumprir as decisões;
- Representar o NEaD em todas as instâncias ou delegar a representação NEaD;
- Fazer cumprir as diretrizes da EaD na IES e nos polos;
- Prestar consultoria para processos de EaD em outros polos quando solicitado;
- Apreciar, elaborar e difundir modalidades de EaD
- Manter contato com a comunidade interna e externa à IES no sentido de divulgar as ações do NEaD e estabelecer parcerias e/ou outras formas de cooperação para a viabilização de projetos em EaD.
- Programar capacitações para professores, tutores envolvidos no curso;
- Encaminhar aos órgãos competentes projetos em EaD, relatórios técnicos e financeiros, semestralmente e ou quando solicitados.

São atribuições do NEaD:

- Assegurar o envolvimento da comunidade acadêmica na modalidade de EaD, mediante a articulação contínua com todos os setores das IES;
- Oferecer cursos e/ou atividades formativas de Graduação e de Pós-graduação lato sensu, e de Extensão;
- Qualificar docentes e técnicos administrativos para atuarem em EaD;
- Assessorar e dar suporte a todas as iniciativas e experiências em EaD, no âmbito das IES;
- Apoiar e incentivar a aplicação do conhecimento adquirido em EaD;
- Estudar, elaborar e difundir modalidades de EaD;
- Buscar o desenvolvimento de habilidades em novas tecnologias aplicadas à EaD;
- Propor normas de organização, gestão e avaliação da EaD no âmbito das IES;
- Promover as melhores práticas pedagógicas em todos os cursos ofertados em EaD;
- Promover parcerias com outras instituições nacionais e internacionais, públicas e privadas, governamentais e não governamentais;
- Promover congressos, simpósios e similares sobre assuntos relacionados com EaD.
- Disseminar a tecnologia, metodologias e os recursos educacionais para a EaD.
- Acompanhar o rendimento das disciplinas ofertadas na modalidade a distância através do desenvolvimento formal de um plano de ação implementado e compartilhado com a equipe multidisciplinar e coordenador de curso a partir de dados numéricos obtidos do aproveitamento das avaliações.

O NEaD utilizará de toda a estrutura da IES, seus outros núcleos, coordenações, NDE, secretarias, pessoal e infraestrutura para o desenvolvimento das atividades por ele coordenadas. O plano de ação da equipe multidisciplinar será apresentado à comissão de avaliação.

A equipe multidisciplinar, estabelecida em consonância com os PPCs, é constituída por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, é responsável pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a educação a distância e possui plano de ação documentado e implementado e processos de trabalho formalizados.

### 2.15.3 Atividades de Tutoria

As atividades de tutoria organizadas para o atendimento dos cursos na modalidade de Ensino a Distância (EaD), atendem às demandas didático-pedagógicas da respectiva estrutura curricular, sendo fundamental no processo de interatividade, mantendo um elo entre a Instituição com todos os elementos e processos participantes do modelo institucional EaD e o aluno participante do processo de ensino-aprendizagem. As atividades de tutoria no EaD ocorrem no modo bimodal, ou seja, tanto na forma presencial quanto na forma a distância. As atividades de tutoria são compostas por funções distintas e complementares. Tais atividades estão sob gestão do **NEaD (Núcleo de Educação a Distância)**.

A tutoria é um componente primordial na organização e desenvolvimento da Educação a Distância – EAD, porque tem como objetivo principal o acompanhamento, a orientação e a avaliação de todo o processo de ensino-aprendizagem, especialmente nos momentos de atividade e de estudo não presencial. O tutor é um dos responsáveis pela mediação do processo ensino-aprendizagem, por isso, deve acompanhar e orientar continuamente o aluno.

A tutoria proporcionará o apoio pedagógico às atividades de todos os alunos do curso e sua contínua capacitação é imprescindível para o sucesso do curso. Com esta finalidade, inclui como **atividades:**

- Planejamento da tutoria presencial e à distância;
- Acompanhamento das Atividades;
- Planejamento de atividades para recuperação da aprendizagem;
- Elaboração dos materiais de apoio à atuação dos alunos;
- Planejamento e treinamento contínuo dos tutores;
- Acompanhamento do trabalho dos tutores.

As atividades de tutoria buscam atender às demandas didático pedagógicas da estrutura curricular compreendendo a mediação pedagógica junto aos discentes de forma presencial ou a distância e tem como competência o acompanhamento pedagógico dos alunos, interagindo e auxiliando-os com os materiais didáticos e todo o processo pertinente ao modelo institucional, com a finalidade no processo de ensino-aprendizagem de transformar informação em conhecimento.

Implica-se nas atividades de tutoria para modalidade de EaD, exigirem competências pessoais, tecnológicas, sociais e profissionais organizadas em **quatro áreas:**

- a) Competências pedagógicas (domínio dos métodos de ensino-aprendizagem) e técnicas (domínio do conteúdo);
- b) Competências socioafetivas (capacidades de criação de um ambiente interpessoal favorável à aprendizagem);
- c) Competências gerenciais (capacidades de organização e coordenação das atividades e procedimentos relativos ao Curso);
- d) Competências tecnológicas (domínio das tecnologias digitais de informação e de comunicação requeridas para a condução das atividades)

O tutor a distância atuará a partir da Instituição mediando o processo pedagógico do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) com alunos geograficamente distantes. A **tutoria a distância** na EaD tem suas atribuições:

- a) Orientar os alunos em seus estudos relativos à disciplina específica, esclarecendo dúvidas específica e em geral, auxiliar nas atividades de avaliação;
- b) Promover espaços de construção coletiva de conhecimento, com as atividades presenciais, de fóruns de discussão, vídeo aulas, web-conferências, salas de conversação (chat) e correios eletrônicos;
- c) Acompanhar a frequência e a participação dos alunos nas diversas atividades, bem como selecionar material complementar e de sustentação teórica aos conteúdos;
- d) Conduzir os processos avaliativos de ensino-aprendizagem, além de participar dos trabalhos de planejamento e redirecionamento do PPC junto aos docentes.

A **tutoria presencial** tem suas atribuições:

- a) Atender os alunos no polo, especialmente no desenvolvimento das atividades acadêmicas, fomentando o hábito da pesquisa, esclarecendo dúvidas em relação a conteúdo específico, notadamente quanto ao uso das tecnologias de comunicação e informação disponíveis;
- b) Auxiliar nos momentos presenciais obrigatórios, tais como avaliações, aulas práticas em laboratórios e apresentação de trabalhos, atividades coletivas ou individuais, dentre outras;
- c) Manter-se em comunicação permanente com os tutores a distância e com a equipe pedagógica do Curso;
- d) Orientar e capacitar o aluno na utilização dos recursos do AVA.

O tutor é responsável por auxiliar o aluno a sanar suas dúvidas, bem como fornecer orientações a distância. Os contatos são realizados periodicamente pelo chat do AVA pelo e-mail específico da tutoria e pelo telefone quando necessário. A cada unidade curricular ministrada, ocorre a capacitação com o professor da mesma, onde o tutor recebe informações pertinentes ao conteúdo da disciplina, o material didático impresso, aulas gravadas pelos professores e os gabaritos das atividades exigidas. São orientados quanto aos objetivos da disciplina e das atividades que serão realizadas, e respectivas avaliações dos alunos. Dessa maneira, cabe ao **tutor realizar as seguintes atividades:**

- a) Participar das videoconferências, bem como de outras atividades;
- b) Apontar falhas no sistema de tutoria;
- c) Participar de atividades de formação e promover estudos sobre educação a distância, com o intuito de manter-se constantemente atualizado;
- d) Sugerir melhorias no sistema AVA, seja por observação de falhas ou mediante críticas feitas pelos alunos;
- e) Informar o aluno sobre os diversos aspectos que compõem o sistema AVA, possibilitando a integração e a identificação do aluno com o mesmo;
- f) Motivar e estimular o aluno, em torno dos objetivos traçados, fomentando um sentimento de autorresponsabilidade, proporcionando a permanência do aluno no Curso/disciplina;
- g) Familiarizar o aluno com a metodologia, as ferramentas e os materiais dispostos para o estudo no AVA;
- h) Controlar a participação dos alunos, mediante monitoramento no AVA;
- i) Conhecer e operacionalizar o AVA;
- j) Tirar dúvidas quanto a informações relacionadas ao Curso ou disciplina em questão;
- k) Detectar com antecedências as possíveis dificuldades e problemas de aprendizagem que poderão surgir, possibilitando a busca de soluções;
- l) Conhecer os alunos, entendendo as diferenças individuais como condicionantes do ritmo de aprendizagem;
- m) Auxiliar os alunos na realização das atividades, responder a dúvidas seja através de correio eletrônico, chat ou telefone;

- n) Incentivar o uso de bibliotecas, a busca de material de apoio, estimulando a pesquisa, e outras formas de trabalho intelectual;
- o) Fazer avaliação das atividades realizadas pelos alunos e fornecer feedback das mesmas;
- p) Conhecer os fundamentos, estruturas, possibilidades e metodologia da educação a distância;
- q) Estar com as atividades burocráticas em dia, (correção de provas, atividades de aprendizagem, entre outras);
- r) Oferecer vias de contato entre aluno e Instituição, animando e orientando o aluno nas possíveis dificuldades;
- s) Manter contatos com professores e demais envolvidos com o processo do AVA;
- t) Informar aos alunos, os objetivos e os conteúdos do Curso ou da disciplina, destacando a relevância dos mesmos;
- u) Conhecer e avaliar os materiais de estudo, possibilitando a sugestão de melhoria dos mesmos;
- v) Reforçar os materiais de estudo, enviando aos alunos, links complementares solicitados ao professor.
- w) Comunicar-se pessoalmente com o aluno, a fim de criar uma relação compreensiva entre ambos, evitando atitudes autoritárias, como também as atitudes extremamente permissivas;
- x) Estimular a interação entre os alunos, favorecendo a comunicação entre eles, sugerindo a organização de círculos de estudo.

O acompanhamento das atividades de tutoria para ações corretivas e/ou evolutivas propostas pela equipe pedagógica, é analisada pelo NEaD através dos resultados e índices obtidos através de questionários de avaliação periódicos dispostos nas disciplinas ofertadas na modalidade de ensino a distância.

Na **Tutoria Presencial**, atuante nos polos: o aluno será atendido individualmente ou em grupos, para discutir e avaliar seu processo de aprendizagem, apresentar os resultados de suas leituras, atividades e trabalhos propostos nos materiais didáticos e, também, para tirar dúvidas.

Na **Tutoria a Distância (online)**: o aluno entra em contato com seu tutor através dos meios de comunicação estabelecidos e nos horários definidos pela Coordenação. Os **meios disponibilizados** pela Coordenação Geral do Curso são:

- E-mail;
- Telefone;
- Internet (AVA) – chat, mural, fóruns de discussão, leituras complementares e outros recursos disponíveis na ferramenta – condicionados ao acesso do discente ao recurso, sendo disponibilizados também em laboratórios nos polos.

O **Tutor online (não presencial)** tem a missão de ser um facilitador da disciplina. Ele realiza diversas atividades no ambiente, sendo que suas **funções** estão classificadas nos seguintes grupos:

- Atos pedagógicos (dar feedbacks, explicar teorias, apresentar opiniões e conselhos, elaborar questões, fazer resumo dos comentários conectando-os quando necessário e direcionar o aluno para referências externas, etc.);
- Atos de gerenciamento (coordenar as tarefas da disciplina, coordenar discussões e coordenar a dinâmica da disciplina);
- Atos de suporte social (gerar empatia entre os alunos, conectar os alunos através de suas características semelhantes, etc.);
- Atos de suporte técnico (orientar os alunos quanto a problemas técnicos e de outras causas que possam vir a ocorrer, mesmo não sendo o responsável por resolvê-los).
- Contato com o professor da disciplina para sanar problemas relacionados a ela e ao aprendizado.

O tutor deve manter um cadastro atualizado com o controle das atividades desenvolvidas individualmente pelo discente na área de conhecimento de sua responsabilidade, registrando, inclusive, os encontros presenciais com o professor. Mediará e controlará (sob a supervisão do professor, Coordenador do Curso) todas as atividades discentes previstas no material didático e nas unidades didáticas das disciplinas.

Os atendimentos individuais poderão ser realizados por meio de contatos: presenciais, telefone ou internet, visando à melhoria do processo de aprendizagem dos alunos. Os atendimentos coletivos acontecerão por meio de encontros periódicos, seminários e outros meios previstos na operacionalização do curso.

As atividades de tutoria, portanto, atendem às demandas didático-pedagógicas das estruturas curriculares dos cursos, compreendendo a mediação pedagógica junto aos discentes, inclusive em momentos presenciais, o domínio do conteúdo, de recursos e dos materiais didáticos e o acompanhamento dos discentes no processo formativo, e são avaliadas periodicamente por estudantes e equipe pedagógica do curso, embasando ações corretivas e de aperfeiçoamento para o planejamento de atividades futuras.

#### 2.15.4 Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria

Em consonância com o disposto na portaria nº 1.134, de 10 de outubro de 2016, o **Gran Centro Universitário** possui um conjunto de competências necessárias para o exercício das atividades de tutoria com base na definição de conhecimentos, habilidades e atitudes que vão ao encontro da proposta de atribuições para o desempenho do cargo.

São **conhecimentos**:

- Formação na área de atuação do curso preferencialmente complementada por especialização e experiência profissional que o qualifiquem para contribuir com a formação profissional do egresso.
- Conhecimento das rotinas de trabalho e de como devem ser realizadas as atividades no processo de tutoria, para melhor organizar seu tempo, priorizando a mediação pedagógica e a interação com os alunos;
- Conhecimento e capacidade de operacionalização dos recursos e ferramentas do Ambiente Virtual de Aprendizagem, de softwares e de ferramentas de buscas pela internet, a fim de utilizar os recursos em prol da aprendizagem, inclusive os que garantem a acessibilidade pedagógica, metodológica e instrumental;
- Conhecimento pleno da Unidade Curricular e sobre o projeto pedagógico do curso, a fim de planejar e desenvolver atividades que garantam o desenvolvimento das competências e o alcance dos objetivos, tendo em vista o perfil do egresso;
- Conhecimento sobre educação a distância e tecnologias de informação e comunicação, tendo capacidade para entender os fundamentos, estruturas e metodologias referentes a



EaD, compartilhando a filosofia da mesma e utilizando as tecnologias em todo o seu potencial.

São **habilidades**:

- Comunicação (oral/escrita), capacidade de se comunicar de forma clara com os discentes, utilizando recursos de tecnologia de informação, orientando e estimulando o aprendizado, bem como os hábitos do estudo autônomo e do aprofundamento dos conteúdos propostos, dentro dos parâmetros de mediação propostos pela IES;
- Organização e Planejamento para determinar o conjunto de procedimentos, ações necessárias para a consecução das atividades de forma organizada, com o intuito de aperfeiçoar os procedimentos e conseguir melhores resultados de aprendizagem;
- Relacionamento interpessoal, ou seja, competência para administrar relacionamentos e criar redes, de encontrar pontos em comum e cultivar afinidades, para atuar na mediação de forma a despertar nos alunos o interesse pelos estudos e pelo curso e, desta forma, melhorar os indicadores de retenção;
- Capacidade de trabalho em equipe, para trocar informações, conhecimentos, com o intuito de agilizar o cumprimento de metas e o alcance de objetivos compartilhados pelo grupo de professores.

Enfim, são **atitudes**:

- Proatividade e criatividade, antecipando-se a possíveis problemas que podem surgir, propondo soluções e ideias novas por iniciativa própria e para sugerir novas maneiras para realização das tarefas, para resolver problemas de maneira inovadora, para maximizar o uso dos recursos disponíveis
- Automotivação, a fim perseguir os objetivos por conta própria, com energia e persistência;
- Empatia no lidar com alunos e pares, tratando as pessoas com respeito e ética e procurando perceber as necessidades do outro;
- Flexibilidade, sendo capaz de adaptar-se rapidamente a variações na realização ou surgimento de novas atividades, assim como para se dedicar a vários estudos ou ocupações;

- Comprometimento para cumprir prazos e estar sempre presente no ambiente, interagindo com alunos, enriquecendo as discussões e colocando o seu potencial acadêmico em prol do alcance dos objetivos e metas do curso, colaborando, dando suporte, com total dedicação;
- Liderança, a fim de conduzir com qualidade o processo de realização de tarefas e atividades pelos alunos.

De modo a definir características comuns para a tutoria na modalidade de ensino a distância da IES, elaboramos alguns indicativos para conduzir o trabalho do tutor quanto às características das mensagens e quanto aos modelos de relatórios que devem ser emitidos ao professor da disciplina e à equipe que acompanha o curso. A tabela a seguir ilustra os tipos de mensagens enviadas aos alunos pelo ambiente de aprendizagem – AVA.

Quadro 16 - Tipos de Mensagens disponíveis no AVA

Ferramenta	Função da mensagem	Direcionamento
Correio eletrônico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• motivar os alunos;</li> <li>• esclarecer sobre as atividades;</li> <li>• informar prazos e datas.</li> </ul>	de caráter individual e coletivo
Fórum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nortear a discussão (propondo o debate);</li> <li>• contribuir com a temática abordada;</li> <li>• buscar o foco da discussão.</li> </ul>	de caráter coletivo
Diário	<ul style="list-style-type: none"> <li>• motivar o aluno, mostrando que seus registros pessoais estão sendo acompanhados.</li> </ul>	de caráter individual
Envio de Arquivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• detalhar aspectos positivos e negativos do trabalho enviado, visando ao aperfeiçoamento da atividade;</li> <li>• promover a sistematização do aluno.</li> </ul>	de caráter individual
Bate-papo / chat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• motivar os alunos;</li> <li>• realizar uma aproximação afetiva;</li> <li>• esclarecer dúvidas sobre atividades;</li> <li>• introduzir a temática abordada no Curso;</li> <li>• servir como um porto seguro ao aluno, ponto de encontro.</li> </ul>	de caráter coletivo

Fonte: AVA Gran Centro Universitário (2022)

Outra responsabilidade atrelada à função do tutor é o preenchimento e o envio de relatórios de acompanhamento, que devem conter informações relevantes da prática tutorial. A tabela a seguir ilustra os tipos de relatórios de acordo com o sujeito destinatário.

Quadro 17 - Tipos de Relatórios a serem preenchidos pelo Tutor

Sujeito destinatário	Relatório	Objetivos
Para o professor	<ul style="list-style-type: none"> <li>de acesso</li> <li>de realização das atividades no prazo solicitado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>informar dados do acesso e a realização das atividades;</li> <li>encaminhar orientações sobre o acesso;</li> <li>esclarecer sobre o andamento das atividades da disciplina (operacionais ou de conteúdo).</li> </ul>
Para o aluno	<ul style="list-style-type: none"> <li>das atividades realizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>orientar quanto às atividades já concluídas e quais ainda se encontram com pendência;</li> <li>reforçar o prazo para cumprimento das atividades;</li> <li>esclarecer sobre o funcionamento da disciplina, das atividades, dos prazos a cumprir.</li> </ul>
Para a equipe técnica, secretaria e coordenação do Curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>de acesso dos alunos e professores;</li> <li>de realização das atividades no prazo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>avisar sobre o não funcionamento de mídias, arquivos etc;</li> <li>avisar quanto aos problemas de acesso enfrentados pelos alunos;</li> <li>encaminhar e esclarecer diferentes situações técnicas que possam surgir.</li> </ul>

Fonte: AVA Gran Centro Universitário (2022)

Semestralmente o NEaD (Núcleo de Educação a Distância) realiza uma avaliação visando diagnosticar as principais fragilidades e possíveis oportunidades de melhoria na capacitação dos tutores com intenção de buscar práticas inovadoras para permanência dos discentes. A busca pela adoção de gamificação pode ser considerada uma abordagem interessante, como alternativa às práticas tradicionais e aplicável ao ensino, pois vivemos em uma realidade em que os alunos são nativos digitais e possuem uma nova maneira de aprender.

Ressalta-se, por fim, que a prática da tutoria desenvolvida pela equipe de tutores da IES está vinculada à concepção didático-pedagógica adotada. Tal posição de trabalho significa que a ação coletiva e o entrosamento entre os tutores vinculados ao Projeto do Curso ou disciplina em execução são fundamentais para o sucesso da proposta, que reavaliada constantemente pelos índices de acompanhamento, é apoiada pela adoção das melhores práticas pedagógicas com soluções e implementações criativas e inovadoras buscando sempre a melhor e mais próxima interação e desenvolvimento de conhecimento do aluno.

Nesse contexto, os conhecimentos, habilidades e atitudes da equipe de tutoria são adequados para a realização de suas atividades, e suas ações estão alinhadas aos PPCs, às demandas

comunicacionais e às tecnologias adotadas no curso, são realizadas avaliações periódicas para identificar necessidade de capacitação dos tutores e há apoio institucional para adoção de práticas criativas e inovadoras para a permanência e êxito dos discentes.

### 2.15.5 Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA

O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), é o sistema que propicia as salas de aula dos alunos nos cursos a distância (EAD). É o ambiente virtual que disponibiliza os conteúdos das aulas (*webaulas*) e das ferramentas de avaliação e interação do processo ensino. O AVA é conhecido também por sua sigla em inglês LMS – *Learning Management System* ou Sistema de Gestão da Aprendizagem (SGA), são *softwares* desenvolvidos sobre uma metodologia pedagógica para auxiliar a promoção de ensino e aprendizagem virtual ou semipresencial.

O AVA pode ser acessado pelo **Portal do Gran Centro Universitário** e oferece conteúdo em conformidade e em constante evolução, aplicadas normas de acessibilidade, e os padrões de usabilidade são atendidos. O design de navegação (através dos materiais de ensino-aprendizagem) permite que os alunos conheçam seu progresso e posição em relação ao conteúdo geral. O conteúdo de ensino-aprendizagem e materiais publicados, incluindo recursos adicionais, são imprimíveis, proporcionando ao aluno a flexibilidade de tempo e espaço, podendo desenvolver seus estudos em qualquer lugar, de acordo com sua disponibilidade.

O acompanhamento pedagógico implementado por professores, tutores especialistas utiliza-se das estratégias síncronas e assíncronas tais: fóruns, questionários, chat, correios eletrônicos e web-conferências.

As disciplinas são divididas em **unidades curriculares de aprendizagem** e o conteúdo é formado por:

- Mapas de Aprendizagem;
- Videoaulas;
- Slides de Aulas;
- E-books;
- Fóruns – Desafios Colaborativos;
- Checks de aprendizagem;

- Atividades avaliativas / contextualizadas;
- Games: Objetos de Aprendizagem Interativos;
- Artigos de Referência;
- Materiais Complementares.

No AVA, os alunos podem copiar os conteúdos diretamente para seus computadores pessoais e imprimi-los, se necessário.

O aluno tem acesso aos seguintes canais de comunicação: chat, fórum, correio eletrônico e web-conferência. Estes **canais** são especificados em sequência:

- chat: os chats ficam abertos durante o período de atividade proposta pelo tutor. O tutor acompanha o chat para que todas as perguntas postadas sejam prontamente respondidas. Caso o questionamento realizado pelo aluno não possa ser respondido naquele momento, ele receberá um retorno da tutoria acadêmica;
- fórum: para cada núcleo de estudo um fórum específico é criado pelo professor, o qual visa integrar a mídia da videoaula, a referência do mapa mental, as atividades avaliativas e as discussões de aprofundamento orientadas por materiais complementares. O fórum possibilita ao aluno criar e gerar conceitos pertinentes ao tema abordado e compartilhar entre a turma, disseminando o conhecimento aplicado;
- correio eletrônico: o aluno tem um canal específico para enviar correio eletrônico, assim como tutoria, professor (mediado) e coordenação de EaD;
- webconferência: são realizados pelos professores com o objetivo de compartilhar conhecimentos adquiridos durante a jornada de Curso e agregar conceitos ao conhecimento formado.

Este ambiente disponibilizado como AVA oferece um conjunto de tecnologias de informação e comunicação, que permite desenvolver as atividades no tempo, espaço e ritmo de cada participante. Por meio das interações possibilitadas por esta ferramenta que se torna possível a troca de experiências, o estabelecimento de parcerias e a cooperação. O uso do **AVA** oferece as seguintes **vantagens**:

- a interação entre o computador e o aluno;
- a possibilidade de se dar atenção individual ao aluno;

- a possibilidade de o aluno controlar seu próprio ritmo de aprendizagem, assim como a sequência e o tempo;
- a apresentação dos materiais de estudo de modo criativo, atrativo e integrado, estimulando e motivando a aprendizagem;
- a possibilidade de ser usada para avaliar o aluno.

A abordagem autoinstrucional pedagógica no EaD fundamenta-se na ideia de que a transmissão de informação é a base da educação, já a abordagem colaborativa, o aluno aprende aquilo que lhe é ensinado a partir de um foco de transmissão, entrando em contato com o professor para sanar eventuais dúvidas. O modelo colaborativo segue o princípio de que a interação e o diálogo entre alunos e professores é essencial para o processo educativo, ou seja, o aprendizado ocorre por meio da construção coletiva com base no questionamento, na problematização, na discussão, na apresentação de dúvidas e na troca de informações.

O AVA agrega várias tecnologias encontradas na web para prover a comunicação, a disponibilização de materiais e a administração do curso ou disciplina. Sendo organizados em quatro grupos de funcionalidades: **Coordenação**, de **Comunicação**, de **Produção/Cooperação dos Alunos** e de **Administração**.

- **Ferramentas de Coordenação:** servem de suporte para a organização de um curso ou disciplina e utilizadas pelo professor para disponibilizar informações aos alunos, tanto informações das metodologias do curso ou disciplina (procedimento, duração, objetivos, expectativa, avaliação) e estrutura do ambiente (descrição dos recursos, dinâmica do curso, agenda, etc), quanto informações pedagógicas: material de apoio (guias, tutoriais), material de leitura (textos de referência, links interessantes, bibliografia e etc) e recurso de perguntas frequentes (reúne as perguntas mais comuns dos alunos e as respostas correspondentes do professor).
- **Ferramentas de Comunicação:** que englobam fóruns de discussão, bate-papo, correio eletrônico e conferência entre os participantes do ambiente têm o objetivo de facilitar o processo de ensino-aprendizagem e estimular a colaboração e interação entre os participantes (tutores, discentes e docentes) e o aprendizado contínuo.

- **Ferramentas de Produção dos Alunos ou de Cooperação:** oferece o espaço de publicação e organização do trabalho dos alunos ou grupos, através do portfólio, diário, mural e perfil (de alunos e/ou grupos).
- **Ferramentas de Administração:** oferecem recursos de gerenciamento, do curso ou disciplina (cronograma, ferramentas disponibilizadas, inscrições, etc), de alunos (relatórios de acesso, frequência no ambiente, utilização de ferramentas, etc) e de apoio à tutoria (inserir material didático, atualizar agenda, habilitar ferramentas do ambiente, etc). Através delas é possível fornecer ao professor e tutor, informações sobre a participação e progresso dos alunos no decorrer do curso, apoiando-os e motivando-os durante o processo de construção e compartilhamento do conhecimento.

Entre as ferramentas de comunicação destacam-se: o correio eletrônico, listas de discussões, *newsgroup*, chat e teleconferência. Nas ferramentas de disponibilização de materiais, podendo ser inseridas por alunos ou professores estão: editor de texto coletivo, biblioteca digital, fórum e outros.

À parte, as ferramentas tecnológicas, as práticas, posturas pedagógicas e também comunicacionais inspiram ambientes instrucionistas (centrados no conteúdo), interativos e cooperativos. A interação é mínima e a participação on-line do aluno é praticamente individual. É considerado o tipo mais comum onde a informação é transmitida como em uma aula tradicional presencial.

Os ambientes interativos estão centrados na interação on-line, onde a participação é essencial no curso ou disciplina. Por fim, em ambientes cooperativos, seus objetivos são o trabalho colaborativo e a participação on-line.

O ambiente de aprendizagem foi pensado e estruturado com incorporação de uma sólida comunidade de aprendizagem, uma vez que dispõe de recursos interativos que facilitam a colaboração, estimulam a investigação e também a interação entre os alunos, professores e tutores. Estes recursos interativos suportados no AVA são parte de um conjunto de ferramentas adequadas a **metodologia** implementada, sendo:

- as videoaulas e seus conteúdos complementares, bem como os vídeos de domínio público, agregam informações que geram conhecimentos ao aluno nas unidades publicadas;
- curadoria de componentes curriculares, proposta pelos professores;

- as aulas são orientadas em mapas mentais que facilitam o sequenciamento e contextualização do conteúdo, provendo ao aluno uma memória de referência que facilita a reconstrução do conteúdo quando for aplicá-lo;
- os fóruns temáticos que apresentam propostas de discussões e possibilidade de amplitude de conhecimento através da interação e contribuições da comunidade acadêmica;
- as webconferências que apresentam os temas como são tratados na comunidade atual e as novas pesquisas ou referências para a sociedade do conhecimento.

Vale ressaltar que o AVA mantém Integração com o sistema acadêmico no que diz respeito às matrículas e informações acadêmicas do aluno, acessíveis pelo Portal do Aluno. Como proposta de melhoria contínua do AVA é realizado semestralmente avaliações por parte de docentes e discentes que identificam as potencialidades e fragilidades a serem trabalhadas (devidamente documentadas).

Assim, o Ambiente Virtual de Aprendizagem apresenta materiais, recursos e tecnologias apropriadas, que permitem desenvolver a cooperação entre tutores, discentes e docentes, a reflexão sobre o conteúdo das disciplinas e a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional, e passa por avaliações periódicas devidamente documentadas, que resultam em ações de melhoria contínua.

#### **2.15.5.1. Recursos de acessibilidade no AVA**

A instituição garante a acessibilidade comunicacional. A IES disponibiliza seu material didático a partir de diferentes mídias de suporte aos alunos com necessidades especiais, quando necessário e solicitado, tanto no que diz respeito ao Ambiente Virtual de Aprendizagem com aulas traduzidas em **Libras** e compatibilidade aos diversos leitores de tela, quanto ao suporte físico com computadores adaptados com **Braille** e com programas de leitores de tela, bem como suporte pedagógico.

Pelo AVA, também são disponibilizados os recursos de **legendas** e **audioaulas** para as videoaulas. Há também o recurso “**apagar a luz**”, com modificação de contraste de tela para auxiliar pessoas com visão reduzida.



Os materiais de texto, disponibilizados em PDF e E-PUB, permitem as **leituras acessíveis** disponibilizados pelos respectivos leitores. Além disso, há a função de modificação para **13 idiomas**, a **zoom de seleção** e os **audiobooks**, que oferecem a transcrição em áudio dos materiais impressos.

### 2.15.6. Materiais Digitais AVA

#### 2.15.6.1. Produção de material didático

Os materiais disponibilizados no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA possibilitam integrar recursos em outras mídias, ampliando a capacidade de autonomia do estudante frente ao seu processo de aprendizagem na modalidade EAD. A utilização do computador como recurso de aprendizagem permite a criação de materiais didáticos e a ampliação de conhecimento de forma interativa e também, complementar. Esses recursos permitem a produção de materiais digitais capazes de oportunizar a autonomia do estudante no processo de aprendizagem. A produção desses materiais digitais é feita a partir de recursos de informática de forma isolada ou em rede.

As videoaulas são gravadas pelos professores-autores, podendo ser da própria Instituição ou professores convidados, tendo em vista a riqueza de experiências e olhares diferenciados dos conhecimentos, fatos e assuntos tratados nas aulas, valorizando dessa forma a amplitude do conhecimento na área.

Com estúdios e equipe de produção própria, a IES conta com uma equipe multidisciplinar para fazer a gestão do processo produtivo. O processo começa com a seleção do conteúdo após análise da ementa, para que a produção possa ser definida e iniciada. Neste momento, apropria-se também das métricas a serem adotadas em sua produção e dos prazos de entrega para validação, ajustes (caso sejam necessários) e posterior homologação.

A equipe de produção também realiza a validação com a equipe técnica, da qual faz parte um professor validador, acompanhado da coordenação de curso. Todo esse processo avaliativo e de correção é executado por profissionais capacitados e sob a supervisão da equipe do Núcleo de Educação a Distância – NEAD.

Os textos, disponibilizados por mapas mentais, e-books e materiais complementares, da mesma forma são escritos pelos professores-autores, baseados no material didático disponibilizado

aos estudantes, nos quais se expressam e são sistematizadas por meio da escrita, de maneira dialógica. Acompanham os textos, os slides, também produzidos pelos professores-autores e utilizados para gravação das aulas. Os textos dialógicos são acompanhados por indicações de Artigos Científicos, indicação de livros/capítulos de livros, dicas de filmes e outros materiais que complementam o assunto. A logística de distribuição dos vídeos e materiais didáticos se dá única e exclusivamente pelo Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA. Os materiais digitais são disponibilizados no AVA em formato PDF e o aluno tem a opção de baixar em seu aparelho de tecnologia de informação ou comunicação (PC, notebook, smartphone, tablet, entre outros) ou ainda realizar a impressão.

Os encontros presenciais estarão vinculados aos momentos de aulas revisionais, avaliação ou ainda a momentos também considerados como de estudos, tendo em vista que o estudante apresenta suas reflexões e resultados dos estudos.

As atividades a distância são acompanhadas pelo professor-tutor havendo interação tutor/estudante sempre que necessário para maior apoio/suporte frente ao processo ensino-aprendizagem por meio de canais síncronos ou assíncronos disponíveis.

Ressalta-se que, conforme o plano de atualização da instituição, todo o material didático passa por avaliação constante do NEaD para manter-se atual e adequado a melhor formação do aluno, primando sempre pela qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem a partir da oferta de objetos de aprendizagem de qualidade.

Nessa linha, o Ambiente Virtual de Aprendizagem apresenta materiais, recursos e tecnologias apropriadas, que permitem desenvolver a cooperação entre tutores, discentes e docentes, a reflexão sobre o conteúdo das disciplinas e a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional, e passa por avaliações periódicas devidamente documentadas, que resultam em ações de melhoria contínua.

#### **2.15.6.2. Materiais didáticos disponibilizados no AVA**

Os principais materiais didáticos são disponibilizados no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) nos seguintes formatos:

- **Videoaulas:** gravadas pelos professores-autores, podendo ser da própria Instituição ou professores convidados, tendo em vista a riqueza de experiências e olhares diferenciados dos conhecimentos, fatos e assuntos tratados nas aulas, valorizando dessa forma a amplitude do conhecimento na área.

Figura 11 - Material Didático: Videoaulas



Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

- **E-books / PDFs:** os textos, da mesma forma, são escritos pelos professores-autores e são baseados no material didático disponibilizado em cada disciplina. Os textos são acompanhados por indicações de Artigos Científicos, de livros/capítulos de livros, dicas de filmes e outros materiais que complementam o assunto.

Figura 12 – Material Didático: E-Books/PDFs

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Figura 13 – Material Didático: E-Books/PDFs

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

- **Slides:** também produzidos pelos professores-autores, são utilizados para a gravação das aulas. Estes materiais funcionam como material de apoio e podem ajudar a construir a experiência e o conhecimento dos alunos.

Figura 14 - Material Didático: Slides

**Atração de Talentos | UNIDADE 1**

**Aula 1 |** Conceito de Recrutamento e Seleção

---

APOIO | NÃO CAPTURAR NA GRAVAÇÃO

**1. Conceito de Recrutamento e Seleção**

Você já ouviu falar do R&S e certamente já participou de processos seletivos. O Recrutamento e Seleção faz parte de nossas vida, seja pessoal ou profissional, Fazemos escolhas e tomamos decisões. No campo profissional muitas vezes o R&S é considerado como um processo único mas não é. O Recrutamento é a captação de candidatos e começa pelo currículo e breve entrevista.

**Categorias da diversidade**

<b>Diversidade Cultural</b>	<b>Diversidade Étnico Racial</b> Inclusão de características de diversidade no contexto de trabalho	<b>Neurodiversidade</b> Transtornos, déficits e síndromes que não impedem o trabalho Ex: diferenças neurológicas
<b>Diversidade Tecnológica</b> Alfabetização Digital: sem compreensão Letramento Digital: conhecimento intenso / domínio	<b>Diversidade de Gênero</b> Inclusão de raças e gêneros nos processos	<b>Neurodiversos</b> Ricas diferenças e habilidades Déficit de atenção, hiperatividades
	<b>PCDs</b> Diferenças físicas, visuais intelectual ou auditiva	<b>Preconceito e discriminação</b>

---

**Introdução**

Importância  
Atração de Talentos

Busca Atual: Sentimento de Pertencimento e Acolhimento  
Processos de Gestão de Pessoas (atentos aos mecanismos de atração e fidelização)

Assertividade

Respeito a diversidade e as expectativas do candidato  
Tendo muita transparência em todo o processo e oferecendo feedbacks sobre a evolução do processo.  
Conhecer

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

- **Questões:** também produzidos pelos professores-autores, são utilizados no processo avaliativo do ensino e aprendizagem. As questões são apresentadas nos seguintes modelos: resposta única (direta), afirmação incompleta, lacuna, análise de respostas múltiplas associação e alternativas (verdadeiro/falso).

Figura 15 - Material Didático: Questões

Assinale a opção correta, relativa ao modelo dos quatro Cs (competência, comprometimento, congruência, custo), proposto em um estudo desenvolvido na universidade de Harvard.

- A O comprometimento se refere aos meios de engajar e tornar o funcionário mais responsável pelo processo; nesse caso, o gestor de pessoas pode utilizar diversos artifícios de engajamento, sendo o principal deles o aumento na remuneração, pois, para elevar o comprometimento, as políticas remuneratórias devem ser privilegiadas em detrimento de pesquisa de clima, absenteísmo etc.
- B Na perspectiva desse modelo, os objetivos da organização devem estar acima dos objetivos pessoais dos colaboradores, não sendo necessário alinhar esses valores.
- C Segundo esse modelo, é preciso perguntar se as competências atuais são suficientes para o futuro e para os direcionamentos que a organização deseja seguir.
- D Como a educação corporativa representa um custo elevado e tem pouca mensuração de resultados, as organizações tendem a não associá-la ao planejamento estratégico.
- E Nos dias atuais, com as mudanças contínuas e cada vez mais velozes, o planejamento estratégico de pessoas se torna menos usual, em razão da sua rigidez e falta de flexibilidade.

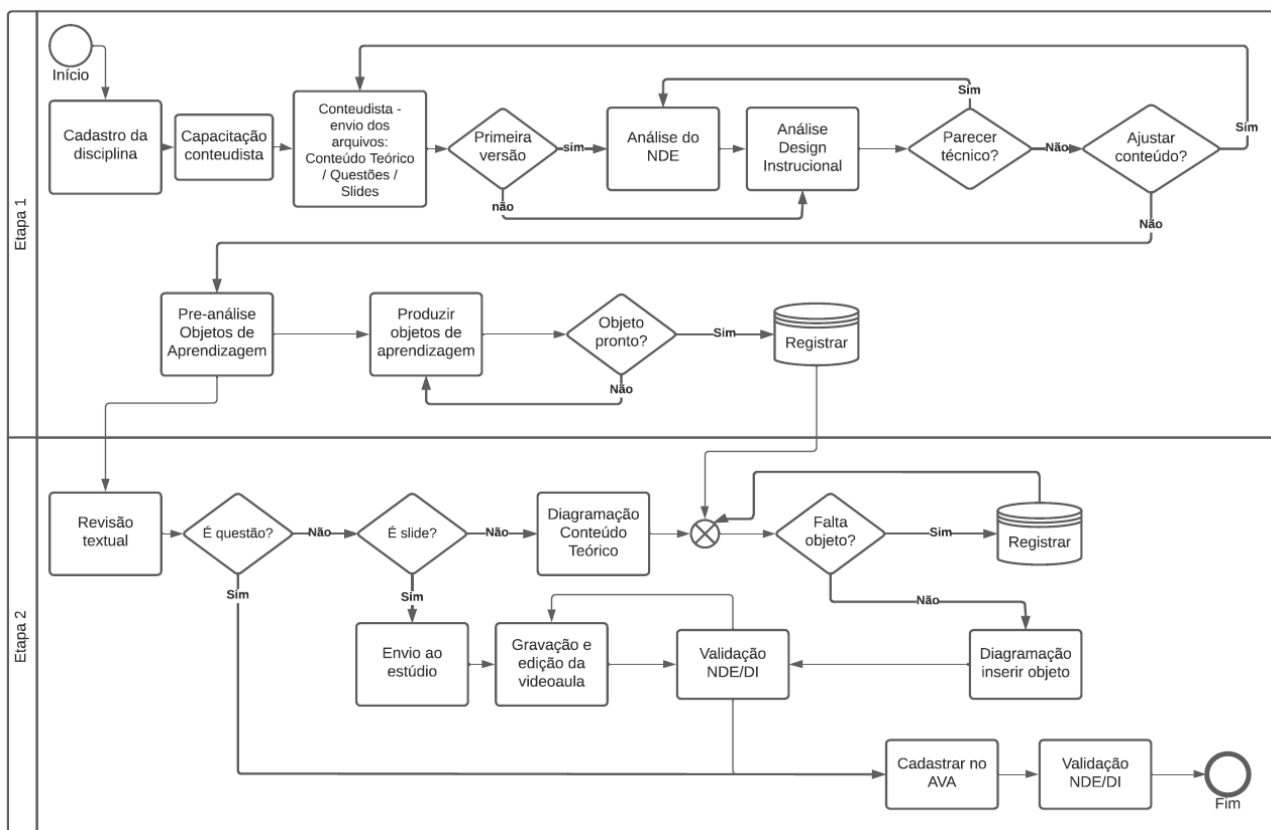
Responder

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

### 2.15.6.3. Fluxo e ciclo de produção de material didático

Os materiais didáticos obedecem a fluxos de produção. A figura a seguir indica o ciclo de produção de disciplinas.

Figura 16 - Material Didático: Fluxo/Ciclo de Produção



Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

### 2.15.6. Acesso às Aulas Virtuais

De posse da senha e do login, o estudante deverá acessar a página do curso, pelo site do **Gran Centro Universitário**. O estudante terá à sua disposição, para cada disciplina, todo material necessário para suas aulas, acompanhamento e encaminhamentos das atividades acadêmicas de estudo e avaliativas. Encontram-se ainda as orientações gerais para acesso, informações sobre Calendário Acadêmico com datas das aulas presenciais e avaliações.

O Ambiente Virtual de Aprendizagem apresenta materiais, recursos e tecnologias apropriadas, que permitem desenvolver a cooperação entre tutores, discentes e docentes, a

reflexão sobre o conteúdo das disciplinas e a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional, e passa por avaliações periódicas devidamente documentadas, que resultam em ações de melhoria contínua.

## 2.16. TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TICs

Os professores e funcionários da instituição contam com acesso à Internet por meio de seu login e uma senha que lhe garante acesso aos recursos da rede e à Internet. Para os estudantes, existe uma infraestrutura que permite seu acesso por meio do Portal Educacional, na página da Instituição, que faz a mediação e a interação entre a base de dados e o estudante. Por meio de seu registro junto à instituição e uma senha pessoal, o estudante pode acessar tanto o material didático disponibilizado pelos professores, como aulas no sistema AVA, além de verificar no Portal do Estudante os serviços secretariais acadêmicos da instituição, como faltas, notas, entre outros.

O panorama educacional gerado pela entrada das tecnologias da comunicação e informação (TICs) vem ocasionando diferentes experiências e ampliações metodológicas para esta esfera. Estas tecnologias estão transformando, de forma significativa, a maneira de agir e refletir na educação.

A incorporação destes novos recursos tecnológicos, para além da “simples” utilização na prática educativa, deve considerar a proposta metodológica que a sustenta. É importante analisar que, como afirma Almeida e Valente (2005, p. 8), o emprego das tecnologias da informação e comunicação “impõe mudanças nos métodos de trabalho dos professores, gerando modificações no funcionamento das instituições e no sistema educativo”.

A IES, atenta aos avanços tecnológicos, vem implementado a cada ano o seu sistema TICs implantando por meio de sistema ToTvs, programa este especialmente desenvolvido para dinamizar, organizar e simplificar o ambiente institucional, oferecendo ligação direta com o seu sistema educacional/administrativo, proporcionando fácil acesso aos dados para todos os usuários (direção, professores, secretárias, coordenadores e auxiliares), tudo gerenciado pela sua própria equipe, e com suporte sempre presente. As ferramentas utilizadas dentro do sistema são:

- Comunicação Institucional;
- Notas e Faltas (Diário Eletrônico);

- Processo de Ingresso (Processo Seletivo);
- Avaliação Institucional;
- Acompanhamento do Desempenho Acadêmico e Disciplinar;
- Gestão de Atividades Complementares;
- Prospecção de novos estudantes.

Em consonância com sua Proposta Pedagógica Institucional, a IES garante para o curso o acesso e uso de seus laboratórios como uma das formas de possibilitar a interação entre teoria e prática. Para tal, permite a utilização dos laboratórios de informática, laboratório de *hardware* e de redes, em horário integral e mantém permanentemente à disposição um técnico para dar suporte aos usuários e garantir o perfeito funcionamento dos equipamentos.

Para acompanhar esse processo, impõe-se às instituições educacionais a disponibilização aos seus estudantes de recursos sempre atualizados de informática, que serão importantes auxiliares para o ensino-aprendizagem. A informatização igualmente é de extrema importância para a organização, o acompanhamento e o controle dos serviços administrativos e acadêmicos de uma instituição de ensino.

Nesta abordagem pedagógica o computador transforma-se numa ferramenta controlada pelo estudante que o ensina a fazer. O estudante tem a liberdade para explorar, errar e aprender com o erro (VALENTE, 2005).

Para a efetivação da proposta desta IES, o papel dos recursos informáticos ganha em relevância, pois deverão ser dominados pelos estudantes também como instrumental pedagógico, como uma ferramenta de trabalho, da qual o profissional professor não pode prescindir.

Com essa visão, a Instituição disponibiliza um Laboratório de Informática para os estudantes e implanta gradativamente sistemas informatizados que deem suporte aos serviços administrativos e acadêmicos.

A seguir constam as ações tomadas para a implantação e funcionamento da política de informatização:

- Criação de uma cultura de informática, disponibilizando constante apoio e orientação aos usuários;
- Manter uma política de uso de laboratórios, de forma a atender com eficácia tanto às atividades curriculares, como às outras demandas da comunidade acadêmica;



- Formular sistemas informatizados de acompanhamento e controle acadêmico discente e docente;
- Implantação de sistema informatizado na Biblioteca e na Secretaria Financeira;
- Interligar em rede todas as áreas da Instituição, agilizando a troca de informações;
- Capacitar docentes e técnico-administrativos para uso dos sistemas;
- Modernizar constantemente o parque computacional, por meio de novas aquisições ou de "upgrade" constante do *hardware*;
- Manter o acervo de *softwares* atualizado.

### 2.16.1. Principais TICs

As ferramentas disponibilizadas compreendem vários *softwares* licenciados, em suas versões gratuitas para estudantes. Entre esses *softwares* destacam-se:

- Visual Studio;
- MS Project;
- Visio e licenças para sistemas operacionais.
- Empresa Brasileira de Sistemas – EBS – software Cordilheira;
- Simulador Empresarial – Jogos de Empresa;
- Biblioteca Virtual – Editorias Pearson e Saraiva;
- Banco Nacional de Empregos – BNE;
- AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem;
- Redes Sociais Digitais da Instituição: Facebook, Instagram, LinkedIn, Canal Youtube;
- Portal do Aluno – Sistema RM TOTVS – Sistema de Gestão;
- Portal do Professor – Sistema RM TOTVS – Sistema de Gestão;
- Recursos Áudio Visuais;
- Laboratórios de Informática;
- Rede WI-FI na biblioteca;
- Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT;
- Código de Defesa do Consumidor - CDC
- Constituição Federal do Brasil – CFB;

- Manual de Apresentação de Trabalhos Acadêmicos;

### 2.16.2. TICs e Pesquisas Acadêmicas

- Bibliotecas de teses e dissertações;
- Universidade de São Paulo (USP);
- Universidade Estadual Paulista (Unesp);
- Universidade Estadual de Campinas.

### 2.16.3. Principais Portais

- **Domínio Público** - O portal Domínio Público se constitui em um ambiente virtual que permite a coleta, a integração, a preservação e o compartilhamento de conhecimentos, sendo seu principal objetivo o de promover o amplo acesso às obras literárias, artísticas e científicas (na forma de textos, sons, imagens e vídeos), já em domínio público ou que tenham a sua divulgação devidamente autorizada, constituindo o patrimônio cultural brasileiro e universal.
- **Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia** - O IBICT é um órgão público federal pertencente ao Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT). Ele é referência em projetos voltados ao movimento do acesso livre ao conhecimento, como a incubadora do Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas, os Sistemas de Arquivos Digitais (D-SPACE e DiCi) e o Portal Brasileiro de Repositórios e Periódicos de Acesso Livre.
- **Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba** - Para ordenar o crescimento da cidade com a distribuição adequada das atividades urbanas, foi criado o Ippuc. Esse órgão cria soluções integradas, visando melhores condições sociais e econômicas da população, além de captar recursos e atrair investimentos para viabilizar a implantação de planos, programas, projetos e obras do município.
- **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social** - O Ipardes é uma instituição de pesquisa vinculada à Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral (SEPL).

Sua função é estudar a realidade econômica e social do Paraná para subsidiar a formulação, a execução, o acompanhamento e a avaliação de políticas públicas.

- **Portal da Legislação** - Base de Dados do Senado Federal contendo toda a Legislação Republicana Brasileira, inclusive com o texto integral original conforme publicação nos veículos oficiais para quase todas as normas.
- **Portal Periódicos Capes** - Base de dados com publicações em texto completo e referencial de diversas áreas do conhecimento.
- **Programa de Comutação Bibliográfica** - Através do Comut é possível a obtenção de cópias de documentos técnico-científicos disponíveis nos acervos das principais bibliotecas brasileiras e em serviços de informação internacionais. Uma vez cadastrado, o usuário pode pedir cópias de documentos, periódicos, teses, anais de congressos e relatórios técnicos.
- **Scientific Electronic Library Online (SciELO)** - Coleção de publicações de acesso gratuito, cobrindo as áreas de Ciências Biológicas, Engenharia da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Exatas e da Terra, Engenharias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Letras e Artes.
- **Sistema de Informação do Congresso Nacional (Sincon)** - Bases textuais gratuitas disponíveis para pesquisa na área de direito, legislação e jurisprudência.

## 2.17. REPRESENTAÇÃO ESTUDANTIL

Os estudantes regularmente matriculados têm representação garantida na Comissão Própria de Avaliação (CPA), que compõem um instrumento de avaliação da estrutura organizacional da Instituição, de acordo com as diretrizes do Ministério da Educação, facultando a essa Comissão total liberdade para seus trabalhos.

Essa representação tem por objetivo promover a cooperação da comunidade acadêmica, composta pelos corpos técnico-administrativo, docente e discente, no que tangem aos assuntos de interesse didático-pedagógico e ao aprimoramento da IES, vedadas as atividades de natureza político-partidária. O representante do corpo discente será escolhido pelos seus pares, por meio de indicação da maioria dos estudantes da turma.

## 2.18. ACOMPANHAMENTO DOS EGRESSOS

A proposta didático-pedagógica do Gran Centro Universitário, considerando sua proposta de aperfeiçoamento continuado, não poderia deixar de contemplar um plano de acompanhamento dos egressos. A IES entende que é também pela avaliação dos egressos que se pode ter a exata dimensão dos resultados práticos de seus cursos, constando o seu grau de intervenção socioprofissional. A partir dessa avaliação, o curso poderá analisar a necessidade de alteração e/ou atualização dos conteúdos programáticos das unidades curriculares.

O Plano de Acompanhamento de Egressos é feito por meio de um cadastro informatizado dos estudantes, com atualização periódica e acompanhamento das atividades profissionais e/ou acadêmicas do egresso. Esse plano, a ser discutido pela instituição, prevê consultas periódicas aos egressos, a fim de investigar a aplicabilidade concreta dos conhecimentos adquiridos no curso. Com esse “*feedback*”, a coordenação poderá reordenar sua proposta didático-pedagógica aos novos desafios enfrentados pelos egressos.

Para tanto, o Gran Centro Universitário pretende ter como porte de sua avaliação institucional a verificação da distribuição ocupacional dos seus egressos, de maneira a poder ajustar o seu projeto didático-pedagógico às necessidades do mercado, da sociedade, de forma mais ampla. Assim, a IES pretende acompanhar a trajetória de seus ex-estudantes por meio da realização de seminários com ex-estudantes a cada dois anos; pelo oferecimento de descontos a ex-estudantes para cursos de pós-graduação (acadêmicos ou profissionais); pelo controle dos resultados de concursos públicos em todas as esferas da federação; pelo contato por e-mail com troca de informações sobre a situação social e profissional.

Nesse sentido, os egressos serão pesquisados para a observação do percentual de ex-estudantes aprovados em concursos públicos e nível de satisfação, importância social e política na cidadania/região; a relação entre formação técnica e crítica, as consequências profissionais e sociais; o envolvimento dos profissionais com as atividades de extensão da IES ou de outra instituição de ensino superior, ONGs, etc; o grau de continuidade na formação, através da realização de Cursos de Atualização, Especialização (acadêmicos), Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado.

## **2.19. ATENDIMENTO E INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCDs) E COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS**

No âmbito educacional da IES, a acessibilidade não se traduz somente na eliminação de barreiras arquitetônicas, mas na promoção plena de condições para o acesso e permanência na educação superior, bem como, o atendimento pleno das necessidades educacionais especiais.

A inclusão na educação constitui uma proposta que representa valores simbólicos importantes, condizentes com a política de igualdade, em ambiente educacional favorável. Implica a inserção de todos, sem distinção de condições linguísticas, sensoriais, cognitivas, físicas, emocionais, étnicas, socioeconômicas. Além disso, requer sistemas educacionais planejados e organizados que dêem conta da diversidade dos estudantes e ofereçam respostas adequadas às suas características e necessidades. As diferenças são vistas não como obstáculos para o cumprimento da ação educativa, mas como fatores de enriquecimento.

Para pôr em prática políticas de inclusão, faz-se necessário o desenvolvimento de ações educacionais que removam barreiras (atitudinais, educacionais e arquitetônicas), para que a aprendizagem pretendida seja alcançada.

Entretanto, para sair do campo das intenções e chegar à prática inclusiva existe uma série de ações que precisam ser desenvolvidas ou continuadas. Ressaltamos a necessidade de uma formação inicial e continuada para os professores e todos os envolvidos no processo, realizada através do Programa de Aperfeiçoamento Docente (PAD), que dedica um módulo de formação voltado à temática da Inclusão, acessibilidade e Tecnologias Assistivas.

A constituição de uma política para estudantes com deficiências especiais representa para a IES, o cumprimento dos próprios princípios e valores presentes em sua identidade estratégica e de seu compromisso social.

O apoio acadêmico às pessoas de necessidades especiais ou com mobilidade reduzida é constituído por um conjunto de ações que abrangem diferentes naturezas de atendimento. No Gran Centro Universitário, eles têm uma atenção personalizada através de projetos que visam não apenas cumprir as exigências legais, mas sobretudo, permitir que tenham uma vida universitária plena.

Os responsáveis pelo Núcleo de Apoio Psicopedagógico – NAP, desde o momento da matrícula faz as entrevistas e identifica as necessidades dos alunos para tomar providências como,

por exemplo: carteiras especiais ou intérprete da Língua Brasileira de Sinais entre outras providências.

Em atendimento ao Decreto 5.296/2004 que estabelece os requisitos de acessibilidade na IES toma como referência a Norma Brasileira ABNT NBR 9050:2004, da Associação Brasileira de Normas Técnicas que trata da Acessibilidade de Pessoas com Deficiências a Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos. Visando priorizar a viabilização deste decreto, a Instituição realiza:

- criação de vagas de estacionamento de uso exclusivo das pessoas com deficiência física, devidamente sinalizadas e indicadas segundo norma ABNT 9050; assim, o estacionamento de veículos conta com áreas reservadas para este grupo de estudantes ou visitantes e o pessoal responsável pela vigilância e segurança está treinado para oferecer assistência; havendo necessidade, os vigilantes ajudam estes a retirarem cadeira de rodas ou muletas dos veículos, acomodando-os e, sendo solicitado, conduzindo-os até o local desejado. Este atendimento é feito continuamente;
- adequação da altura de equipamentos destinados a estudantes e funcionários com deficiência, como telefones públicos, balcão de atendimento, estantes de livros, bebedouros e interruptores de luz;
- utilização de programação visual adequada, indicando de maneira clara os pontos adequados ao uso das pessoas com necessidades especiais;
- rampas de inclinação suave e com corrimãos de altura adequada às pessoas de necessidades especiais; as calçadas possuem rampas de acesso nos padrões estabelecidos, permitindo que estudantes ou visitantes com necessidades especiais se locomovem;
- garantia de espaçamentos adequados (mínimo de 1,50m) em corredores e ambientes de uso coletivo;
- manutenção dos corredores e acessos, livres de obstáculos (cestos de lixo, painéis de propaganda e bancadas) que possam impedir ou prejudicar a circulação de pessoas;
- portas com larguras superiores a 80cm; portas e banheiros com espaço suficiente para permitir o acesso de cadeira de rodas;
- existência de barras de apoio nas paredes dos banheiros;
- instalação de elevadores com dimensões adequadas às pessoas com necessidades especiais;

- contratação ou qualificação de docentes e funcionários para o atendimento as pessoas de deficiência físico-motora, em iguais condições de tratamento dispensado aos estudantes sem deficiência;
- computador adaptado para consulta ao acervo: na sala de consulta e pesquisa de acervo da biblioteca, com bancada adaptada para altura de 90cm, permitindo sua utilização tanto para cadeirantes quanto para crianças e adolescentes; a adaptação é sinalizada por placa padrão acima do computador;
- Piso tátil e placas de identificação dos espaços em Braille.
- Sistemas e meios de comunicação e informação, serviços de tradutor e intérprete da língua brasileira de sinais
- Para os estudantes com deficiência auditiva, compromete-se formalmente, no caso de vir a ser solicitada e até que o estudante conclua o curso proporcionar:
- intérpretes de língua de sinais/língua portuguesa, especialmente quando da realização e revisão de provas, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este, não tenha expressado o real conhecimento do estudante;
- flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando o conteúdo semântico;
- aprendizado da língua portuguesa, principalmente, na modalidade escrita, para o uso de vocabulário pertinente às unidades curriculares do curso em que o estudante estiver matriculado;
- acesso aos professores de literatura e materiais de informações sobre a especificidade linguística da pessoa surda;
- A Língua Brasileira dos Sinais – LIBRAS, em cumprimento à legislação específica é oferecida como Componente Curricular Optativo em todos os cursos de Bacharelado e Tecnologia e como Componente Curricular Obrigatório nos cursos de Licenciatura, sendo também de livre acesso aos docentes e colaboradores ao longo do ano.

Para estudantes com deficiência visual, compromete-se formalmente, no caso de vir a ser solicitada e até que o estudante conclua o curso, proporcionar desde o acesso até a conclusão do curso, sala de apoio contendo:

- máquina de datilografia Braille, impressora Braille acoplada a computador, sistema de síntese de voz;

- gravador e fotocopiadora que amplie textos;
- software de ampliação de tela;
- equipamento para ampliação de textos para atendimento a estudante com visão subnormal;
- lupas, régua de leitura;
- scanner acoplado a um computador;
- de aquisição gradual de acervo bibliográfico em Braille e de fitas sonoras, para uso didático;
- laboratórios disponíveis para uso de programas de computador como Winvox, Papovox entre outros, que permite que um livro seja escaneado, transformando-o em arquivo audível e transferências para endereços eletrônicos;

Permite-se o uso de gravadores convencionais existentes no setor de audiovisual, com auxílio dos funcionários responsáveis pelo suporte de atendimento.

O atendimento das pessoas com Transtorno Espectro Autista (TEA) são contempladas em todo território nacional pelas políticas de educação inclusiva, numa perspectiva de superação às perspectivas de exclusão, segregação e integração historicamente aplicadas.

No entanto, a Educação Inclusiva busca a centralidade da organização sociopolítica na busca pela preservação dos direitos individuais do cidadão e seu atendimento de acordo com sua especificidade.

Para tanto, o Transtorno do Espectro Autista (TEA), abordado pela Lei N° 12.764 institui a Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), de 27 de dezembro de 2012, o art. 3º da referida Lei, define os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:

- I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;
- II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração;
- III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo:
  - a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo;
  - b) o atendimento multiprofissional;
  - c) a nutrição adequada e a terapia nutricional;
  - d) os medicamentos;
  - e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento;



IV - o acesso:

- a) à educação e ao ensino profissionalizante;
- b) à moradia, inclusive à residência protegida;
- c) ao mercado de trabalho;
- d) à previdência social e à assistência.

Neste contexto, a IES assume o compromisso de atender às regulamentações legais, a todos os acadêmicos autistas (TEA), bem como desenvolver, junto à comunidade acadêmica, atividades e ações educativas e preventivas.

Desta forma, O Gran Centro Universitário subsidia o atendimento por meio do Núcleo de Apoio Psicopedagógico que promoverá a formação continuada de professores baseada na compreensão das diferenças de cada estudante, com foco na integração e acessibilidade, estímulo ao convívio social e valorização de diferentes formas de pensar.

Concomitante, os currículos assumem a flexibilidade, as atividades acadêmicas e/ou avaliativas terão uma estrutura e tempo diferenciados, as diferentes metodologias de trabalho no alcance das necessidades, adaptação de conteúdos e formas de avaliação, preferencialmente práticos e focados em esquemas visuais.

Quanto ao atendimento pedagógico dos acadêmicos com TEA, a IES compromete-se formalmente, no caso de vir a ser solicitada e até que o estudante conclua o curso, a realizar as seguintes ações:

- Formação continuada para o corpo docente, no intuito, de subsidiar nas intervenções pedagógicas e metodológicas do estudante com TEA;
- Adaptação curricular quando necessário;
- Atendimento do NAP com vista ao acolhimento, atendimento e encaminhamento das necessidades educativas especiais relacionadas aos processos de aprendizagem;
- Encaminhamento para o sistema de saúde, quando se fizer necessário.

O Gran Centro Universitário se compromete em atender as pessoas com necessidades educativas especiais sempre que se fizer necessário, com reformas, adaptações e condições de acolhimento, acessibilidade e convivência junto com a comunidade acadêmica.

A IES possui infraestrutura preparada para atender professores, funcionários e acadêmicos que apresentem necessidades especiais, como elevadores, rampas de acesso, sanitários masculino

e feminino adaptados, local reservado em espaços coletivos e equipamentos especiais conforme exigências da Portaria Ministerial.

Em caso de emergência, é destinado um espaço específico para o resgate das pessoas com necessidades especiais, devidamente identificado e, com designação de pessoal da CIPA especialmente para atendimento a este público.

## 2.20. POLÍTICA DE INTEGRAÇÃO E ARTICULAÇÃO COM A SOCIEDADE

A articulação com as instituições públicas é desenvolvida através das seguintes estratégias:

- Realização de encontros e ciclos de debates;
- Intercâmbio, através de visitas e parcerias, entre as instituições e IES;
- Parceria para que os discentes, sob acompanhamento docente, desenvolvam projetos direcionados às necessidades e demandas das instituições;
- Envio de formulários às instituições onde atuam os egressos e/ou estagiários da IES, com vistas à sondagem e posterior análise e replanejamento de ações voltadas para a qualidade das práticas pedagógicas e do processo de ensino x aprendizagem;
- Parcerias e convênios entre IES e as instituições com vistas ao desenvolvimento integrado de capacitação.

Organizações que participam da política de articulação: Copel, Sanepar, Prefeitura Municipal de Curitiba por meio da Secretaria Municipal de Educação, Secretaria da Educação do Estado do Paraná – SEED/PR, Bosch, Renault, Volvo, Associação comercial, Tortuga, Spal, Polícia Militar, entre outras.

A IES já mantém, desde 2005, uma parceria com a Secretaria Municipal de Educação de Curitiba, o que possibilitou projetos como o Projeto Escola-Universidade, cujo objetivo é desenvolvimentos de ações, capacitação dos docentes da rede municipal de ensino, por meio de orientação do corpo docente desta IES, bem como, como espaços de estágio e compartilhamento de experiências.

## 2.21 PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL, ARTÍSTICA OU TECNOLÓGICA

A produção científica, cultural, artística ou tecnológica dos docentes dos Cursos é incentivada pela IES, com participação em eventos como exemplo, seminários e dentre outros. Este programa conduz os docentes à busca incessante de qualificação e excelência no exercício das atividades acadêmicas e a ampliar a sua participação na comunidade universitária, através de sua produção científica, contribuindo para seu aprimoramento intelectual e curricular. As atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão são desenvolvidas em caráter interdepartamental. Em decorrência disso, há salas de uso compartilhado, como no caso das salas de aula e dos laboratórios de Informática, que são usadas para disciplinas afins de outros cursos, dentro da disponibilidade, evitando, assim, duplicação de recursos e favorecendo o aperfeiçoamento dos mesmos. As dependências administrativas e acadêmicas são de uso da Instituição como um todo.

A IES realiza eventos, ciclos de palestras, seminários, em parceria (ou não) com órgãos públicos, ONGs e outras organizações privadas. Também realiza feiras científicas, eventos culturais, entre outros que surgem em conformidade com o envolvimento da IES com a comunidade e suas demandas.

A IES, sempre que possível, busca articular a pesquisa de ponta com a transferência deste conhecimento para a sociedade, reafirmando o compromisso social da instituição. A pesquisa com impacto social é estimulada entre docentes e discentes dos diversos programas e níveis de estudo, fomentando o desenvolvimento de pesquisas e ações de estímulo e incentivo nos campos sociocultural e técnico-científico, permitindo ao aluno da graduação contato com a atividade científica, a memória cultural, a produção artística e o patrimônio cultural e, engajá-lo desde cedo na pesquisa e iniciação científica e atuar como diferencial na formação acadêmica.

Como resultado da atividade de pesquisa, entende-se a publicação de artigos acadêmicos em revistas científicas, *e-books*, livros e capítulos de livros nas principais áreas de interesse da instituição.

Dentro do **PDI 2019-2023**, a IES estabeleceu políticas e estratégias capazes de assegurar a melhoria de seus programas de incentivo à pesquisa científica, cultural e artística:

- a) Políticas de Iniciação Científica, Tecnológica, Artística e Cultural
- b) Políticas de Incentivo à Produção Intelectual Docente e Discente

c) Políticas de Estímulo à Participação em Eventos

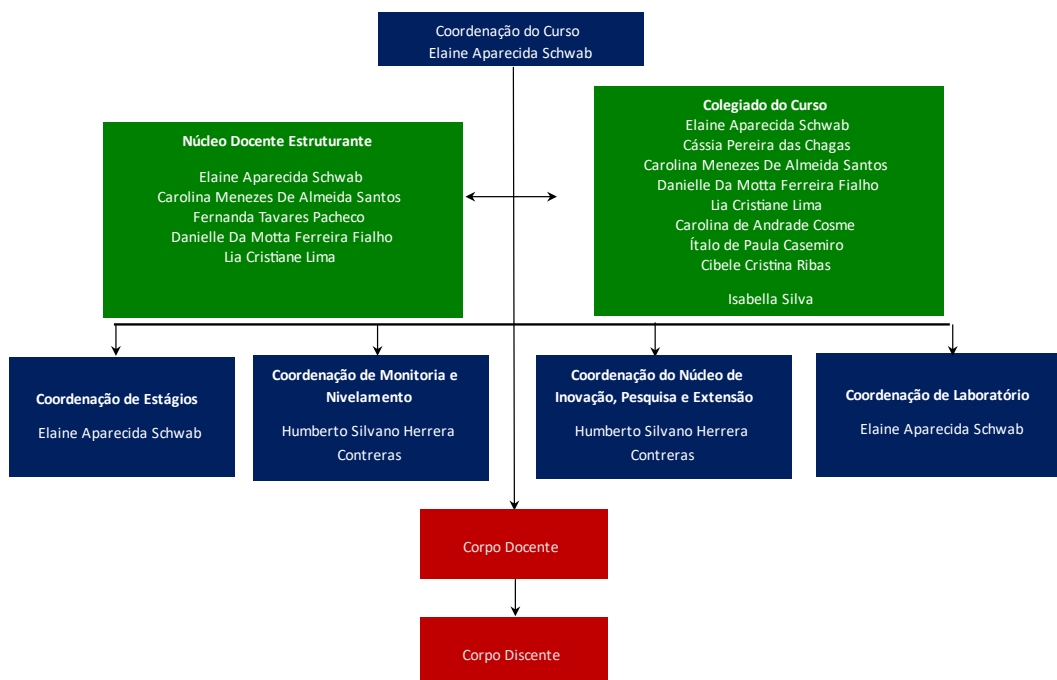
d) Principais atividades de Pesquisa e Iniciação Científica

- NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão);
- Publicações eletrônicas (E-book);
- Cursos de Pós-Graduação *intra-corporis*, como: **Especialização em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente (2017)**, o **MBA em Docência no Ensino Superior com ênfase em Metodologias Ativas de Aprendizagem (2020)**, o **MBA em Docências, Tendências e Estudos de Futuro: Resignificações do Ensino (2022)**;
- Cursos de formação continuada do **Programa Gran Academy** e das **Pós-Graduações Gran**, também disponibilizadas ao corpo docente e técnico-administrativo, com a finalidade de aprimorar a prática de pesquisa acadêmica e científica da comunidade acadêmica;
- Programa Acadêmico de Iniciação Científica (PAIC);
- Seminário em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente.

### 3. Corpo Docente e Tutorial

O organograma a seguir indica a composição do **CST em Gestão de Recursos Humanos** e apresenta os integrantes da coordenação, NDE, Colegiado e respectivos núcleos, além do corpo docente e discente.

Figura 17 - Organograma do Curso



#### 3.1. NDE – NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE

Os Núcleos Docente Estruturantes, estabelecidos de acordo com a Resolução CONAES 04/2010, têm o propósito de servir como conselho consultivo para a Diretoria e a Coordenação Acadêmica de Graduação em assuntos referentes ao acompanhamento, concepção, consolidação e atualização contínua dos projetos pedagógicos dos cursos, bem como contribuir para a consolidação do perfil profissional pretendido dos egressos e zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais.

O NDE do curso participa desde a concepção do curso observando as demandas educacionais e encaminhamentos legais; no acompanhamento e avaliação das ações implementadas em consonância com a proposta de formação do egresso; na proposição e atendimento às diretrizes do curso, considerando as necessidades locais e regionais de abrangência do estudante de EAD, no estabelecimento e organização dos processos pedagógicos (curriculares, metodológicos, avaliativos).

Em consonância com a legislação vigente ainda, o NDE é constituído por um mínimo de 5 (cinco) professores pertencentes ao corpo docente do curso, além da respectiva Coordenação. A indicação dos representantes do NDE será feita pela Coordenação do Curso, com aprovação do respectivo Reitor do Gran Centro Universitário.

A relação detalhada está disponível abaixo e é atualizada semestralmente e regulamentada pela de nomeação semestral (2022/2).

Quadro 18 - Composição do NDE 2022/2

- Nome do Docente	Titulação	Regime de Trabalho	Tempo no curso
Elaine Aparecida Schwab	M	TI	1
Cássia Pereira das Chagas	M	TP	1
Carolina Menezes De Almeida Santos	M	TP	1
Danielle Da Motta Ferreira Fialho	M	TP	1
Lia Cristiane Lima	M	TP	1

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

São atribuições do Núcleo Docente Estruturante:

- I. contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;
- II. zelar pela integração curricular a interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- III. indicar forma de incentivos ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas às necessidades do curso;
- IV. zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso;
- V. atuar no acompanhamento, na consolidação e na atualização do PPC;
- VI. conduzir os trabalhos de reestruturação curricular, sempre que necessário;
- VII. propor, no PPC, procedimentos e critérios para a autoavaliação do curso.

- VIII. realizar estudos e atualização periódica;
- IX. verificar o impacto do sistema de avaliação de aprendizagem na formação do estudante e analisando a adequação do perfil do egresso, considerando as DCN e as novas demandas do mundo do trabalho;
- X. manter parte dos membros do NDE desde o último ato regulatório.

Assim sendo, o NDE tem o coordenador de curso como integrante, atua no acompanhamento, na consolidação e na atualização do PPC, realizando estudos e atualização periódica, verificando o impacto do sistema de avaliação de aprendizagem na formação do estudante e analisando a adequação do perfil do egresso, considerando as DCN e as novas demandas do mundo do trabalho; e mantém parte de seus membros desde o último ato regulatório, conforme quadro acima e documentos disponibilizados no repositório institucional.

### **3.2. COORDENAÇÃO DE CURSO**

Cada Curso de Graduação ou Pós-Graduação é administrado por um Coordenador, indicado pelo respectivo Coordenador de Escola e/ou Diretor e aprovado pelo Conselho Superior. Compete ao Coordenador de Curso:

- Distribuir encargos de ensino entre seus professores, respeitadas as especialidades, e coordenar suas atividades;
- Acompanhar a execução dos programas e planos de ensino das unidades curriculares dos cursos;
- Coordenar os trabalhos de elaboração dos projetos de ensino e supervisionar sua execução;
- Definir a contratação de monitores e demais recursos didáticos para apoiar os processos de ensino e aprendizagem;
- Definir, junto com a Direção, a contratação de professores que não sejam em Tempo Integral;
- Presidir as reuniões do Colegiado de Curso;
- Apreçar os pedidos de transferência e determinar os planos de adaptações curriculares, de acordo com as normas estabelecidas pelo Colegiado de Curso;

- Zelar pelo fiel cumprimento da legislação referente ao ensino superior;
- Aplicar as sanções disciplinares previstas para infrações ao Código de Ética e Conduta e indicar casos de infração grave ao Colegiado de Curso; e
- Desempenhar as demais atribuições inerentes ao cargo e as que lhe forem delegadas pela Coordenação Acadêmica da Graduação e/ou Coordenador de sua escola.

Para o Curso de **CST em Gestão de Recursos Humanos**, a coordenação é representada por:

Quadro 19 - Dados Pessoais da Coordenação do Curso

DADOS PESSOAIS DA COORDENAÇÃO			
Nome:	Elaine Aparecida Schwab		
End. Comercial:	Rua Caetano Marchesini, 952 - Portão		
Cidade:	Curitiba	UF: PR	CEP: 81110-390
Área de Formação	- Mestrado em Administração e Negócios com ênfase em Marketing - PUC/RS-2009. - Bacharelado em Ciências Contábeis – UEPG – 1992 - CST em Gestão de Recursos Humanos de Empresas – IES - 2018. - Licenciatura em Pedagogia - 2021		
Área de Especialização e pós-graduação	- Especialização em MBA – Docência no Ensino Superior com ênfase em metodologias ativas de Aprendizagem - 2021 - Especialista em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente – IES – 2019. - Especialista em Fundamentos da Educação e Docência no Ensino a Distância e formação de professores e tutores – 2018. - Especialista em Docência e Gestão do Ensino Superior- IES- 2014. - Especialista em Marketing – UEPG – 1999		
Curriculum Lates	<a href="http://lattes.cnpq.br/9887608363955636">http://lattes.cnpq.br/9887608363955636</a>		
Mestrado/Doutorado concluído em:	2009		
Tempo de casa:	12 anos		
Anos de experiência no magistério superior e gestão acadêmica:	14 anos		
Tempo de experiência não docente	31 anos		
Regime de trabalho do coordenador	40 horas em tempo integral, sendo 30 horas dedicadas à coordenação do curso.		

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

A atuação do coordenador está de acordo com o PPC, atende à demanda existente, considerando a gestão do curso, a relação com os docentes e discentes, com tutores e equipe multidisciplinar (quando for o caso) e a representatividade nos colegiados superiores, é pautada em um plano de ação documentado e compartilhado, dispõe de indicadores de desempenho da



coordenação disponíveis e públicos e administra a potencialidade do corpo docente do seu curso, favorecendo a integração e a melhoria contínua

O regime de trabalho do coordenador é de tempo integral e permite o atendimento da demanda existente, considerando a gestão do curso, a relação com os docentes, discentes, tutores e equipe multidisciplinar (quando for o caso) e a representatividade nos colegiados superiores, por meio de um plano de ação documentado e compartilhado, com indicadores disponíveis e públicos com relação ao desempenho da coordenação, e proporciona a administração da potencialidade do corpo docente do seu curso, favorecendo a integração e a melhoria contínua.

### 3.3 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE

O corpo docente é formado prioritariamente por professores mestres e doutores de acordo com o disposto no artigo 66 da Lei nº 9.394/1996.

A relação detalhada de Titulação (Tit), Regime de trabalho (RT), Tempo de Magistério Superior (TMS), Experiência Profissional (EP), Produção Acadêmica e Científica (PC), Número de Disciplinas no Curso (ND), Tempo de Experiência na EaD (EAD) e na Tempo na IES (IES) está disponível no quadro a seguir e é atualizada semestralmente.

Quadro 20 - Qualificação do Corpo Docente 2022/2

Nome do Docente	Tit	RT	TMS	EP	PC	ND	EAD	IES
Elaine Aparecida Schwab	M	I	13	31	38	2	6	12
Cássia Pereira das Chagas	M	P	9	19	3	2	4	1
Carolina Menezes De Almeida Santos	M	P	12	22	6	2	12	1
Danielle Da Motta Ferreira Fialho	D	P	18	23	4	2	15	1
Lia Cristiane Lima	M	P	13	22	5	2	18	1

<b>Tit</b>	Titulação Doc. (D-doutor, M-mestre, E-especialista, G-Graduado)
<b>RT</b>	Regime de Trabalho (I - Integral / P - Parcial / H - Horista)
<b>TMS</b>	Tempo de experiência de magistério superior
<b>EP</b>	Experiência profissional (em anos)
<b>PC</b>	Produção científica nos últimos 3 anos (2019/2 a 2022/1)

<b>ND</b>	Número de disciplina no curso
<b>EAD</b>	Tempo de experiência na EaD (em anos)
<b>IES</b>	Tempo na IES (anos)

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

O corpo docente analisa os conteúdos dos componentes curriculares, abordando a sua 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, por meio de grupos de estudo ou de pesquisa e da publicação.

178

### 3.4 REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE

Conforme descrito no PDI, o Gran Centro Universitário adota os seguintes regimes de trabalho:

- Todos os docentes da IES contratados, de acordo com a norma educacional vigente, adotam os seguintes regimes de trabalho:
- Professores de Dedicção Integral – Regime de trabalho em que o docente é contratado em tempo integral, compreendendo a prestação de 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, nele reservado o tempo de ao menos 20 horas semanais para estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação;
- Professores de Dedicção Parcial – Regime de trabalho em que o docente é contratado em tempo parcial, atuando no mínimo 12 horas semanais, reservando ao menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes;
- Professores Horistas – Regime de trabalho em que o docente é contratado pela instituição exclusivamente para ministrar aulas, independentemente da carga horária, ou que não se enquadra em outros regimes de trabalho definidos anteriormente.

O corpo docente é formado por uma mescla de professores dentro destas modalidades, permitindo assim, o atendimento integral da demanda, considerando a dedicação à docência, o

atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático e a preparação e correção das avaliações da aprendizagem.

O regime de trabalho do corpo docente permite o atendimento integral da demanda existente, considerando a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático e a preparação e correção das avaliações de aprendizagem, havendo documentação sobre as atividades dos professores em registros individuais de atividade docente, utilizados no planejamento e gestão para melhoria contínua.

### 3.5 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO CORPO DOCENTE

A experiência profissional não acadêmica do corpo docente segue o disposto no PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional. Dessa forma, apesar de não haver requisito quanto ao tempo mínimo, o corpo docente do curso possui relevante atuação profissional não acadêmica com importante impacto na experiência de aprendizagem dos estudantes especialmente no que tange a aplicação prática e à interação de conteúdos e problemas oriundos do mundo do trabalho, favorecendo a compreensão da aplicação da interdisciplinaridade no contexto laboral.

Quadro 21 -- Experiência Profissional do Corpo Docente 2022/2

Nome do Docente	Tit	RT	Experiência Profissional
Elaine Aparecida Schwab	M	I	31
Cássia Pereira das Chagas	M	P	19
Carolina Menezes De Almeida Santos	M	P	22
Danielle Da Motta Ferreira Fialho	M	P	23
Lia Cristiane Lima	M	P	22
<b>MÉDIA GERAL</b>			

<b>Tit</b>	Titulação Doc. (D-doutor, M-mestre, E-especialista, G-Graduado)
<b>RT</b>	Regime de Trabalho ( I - Integral / P - Parcial / H - Horista)
<b>TMS</b>	Tempo de experiência de magistério superior
<b>EP</b>	<b>Experiência profissional (em anos)</b>
<b>PC</b>	Produção científica nos últimos 3 anos (2019/2 a 2022/1)
<b>ND</b>	Número de disciplina no curso
<b>EAD</b>	Tempo de experiência na EaD (em anos)
<b>IES</b>	Tempo na IES (anos)

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

O corpo docente possui experiência profissional no mundo do trabalho, que permite apresentar exemplos contextualizados com relação a problemas práticos, de aplicação da teoria ministrada em diferentes unidades curriculares em relação ao fazer profissional, atualizar-se com relação à interação conteúdo e prática, promover compreensão da aplicação da interdisciplinaridade no contexto laboral e analisar as competências previstas no PPC considerando o conteúdo abordado e a profissão.

180

### 3.6 EXPERIÊNCIA DE MAGISTÉRIO SUPERIOR DO CORPO DOCENTE

A experiência no magistério superior do corpo docente segue o disposto no PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional. Dessa forma, apesar de não haver requisito quanto ao tempo mínimo, o corpo docente do curso é formado prioritariamente por professores com mais de 3 anos de atuação comprovada no magistério superior.

No Gran Centro Universitário são valorizadas as experiências práticas, a didática e aplicações metodológicas diferenciadas que sejam capazes de trazer para a sala de aula, atividades específicas de aprendizagem que respeitem a diversidade discente bem como as características de cada turma. Processos de avaliação diagnósticas, formativas e somativas assim como a liderança e produção fazem parte dos insumos da avaliação docente.

Quadro 22 - Experiência no Magistério Superior do Corpo Docente 2022/2

Nome do Docente	Tit	RT	TMS – Tempo de Experiência no Magistério Superior
Elaine Aparecida Schwab	M	I	13
Cássia Pereira das Chagas	M	P	9
Carolina Menezes De Almeida Santos	M	P	12
Danielle Da Motta Ferreira Fialho	M	P	18
Lia Cristiane Lima	M	P	13

<b>MÉDIA GERAL</b>	
--------------------	--

<b>Tít</b>	Titulação Doc. (D-doutor, M-mestre, E-especialista, G-Graduado)
<b>RT</b>	Regime de Trabalho (I - Integral / P - Parcial / H - Horista)
<b>TMS</b>	<b>Tempo de experiência de magistério superior</b>
<b>EP</b>	Experiência profissional (em anos)
<b>PC</b>	Produção científica nos últimos 3 anos (2019/2 a 2022/1)
<b>ND</b>	Número de disciplina no curso
<b>EAD</b>	Tempo de experiência na EaD (em anos)
<b>IES</b>	Tempo na IES (anos)

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

O corpo docente possui experiência na docência superior para promover ações que permitem identificar as dificuldades dos discentes, expor o conteúdo em linguagem aderente às características da turma, apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares, e elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de discentes com dificuldades e avaliações diagnósticas, formativas e somativas, utilizando os resultados para redefinição de sua prática docente no período, exerce liderança e é reconhecido pela sua produção.

### 3.7 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A base de conhecimento docente é formada por saberes provenientes da formação inicial e suas experiências na prática. São requisitos para a docência em EaD: a formação profissional, a titulação mínima e a disponibilidade de tempo para a tutoria e a capacitação. O docente deve ser formado na área objeto de sua tutoria e apresentar, preferencialmente, titulação mínima de especialista. Também é necessário possuir capacitação em educação a distância ou experiência mínima de um ano de trabalho em EaD. A capacitação em educação a distância ou experiência mínima é suprida pelo curso de capacitação de professores e tutores oferecido pelo Gran Centro Universitário e continuada com o processo de atualização e avaliação semestral de professores e tutores.

Somente a experiência adquirida pelo professor em cursos presenciais não basta para proporcionar a qualidade na docência e na produção de materiais adequados para a EaD, pois é um

processo que envolve várias lógicas de concepção, produção, linguagem, estudo e controle de tempo, exigindo a constituição de uma equipe multidisciplinar, em que o docente desenvolva seu trabalho juntamente com os demais profissionais especializados como designer gráfico, ilustradores, entre outros. Assim, ocorre o desenvolvimento do professor através da produção em grupo com aprendizado de competências e ferramentas necessárias ao processo de ensino na modalidade a distância.

No tocante ao acompanhamento do desempenho dos discentes, os docentes adotam como prática, avaliações diagnósticas semestralmente visando identificar oportunidades de melhoria para sua redefinição de sua prática docente no período.

O perfil do egresso constante no PPC demonstra e justifica a relação da experiência no exercício da docência superior do corpo docente e seu desempenho em sala de aula.

Quadro 23 - Qualificação do Corpo Docente 2022/2: Destaque para EaD

Nome do Docente	Tit	RT	TMS	EP	PC	ND	EAD	IES
Elaine Aparecida Schwab	M	I	13	31	38	2	6	12
Cássia Pereira das Chagas	M	P	9	19	3	2	4	1
Carolina Menezes De Almeida Santos	M	P	12	22	6	2	12	1
Danielle Da Motta Ferreira Fialho	M	P	18	23	4	2	15	1
Lia Cristiane Lima	M	P	13	22	5	2	18	1

<b>Tit</b>	Titulação Doc. (D-doutor, M-mestre, E-especialista, G-Graduado)
<b>RT</b>	Regime de Trabalho ( I - Integral / P - Parcial / H - Horista)
<b>TMS</b>	Tempo de experiência de magistério superior
<b>EP</b>	Experiência profissional (em anos)
<b>PC</b>	Produção científica nos últimos 3 anos (2019/2 a 2022/1)
<b>ND</b>	Número de disciplina no curso
<b>EAD</b>	<b>Tempo de experiência na EaD (em anos)</b>
<b>IES</b>	Tempo na IES (anos)

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

A experiência do corpo docente no exercício da docência na educação a distância permite identificar as dificuldades dos discentes, expor o conteúdo em linguagem aderente às características da turma, apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares, e elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de discentes com dificuldades

e avaliações diagnósticas, formativas e somativas, utilizando os resultados para redefinição de sua prática docente no período, exerce liderança e é reconhecido pela sua produção.

### 3.8 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

São requisitos para a tutoria em EaD: a formação profissional, a aderência, bom relacionamento interpessoal, a titulação mínima e a disponibilidade de tempo para a tutoria e a capacitação. O tutor deve ser formado na área objeto de sua tutoria e apresentar, preferencialmente, titulação mínima de especialista. Também é necessário possuir capacitação em educação a distância ou experiência mínima de um ano de trabalho em EaD. A capacitação em educação a distância ou experiência mínima é suprida pelo curso de capacitação de professores e tutores oferecido pelo Gran Centro Universitário e continuada com o processo de atualização e avaliação semestral de professores e tutores.

Os tutores participam ativamente da prática pedagógica e são auxiliados pela coordenação de curso e pela equipe do NEAD, que realiza a gestão pedagógica do processo de desenvolvimento da disciplina, do planejamento à avaliação, além de contribuir na identificação e busca de soluções para as dificuldades e problemas enfrentados pelos estudantes, colaborando assim na conquista da sua autonomia.

A tutoria atua nas ações de mediação entre professor, conteúdo e estudante, provendo suporte e orientando o estudante durante o percurso de aprendizado. A mediação pedagógica tem como finalidade:

- Acompanhamento dos Fóruns propostos
- Participação de chats
- Orientações em atividades avaliativas e não avaliativas
- Correção de trabalhos discursivos
- Feedback às dúvidas enviadas via AVA

Para tanto, são capacitados para que conheçam as funcionalidades do Ambiente Virtual de Aprendizagem, o material didático e o planejamento das atividades da disciplina e do curso, a fim de auxiliarem o estudante no desenvolvimento de suas atividades acadêmicas, esclarecendo dúvidas e orientando sobre o uso das tecnologias disponíveis, fomentando o hábito de estudos e

pesquisa, com autonomia de indicar leituras e atividades complementares que auxiliem no processo de ensino aprendizagem.

O cronograma das atividades de tutoria é elaborado em conformidade com o calendário acadêmico da IES, respeitando os dias letivos e os prazos de lançamentos de notas e frequência previstos.

### **3.9 CORPO DE PROFESSORES E TUTORES**

#### **3.9.1. Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso na modalidade a distância**

Para o melhor desempenho de suas atribuições didático-pedagógicas, todos os tutores do curso são graduados e ou pós-graduados na área da disciplina pelas quais são responsáveis e possuem titulação pós-graduação *stricto sensu*.

Nesse contexto, experiência do corpo tutorial permite fornecer suporte às atividades dos docentes, realizar mediação pedagógica junto aos discentes, demonstrar inequívoca qualidade no relacionamento com os estudantes, incrementando processos de ensino aprendizagem, e orientar os alunos, sugerindo atividades e leituras complementares que auxiliam sua formação.

#### **3.9.2. Experiência do Corpo de Tutores em Educação à Distância**

A atividade de tutoria visa, entre outros pontos, garantir ensino de qualidade, dar agilidade, interatividade e aprimorar o processo ensino-aprendizagem dos conteúdos ofertados na modalidade de ensino à distância (EaD). Objetivando o aperfeiçoamento do corpo de tutores e seguindo a política institucional de capacitação e qualificação, o Gran Centro Universitário oferece um programa de capacitação em EaD aos tutores, no qual são apresentadas as diversas metodologias e ferramentas utilizadas na modalidade de ensino a distância. Isso permite que todos os tutores trabalhem, adequadamente, como facilitadores do processo de aprendizagem e possibilitam o perfeito acompanhamento e orientação dos estudantes ao longo das unidades curriculares cursadas. É importante ressaltar que todos os tutores são convocados a participar dessa capacitação periódica promovida pela Instituição.



Além disso, a qualificação dos tutores ocorre por meio do suporte de um responsável pela tutoria a distância, o qual supervisiona, orienta e coordena as atividades operacionais de tutoria, sempre com o apoio do coordenador do curso de graduação ao qual a disciplina em EaD está vinculada.

Entre os objetivos da tutoria a distância do Gran Centro Universitário está a formação continuada dos seus tutores, em um Programa de Capacitação Continuada para Professores e tutores. Suas práticas tutoriais como:

- Encontros Pedagógicos: encontros semestrais com equipe de professores/tutores para formação e discussões sobre os processos de tutoria e mediação EAD;
- Orientação personalizada: realizada de acordo com as necessidades, quando diagnosticadas falhas ou ausência de práticas tutoriais;
- Curso de capacitação para professores e tutores: com conteúdo para práticas tutoriais, a capacitação objetiva desenvolver as habilidades e conhecimentos necessários ao professor e tutor. Como nas aulas, o fórum permanente de discussão e os textos para leituras complementares são disponibilizados no AVA.
- Tutoria *web*: no portal do AVA prioriza a informação, ressaltando prazos, datas do calendário acadêmico e a interação entre professores e tutores da rede pelo fórum.

A atuação do tutor é pautada pela experiência nas ações de mediação entre conteúdo e estudante, informação e conhecimento de forma a contextualizar e orientar o estudante a aplicar o aprendizado, potencializando este ensinamento com sua experiência docente e conhecimento adquirido ao longo de sua vida. O Gran Centro Universitário contribui para que esta experiência seja acrescida com as capacitações e as contribuições entre seus pares.

O corpo de tutores possui experiência em educação a distância que permite identificar as dificuldades dos discentes, expor o conteúdo em linguagem aderente às características da turma, apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares e elaborar atividades específicas, em colaboração com os docentes, para a promoção da aprendizagem de alunos com dificuldades, e adota práticas comprovadamente exitosas e inovadoras no contexto da modalidade a distância.

### 3.9.3. Interação entre Tutores, Docentes e Coordenadores de Curso à Distância

A interação entre tutores, docentes e coordenadores de Curso ocorre em momentos e formas diferentes, garantindo a mediação e possibilitando a perfeita articulação entre esses interlocutores. Uma destas formas acontece por meio de reuniões periódicas presenciais para relato de problemas e soluções, assim como compartilhamento de experiências.

Existem, ainda na forma síncrona, reuniões por meio de um *software* de comunicação, utilizando o *Google Meet* para comunicação online entre coordenadores, professores e tutores, utilizado ocasionalmente por limitações de horários entre os envolvidos.

Outras maneiras de interação serão os e-mails, os canais de comunicação integrados, além do AVA, que dispõe de salas específicas para comunicação entre tutores, docentes e coordenadores.

A coordenação do curso e o NEaD acompanham todos os atores do processo ensino-aprendizagem da modalidade a distância visando a gestão das unidades curriculares e principalmente o acompanhamento das dificuldades enfrentadas pelos tutores. Disponibilizam ainda recursos necessários à resolução de problemas e orientação para facilitar a melhoria do processo, além de grupos de discussão que cotidianamente utilizam para manter os procedimentos sempre atualizados entre os tutores, encaminhar materiais, estabelecer troca de informações, compartilhar problemas e soluções, propiciando uma forma integrada e sistêmica de metodologia.

Quanto mais trocas de informações entre tutores, docentes e coordenadores de Curso a distância, melhor o processo de acompanhamento e orientação do estudante nas unidades curriculares específicas. Desta forma o tutor pode buscar alternativas para garantir a aprendizagem do estudante motivando-o e, até mesmo, estimulando a formação de grupos de estudos entre os estudantes com deficiências em determinados conteúdos.

Existem ainda interações para encaminhamento de questões do curso através da comunicação direta com o coordenador do curso, seja de maneira presencial ou remota. Essas informações serão repassadas ao NEAD para que as providências cabíveis sejam tomadas. Além disso, o NEAD realiza reuniões periódicas para identificação e resolução de problemas ou incremento na interação entre os interlocutores.

Assim sendo, há interação, explicitada no PPC, que garante a mediação e a articulação entre tutores, docentes e coordenador do curso (e, quando for o caso, coordenador do polo), há planejamento devidamente documentado de interação para encaminhamento de questões do curso, e são realizadas avaliações periódicas para a identificação de problemas ou incremento na interação entre os interlocutores.

### 3.10 COLEGIADO DE CURSO

O Parecer da CONAES nº 04 de 17 de junho de 2010, além de definir e orientar as atribuições do NDE, esclarece a função do Colegiado de Curso como um órgão que tem natureza administrativa e por finalidade acompanhar a implementação do projeto pedagógico, discutir e propor ações e temas relacionados ao curso, planejar e avaliar as atividades acadêmicas/pedagógicas de forma a garantir a formação do egresso conforme delineado no PPC, bem como têm poder de voto em ações que busquem a inovação dos processos encaminhados pelo NDE. O Colegiado de Curso é composto, de acordo com Regimento Geral do Gran Centro Universitário, por: um Coordenador de Curso, que o preside; cinco representantes do corpo docente/tutorial, sendo três (3) docentes e dois (2) tutores do curso, escolhidos por seus pares, com mandato de um ano, podendo ser reconduzido por igual período, quando se tratar da educação a distância; e, um representante do corpo discente do curso, com mandato de um ano, podendo ser reconduzido por igual período.

Fazem parte do colegiado do curso os seguintes componentes:

Quadro 24 - Colegiado de Curso 2022/2

Nº	Nomes dos Componentes	Função
1	Elaine Aparecida Schwab	Coordenação
2	Cássia Pereira das Chagas	Docente
3	Carolina Menezes De Almeida Santos	Docente
4	Danielle Da Motta Ferreira Fialho	Docente
5	Lia Cristiane Lima	Docente

O representante dos discentes é escolhido por seus pares e, no semestre de 2022/2, o colegiado conta com a participação de um estudante (vacância).

O Colegiado de Curso, é o órgão que tem por finalidade acompanhar a implementação do projeto pedagógico, propor alterações dos currículos plenos, discutir temas ligados ao curso, planejar e avaliar as atividades acadêmicas do curso, sendo composto, de acordo com Regimento Geral do Gran Centro Universitário: pelo Coordenador do Curso - seu presidente nato; pelos docentes do respectivo curso que estejam em atividade e participem efetivamente do ensino; por um representante do corpo discente, eleito pelos seus pares.

Tem como objetivos:

- Promover o desenvolvimento do ensino, da iniciação científica e das atividades de extensão no âmbito do Curso em conformidade com o Projeto Pedagógico do Gran Centro Universitário;
- Analisar e sugerir as motivações dos projetos integradores semestrais de acordo com as áreas do conhecimento propostas pelo Projeto Pedagógico do curso;
- Analisar, sugerir e submeter ao Núcleo Docente Estruturante atualizações dos planos de ensino das unidades curriculares do Curso;
- Planejar aulas conforme calendário acadêmico e plano de ensino, respeitando cargas horárias e metodologias previamente estabelecidas pelo Projeto Pedagógico do Curso;
- Analisar, atualizar e propor Atividades Complementares, semestralmente, à Coordenação do Curso;
- Propor ao COSUP o estabelecimento de convênios de cooperação técnica e científica com instituições afins;
- Sugerir e Incentivar a capacitação dos docentes e ainda, o melhor desempenho acadêmico no âmbito do Curso.

São atribuições dos Colegiados de Curso:

- I. definir a política para o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão no âmbito de

- cada curso em conformidade com o planejamento estratégico da instituição;
- II. propor expansão, modificação do curso;
  - III. recomendar redução ou ampliação da oferta de vagas no curso;
  - IV. analisar e emitir pareceres sobre os projetos de pesquisa e extensão para cada curso;
  - V. analisar os planos de ensino das unidades curriculares de graduação, propondo alterações, quando necessário;
  - VI. propor à Pró-Reitoria Acadêmica o estabelecimento de convênios de cooperação técnica e científica com instituições afins com o objetivo de desenvolvimento e capacitação no âmbito do curso;
  - VII. apresentar propostas de atividades extracurriculares necessárias para o bom funcionamento do curso;
  - VIII. emitir parecer sobre os Planos de Atividades, quando solicitado pela instância superior.

Nesse contexto, o colegiado atua, está institucionalizado, possui representatividade dos segmentos, reúne-se com periodicidade determinada, sendo suas reuniões e as decisões associadas devidamente registradas, havendo um fluxo determinado para o encaminhamento das decisões, dispõe de sistema de suporte ao registro, acompanhamento e execução de seus processos e decisões e realiza avaliação periódica sobre seu desempenho, para implementação ou ajuste de práticas de gestão.

### **3.11 PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL OU TECNOLÓGICA DO CORPO DOCENTE**

De acordo com o item acerca da Política de Pesquisa, o Gran Centro Universitário se compromete em disponibilizar condições que favoreçam a produção científica, cultural ou tecnológica. Semestralmente a coordenação de curso desenvolve uma planilha contendo o quantitativo de produção científica, cultural e técnica do corpo docente do curso.

Por isso, destaca-se aqui as seguintes iniciativas: ligadas às atividades de Pesquisa e Iniciação Científica. As principais atividades de pesquisa e iniciação científica são desenvolvidas por meio dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação (de forma articulada como preconiza a legislação), as quais se organizam também em grupos temáticos, que reúnem professores-

pesquisadores, alunos e técnicos, segundo regulamento institucional. Visando permitir um maior aprofundamento do aluno nas atividades de pesquisa e produção de conhecimento, os cursos são estimulados a desenvolverem núcleos específicos de pesquisa e iniciação científica por áreas do conhecimento (grupos de pesquisa), liderados por professores com o perfil para a pesquisa e com carga horária disponível para este fim, a partir de seu regime de trabalho (preferencialmente TP - Tempo Parcial e TI - Tempo Integral).

Os projetos são apoiados pelo **NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão)**, que tem como objetivo proporcionar um ambiente pedagógico de inovação, pesquisa e extensão, estimulando a investigação científica e acadêmica do corpo docente e discente.

Decorrente do movimento permanente de produção científica e acadêmica entre docentes e discentes são organizadas **publicações eletrônicas (E-book)** conforme as principais áreas temáticas dos diferentes cursos das Escolas de Formação Humana e Profissional da IES: Educação e Pedagogia; Sociedade e Ambiente; Administração e Negócios; Engenharias e Desenvolvimento; e Tecnologias e Inovação. As publicações são um incentivo à produção discente e docente, orientando possibilidades de iniciação científica, formação continuada e atualização do conhecimento.

As publicações são organizadas a partir da indicação do conselho editorial com a colaboração dos professores e coordenadores de cursos sobre os trabalhos acadêmicos de relevância científica. Todas as pesquisas acadêmicas indicadas passam pela análise e avaliação dos professores do Núcleo Inovação, Pesquisa e Extensão (NIPE) com o objetivo de qualificação e normatização para sua publicação. A periodicidade da publicação dos *e-books* é semestral ou anual, conforme as características e particularidades de cada curso.

Com a intenção de fortalecer o processo de pesquisa acadêmica e científica, a IES oferece a todos os seus docentes **Cursos de Pós-Graduação *intra-corporis***, como: **Especialização em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente (2017)**, o **MBA em Docência no Ensino Superior com ênfase em Metodologias Ativas de Aprendizagem (2020)**, o **MBA em Docências, Tendências e Estudos de Futuro: Ressignificações do Ensino (2022)** com a finalidade de aprimorar a prática de pesquisa acadêmica e científica do professor.

Os cursos objetivam qualificar os profissionais com conhecimentos teóricos e práticos, relevantes para permitir uma compreensão clara dos processos de mudança no campo da Pesquisa

e Extensão, e no âmbito da pesquisa científica na formação acadêmica. Foram organizados mediante metodologias ativas que valorizam a formação de grupos de estudo entre os docentes em vistas a formar, posteriormente, um Grupo de Pesquisa na IES.

Paralelo a essa iniciativa de formação continuada dos professores, a IES instituiu o **Programa Acadêmico de Iniciação Científica (PAIC)** desenvolvido por acadêmicos de graduação, com orientação docente, na abordagem de objetos de estudo em diversas áreas do conhecimento. O PAIC tem como principais objetivos:

- I. Oportunizar aos acadêmicos uma experiência de pesquisa científica;
- II. Proporcionar a análise e vivência de metodologia científica;
- III. Otimizar a qualificação profissional em uma perspectiva ética e técnico-científica; e
- IV. Preparar o aluno participante para a produção científica na graduação e pós-graduação.

Com o intuito de dar visibilidade à produção científica dos alunos e estimular a interdisciplinaridade entre as áreas de conhecimento, a IES realiza eventos de iniciação científica, como o **Seminário em Pesquisa Acadêmica e Científica na Prática Docente** em parceria com outras instituições e/ou programas de pós-graduação. Até 2022, ocorreram quatro edições do seminário de pesquisa, que objetiva qualificar profissionais com conhecimentos teóricos e práticos, relevantes para permitir uma compreensão clara dos processos de mudança no campo da Pesquisa e da Extensão, no âmbito da pesquisa científica na formação acadêmica.

Quadro 25 - Produção Acadêmica e Científica do Corpo Docente 2022/2

Nome do Docente	Tit	TOT AL PC	20 20	20 21	20 22	Endereço Lattes
Elaine Aparecida Schwab	M	38	2	21	15	<a href="http://lattes.cnpq.br/9887608363955636">http://lattes.cnpq.br/9887608363955636</a>
Cássia Pereira das Chagas	M	3	0	1	2	<a href="http://lattes.cnpq.br/6952168668482432">http://lattes.cnpq.br/6952168668482432</a>
Carolina Menezes De Almeida Santos	M	6	1	2	3	<a href="http://lattes.cnpq.br/5759943519522714">http://lattes.cnpq.br/5759943519522714</a>
Danielle Da Motta Ferreira Fialho	M	4	0	2	2	<a href="http://lattes.cnpq.br/3127103550304363">http://lattes.cnpq.br/3127103550304363</a>
Lia Cristiane Lima	M	5	1	2	2	<a href="http://lattes.cnpq.br/9494749129911078">http://lattes.cnpq.br/9494749129911078</a>
<b>MÉDIA GERAL</b>		<b>56</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

## 4. Infraestrutura e Instalações Acadêmicas

As instalações físicas do **Gran Centro Universitário** com sede em Curitiba/PR são recentes, modernas, funcionais e adequadas à Educação Superior. Todas as instalações contam com espaços amplos, arejados, bem iluminados, com pontos para energia e para acesso à rede lógica, mantidos em perfeitas condições de higiene e segurança, com mobiliário adequado às suas finalidades e acesso às pessoas com mobilidade reduzida. A IES possui 4 elevadores com capacidade máxima para 6 pessoas cada, que atende todos os andares.

A área construída para a sede do Gran Centro Universitário em Curitiba/PR é de 14.317,78 m<sup>2</sup>. O **Apêndice A** apresenta a relação completa de infraestrutura do **Gran Centro Universitário**.

### 4.1 INFRAESTRUTURA PARA O TRABALHO ADMINISTRATIVO

Os ambientes administrativos contemplam os seguintes espaços/salas:

- Reitoria/Diretoria;
- Gerência Administrativa e Operacional;
- Coordenações Acadêmica e de Cursos;
- Núcleo de Educação a Distância (NEaD);
- Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão (NIPE);
- Comissão Própria de Avaliação Institucional (CPA);
- Apoio Psicopedagógico (NAP);
- Núcleo de Informática;
- Professores (salas coletivas de professores);
- Tutorias (salas de tutores presenciais e online);
- Comunicação Interna;
- Descompressão;
- Reuniões e Conferências;
- Auditório;
- Atendimentos Individuais;



- Secretaria;
- Serviço de Atendimento ao Acadêmico;
- Recursos Humanos;
- Apoio Comercial;
- Servidores,
- Hall de Entrada;
- Biblioteca;
- Laboratórios de Ensino;
- Recepção.

## **4.2 INFRAESTRUTURA PARA ATIVIDADES ACADÊMICAS**

### **4.2.1. Espaço de trabalho para docentes em tempo integral**

Os espaços reservados à utilização dos professores em tempo integral do **Gran Centro Universitário**, possuem computadores conectados à internet, atendem aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação/refrigeração, conservação e comodidade necessárias às atividades desenvolvidas, permitindo a adequada permanência do corpo docente.

Os espaços de trabalho para docentes em Tempo Integral viabilizam ações acadêmicas, como planejamento didático-pedagógico, 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.

### **4.2.2. Espaço de trabalho para o coordenador**

A IES dispõe de 01 sala de coordenação compartilhada (76,32m<sup>2</sup>) e outras 2 salas individuais, específicas para coordenações de cursos EaD (34,04m<sup>2</sup> e 28,4m<sup>2</sup>). As salas atendem confortavelmente às necessidades da coordenação. Estão equipadas com armários, ventiladores, mesas, cadeiras, computadores, impressoras, internet e telefone.

#### 4.2.3. Sala coletiva de professores – sala dos professores

O **Gran Centro Universitário** conta com uma sala coletiva para professores, com 100,20m<sup>2</sup> e equipada com: 7 computadores, 1 projetor, 1 smart TV, 1 frigobar, Copa, internet wifi, 1 impressora e jogos. O mobiliário é composto por: 7 mesas, 7 cadeiras giratórias, 2 mesas de convivência, 12 cadeiras (convivência), 2 mesas de reunião, 1 balcão de atendimento, 2 banquetas, armários individuais, 4 poltronas, 8 pufs.

A sala dos professores atende em dimensão a necessidade da unidade, e apresenta de forma muito adequada a questão de limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade.

A sala coletiva de professores viabiliza o trabalho docente, 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.

#### 4.2.4. Salas de aula

O **Gran Centro Universitário** conta com 44 salas de aula tradicionais e 4 salas *maker*. Todas com capacidade de 15 a 70 estudantes, 36 a 100m<sup>2</sup>, com ar-condicionado e/ou ventiladores de parede e/ou teto, quadro branco e/ou quadro de giz, computadores, projetores, equipamentos de som, murais de avisos, mesas e cadeiras para docentes e discente.

#### 4.2.5 Salas *maker* (Metodologias Ativas)

As salas *maker* são espaços construídos com o objetivo de atender às atividades práticas com o uso das metodologias ativas de aprendizagem. As três salas *maker* disponíveis na IES possuem infraestrutura diferenciada, além de internet dedicada com senhas de acesso para o período de utilização da sala, tornando o acesso mais veloz. Os materiais específicos, utilizados pelos docentes nas suas práticas, podem ser levados às salas *maker* para a condução das interações e aprendizado. Possuem ainda *palets*/sofás com almofadas e mesas para atividade em grupo. As salas *maker* também com dispositivo *Google Chromecast* para as atividades de interação.

Nessa linha, as salas de aula atendem às necessidades institucionais e do curso, apresentando manutenção periódica, conforto, disponibilidade de recursos de tecnologias da informação e comunicação adequados às atividades a serem desenvolvidas, flexibilidade relacionada às configurações espaciais, oportunizando distintas situações de ensino-aprendizagem, e possuem outros recursos cuja utilização é comprovadamente exitosa.

#### **4.2.6 Auditório**

O **Gran Centro Universitário** conta com um Auditório de 343,26 metros quadrados, palco de 56,79 metros quadrados, camarim de 89,33 metros quadrados e lavado de camarim, possui uma capacidade de espaço físico para 371 pessoas em cadeiras, sendo 13 delas com acessibilidade, com 2 rampas de acesso ao palco.

O Auditório é equipado com telas de projeção, projetor, equipamento de áudio, computador fixo, recursos para videoconferências e internet cabeada.

#### **4.2.7 Espaços para atendimento aos discentes**

A IES conta com 4 salas de atendimento individual ao aluno, totalizando uma área de 55 metros quadrados, todas com mesa, cadeira e computadores para atendimento.

#### **4.2.8 Espaços de convivência e de alimentação**

A IES conta com espaços diversificados de convivência, sendo eles: a cantina, com 137,13 metros quadrado, 16 mesas, 64 cadeiras e 6 banquetas; o pátio coberto com 83,30 metros quadrados, 7 mesas, 24 cadeiras e 2 bancos; o hall de entrada que conta com 16 *puffs* a disposição da comunidade acadêmica.

Em todos os espaços possuem bebedouros que atendem também a pessoas com acessibilidade reduzida.

#### **4.2.9 Laboratórios, Ambientes e Cenários para Práticas Didáticas**

O Gran Centro Universitário conta com laboratórios para as aulas práticas. São laboratórios qualificados que atendem as necessidades dos cursos, distribuídos da seguinte maneira:

Quadro 26 - Descrição dos Laboratórios

DESCRIÇÃO DOS LABORATÓRIOS	
LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA 1	100,20 metros quadrados, 21 computadores, Tela projeção projetor e som. Quadro de giz, 7 bancadas e 25 cadeiras.
LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA 2	100,20 metros quadrados, 21 computadores, Tela projeção projetor e som. Quadro de giz, 7 bancadas e 25 cadeiras.
LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO	73,90 metros quadrados, 10 computadores, Tela projeção, Projetor e som, Quadro de giz, 6 bancadas, 36 cadeiras 1 mesa e 1 cadeira.
LABORATÓRIO DE TECNOLOGIAS	73,90 metros quadrados, 15 computadores, Tela projeção, Projetor e som, Quadro de giz, 6 bancadas, 36 cadeiras 1 mesa e 1 cadeira.
ALMOXARIFADO DO LABORATÓRIO	15,13 metros quadrados, Produtos de Biologia, Química, Ambiental, várias prateleiras, Bancadas e 3 banquetas.
LABORATÓRIO DE PROTOTIPAGEM	11,23 metros quadrados, 2 bancadas em granito, 6 banquetas.
LABORATÓRIO DE QUÍMICA	100,20 metros quadrados, Quadro de giz, Quadro branco, 6 bancadas em granito, 51 banquetas, Armários e escaninho.
LABORATÓRIO DE BIOLOGIA / AMBIENTAL	100,20 metros quadrados, Quadro de giz, quadro branco, 6 bancadas em granito, 51 banquetas, Armários e escaninho.
LABORATÓRIO DE FÍSICA	100,20 metros quadrados, 1 computador, Tela projeção, vários equipamentos e materiais eletroeletrônicos, Quadro de giz, Quadro branco, 6 bancadas em granito, 51 banquetas, Armários e escaninho.
LABORATÓRIO LIEN - BRINQUEDOTECA	73,90 metros quadrados, vários brinquedos pedagógicos, 6 bancadas e 30 cadeiras. 1 ventilador, 1 computador, tela projeção, projetor, equipamento de som, 1 Smart TV, instrumentos, produtos pedagógicos pertencentes ao acervo da brinquedoteca, quadro de giz, 10 estantes de ferro, 1 bancada, 5 cadeiras e 3 armários.
LABORATÓRIO DE PRÁTICAS JURÍDICAS (NPJ)	100,20m <sup>2</sup> e equipada com: 3 boxes de atendimentos individuais, 1 box com atendimento privativo, 1 balcão de triagem, 3 espaços de trabalho para alunos com computadores, mesa de reuniões, 7 computadores, 1 projetor, internet wifi, 1 impressora. O mobiliário é composto por: 7 mesas, 7 cadeiras giratórias, 2 mesas de reuniões, 12 cadeiras, 1 balcão de atendimento, 2 banquetas e armários.

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

#### 4.2.10 Infraestrutura Física e Tecnológica destinada à CPA

O Gran Centro Universitário conta com uma sala de reuniões que é utilizada no sistema de agendamento para utilização da CPA, que possui 30,20 metros quadrados, 1 projetor interativo, 1 computador, 1 quadro branco 5 mesas e 16 cadeiras. Além disso, conta com uma sala própria, no 1º andar (sala 106) para atender às demandas da comissão.

O sistema de avaliação conta com software próprio da IES. Ele permite a criação dos formulários, customização das perguntas, tabulação e elaboração dos relatórios de acordo com as demandas próprias da CPA.

#### 4.2.11 Salas de apoio de informática

A IES conta com uma sala para a equipe de atendimento ao laboratório com 15,08 metros quadrados e 3 computadores.

#### 4.2.12 Instalações Sanitárias

O Gran Centro Universitário conta com instalações sanitárias em cada pavimento, estas instalações possuem espaços adaptados a pessoas com necessidades especiais. Sendo eles:

Quadro 27 - Instalações Sanitárias

<b>érrreo – Ala Administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino de 10 m quadrados, contendo 2 vasos, 2 pias, porta sabonete e porta toalha;</li> <li>• 1 sanitário Feminino de 10 m quadrados, contendo 2 vasos, 2 pias, porta sabonete e porta toalha;</li> </ul>
<b>Térreo – Recepção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino de 10 m quadrados, contendo 4 vasos, sendo 1 com acessibilidade, 2 pias, porta sabonete e porta toalha;</li> <li>• 1 <b>sanitário familiar</b> de 10 m quadrados, contendo 4 vasos, sendo 1 com acessibilidade, 2 pias, porta sabonete e porta toalha;</li> </ul>
<b>Mezanino</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino de 10 metros quadrados, contendo 4 vasos, sendo 1 com acessibilidade, 2 pias, porta sabonete e porta toalha;</li> <li>• 1 sanitário Feminino de 10 metros quadrados, contendo 4 vasos, sendo 1 com acessibilidade, 2 pias, porta sabonete e porta toalha;</li> </ul>
<b>1º Andar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino de 17,30 metros quadrados, contendo 5 vasos, 4 mictórios, 4 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> <li>• 1 sanitário Feminino de 40,21 metros quadrados, contendo 7 vasos, 7 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> </ul>
<b>2º Andar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino de 20,45 metros quadrados, contendo 5 vasos, 4 mictórios, 4 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> <li>• 1 sanitário Feminino de 40,21 metros quadrados, contendo 7 vasos, 7 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> </ul>
<b>3º Andar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino de 40,21 metros quadrados, contendo 7 vasos, 6 mictórios, 7 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> <li>• 1 sanitário Feminino de 40,21 metros quadrados, contendo 7 vasos, 7 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> </ul>

<b>4º Andar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino de 40,21 metros quadrados, contendo 7 vasos, 6 mictórios, 7 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> <li>• 1 sanitário Feminino de 40,21 metros quadrados, contendo 7 vasos, 7 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> </ul>
<b>5º Andar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sanitário masculino, com 15,64 metros quadrados, 6 mictórios, 4 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> <li>• 1 sanitário Feminino, com 15,64 metros quadrados, 12 vasos, 12 pias e 1 conjunto com acessibilidade, espelhos, porta sabonete e porta toalha.</li> </ul>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

#### 4.2.13 Sala de Descompressão

A sala de descompressão é dedicada aos docentes e colaboradores administrativos da IES. Conta com: 1 aparelho de ar-condicionado, 1 Smart TV, 1 vídeo game, piso com grama sintética e 6 pufs.

#### 4.2.9 Núcleos de Apoio ao Estudante

A instituição ainda conta com salas dedicadas aos Núcleos de Apoio ao Discente:

Quadro 28 - Instalações Sanitárias

DESCRIÇÃO DOS NÚCLEOS	
NEaD (Núcleo de Educação a Distância Bagozzi)	13,31m <sup>2</sup>
NAP (Núcleo de Apoio Psicopedagógico)	14,30m <sup>2</sup>
NIPE (Núcleo de Inovação, Pesquisa e Extensão)	10m <sup>2</sup>
NI (Núcleo de Informática)	15m <sup>2</sup>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

### 4.3. BIBLIOTECA

#### 4.3.1 Biblioteca Física

A Biblioteca Física do **Gran Centro Universitário** é destinada ao nosso grupo de estudantes que utilizam o formato presencial de ensino na unidade sede, localizada no 2º andar da unidade sede em Curitiba/PR. Tem o objetivo de oferecer uma infraestrutura adequada às atividades dos

cursos de graduação e pós-graduação, a professores, estudantes e colaboradores, disponibilizando também seu acervo, para consulta local, à comunidade em geral.

#### 4.3.1.1 Biblioteca: infraestrutura

Possui aproximadamente 500 m<sup>2</sup> e contempla sala com acervo físico de acesso livre, contendo 2 computadores para pesquisa do acervo; sala ampla de estudo com 15 mesas e 60 cadeiras; 4 computadores para pesquisa na internet, sendo um deles com acessibilidade para PCDs; 10 salas, sendo 8 de estudos em grupo, destas uma com acessibilidade para PCDs (cada sala contém: 1 mesa, 5 cadeiras e 1 computador conectados à internet); 2 salas são de atendimento especial para professores. A IES possui um acervo físico de 17.799 títulos, sendo um total de 37.218 exemplares; disponibiliza o acesso à Biblioteca Virtual da Pearson, com mais de 10 mil títulos disponíveis, aos alunos e professores.

#### 4.3.1.2 Biblioteca: acesso

Toda a comunidade do **Gran Centro Universitário** tem acesso à coleção física e digital da Biblioteca.

A coleção digital também está disponível a toda a comunidade acadêmica da IES, mediante cadastro prévio.

Todas as bases de dados bibliográficas, com acesso à artigos acadêmicos, científicos e de opinião, relatórios e outras publicações estão disponíveis para acesso em todo o campus da IES, por identificação automática de IP e também remotamente via conexão por Proxy e autenticação por login e senha.

A lista completa de todos os recursos de busca disponíveis, com descrição da forma de acesso e tipo de conteúdo coberto por cada uma delas, está disponível na página da biblioteca presente no **Portal do Gran Centro Universitário**:

Ademais:

- O cadastro do usuário para acesso aos serviços da Biblioteca é automático após efetivação da matrícula;

- Após efetivar a matrícula, o usuário receberá no decorrer do período, a Carteira de Identificação da IES, indispensável para uso de todos os serviços da Biblioteca;
- A base de dados utilizada pela Biblioteca está integrada aos demais setores da IES;
- Sempre que houver alguma alteração no cadastro do usuário, como inclusão, transferência, desistência e outros serviços que se relacione, a atualização dos dados são automáticos. Uma vez ativada, incluirá informações e conseqüentemente, bloqueará o acesso aos dados de usuários em situação irregular diante da Instituição;
- Alunos em licença de saúde poderão realizar empréstimos através de outra pessoa, enviando sua carteirinha, autorização por escrito e o atestado médico, obedecendo-se os prazos e demais normas do regulamento vigente.

#### **4.3.1.3 Biblioteca: serviços**

Serviços oferecidos aos usuários contemplam: consulta local de livros, periódicos e outros materiais informativos; empréstimos de materiais da Biblioteca; computador com acesso à internet para pesquisas e elaboração de trabalhos acadêmicos; comutação bibliográfica (Comut); Rede Wireless/WI-FI; confecção de Ficha Catalográfica (Catalogação na Fonte), Empréstimo entre Bibliotecas, Normalização de Trabalhos Acadêmicos conforme a ABNT e visita orientada.

Nas instalações da Biblioteca, não é permitido fumar, conversar em voz alta, atender ao telefone celular, proferir palestras, aulas e preleções, usar equipamentos sonoros de qualquer natureza, portar e/ou consumir bebidas e alimentos.

#### **4.3.1.4 Biblioteca: porte de objetos**

- Ao usuário que entrar na Biblioteca é permitido portar apenas objetos de mão considerados necessários às atividades de estudo e pesquisa;
- É vedado o uso de tesouras, lâminas, estiletes, papéis carbono, colas, corretivos e similares;
- Para percorrer as instalações da Biblioteca o usuário deverá deixar no guarda-volumes as malas, bolsas, mochilas, sacolas, pastas e outros objetos similares. Caso contrário, deverá permitir que seus objetos sejam alvo de vistoria no momento da saída;



- O guarda-volumes deverá ser utilizado pelos usuários, somente durante sua permanência nos recintos da Biblioteca;
- Todos os dias ao final do expediente, os armários que estiverem fechados, serão abertos com chave reserva e os objetos que estiverem em seu interior, serão retirados e disponibilizados no balcão de atendimento.

#### 4.3.1.5 Biblioteca: acervo

O acesso aos materiais da biblioteca é aberto e obedece aos seguintes critérios:

- O usuário deverá localizar no terminal de consulta o material que deseja consultar/emprestar e anotar o número de chamada da obra;
- Um funcionário auxiliará ou localizará na estante o material solicitado;
- Se o material é de “consulta local”, o usuário deve deixar sua carteirinha com o funcionário/atendente, que anotará o material retirado;
- Após a consulta, o usuário deverá entregar o material no balcão e atendimento, quando lhe será devolvida a carteirinha.

Segue demonstrativo de quantidade de livros (títulos e exemplares), aquisições e equipamentos:

Quadro 29 - Biblioteca IES: Acervo Atual

ACERVO	Tipo	2022	
		Títulos	Exemp
ACERVO 01.009.4	Físico / Portão	17.561	36.527
	BV Pearson	12.741	12.741
	BV Saraiva	1.878	1.878
	<b>Total</b>	<b>32.166</b>	<b>51.132</b>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Quadro 30 - Biblioteca IES: Aquisições

AQUISIÇÕES	Evento	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AQUISIÇÕES 18.03.001-2	Compra	255	137	154	21	14	0
	Doação	264	181	311	88	159	108
	Incorporação	349	247	175	43	10	0
	Permuta	0	10	19	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>868</b>	<b>575</b>	<b>659</b>	<b>152</b>	<b>183</b>	<b>108</b>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Quadro 31 - Biblioteca IES: Equipamentos

EQUIPAMENTOS	
Biblioteca: 14 computadores (alunos), 3 computadores (colaboradores), 1 impressora a laser, 2 impressoras Bematech.	<p><b>Wireless:</b> Liberado para todos os usuários;</p> <p><b>Salão de estudo:</b> 15 mesas com 4 cadeiras (cada) e 4 computadores com acesso à internet; 4 mesas e 4 cadeiras na sala do acervo para consultas rápidas;</p> <p><b>Salas de estudos em grupo:</b> 10 salas de estudo (contendo em cada sala: 1 mesa, 6 cadeiras e 1 computador conectado à internet).</p> <p><b>Observação:</b> 3 computadores com acessibilidade para atendimento a PCDs.</p>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

A bibliografia é escolhida pelos professores dos cursos e discutida em reunião de NDE/Colegiado, atendendo aos Planos de Ensino e Aprendizagem respectivos. São consideradas as literaturas mais relevantes e ao mesmo tempo as mais recentes de forma a atender os programas das unidades curriculares. São atualizados periodicamente para atender plenamente aos conteúdos propostos.

As assinaturas de periódicos especializados, indexados e correntes, encontram-se sob forma impressa e/ou informatizada, estando atualizadas em sua maioria no último ano, abrangendo assim as principais áreas temáticas do respectivo curso.

É previsto ainda, sempre que possível, para além da bibliografia básica e complementar, a indicação de artigos disponíveis nas bases de acesso da biblioteca da IES.

A biblioteca virtual é composta pelo acervo:

Quadro 32 - Biblioteca IES: Acervo Virtual Pearson por Área

ACERVO VIRTUAL POR ÁREA	Nº
Acervo Geral	10.083
Educação	1.183
Gestão / Administração e Negócios	909
Psicologia	628
Engenharia	486
Filosofia	80

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Quadro 33 - Biblioteca IES: Acervo Virtual Saraiva – Área Direito

ACERVO VIRTUAL SARAIVA	Nº
Acervo Geral	2.600
Direito – Saraiva Jur	1.600
Gestão - Saraiva Uni	600
Tecnológico - Editora Érica	400

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

#### 4.3.1.6 Biblioteca: empréstimos, renovação e reservas

##### a) Empréstimos:

- O empréstimo é informatizado e o sistema gera 2 recibos, sendo que um é o comprovante de empréstimo assinado pelo usuário e fica na biblioteca e o outro é entregue ao aluno (é autenticado no momento da devolução, valendo como comprovante de devolução); É de responsabilidade do usuário conservar os comprovantes, para qualquer eventualidade que possa gerar dúvida com relação aos seus empréstimos e pagamento de multa;
- O empréstimo domiciliar da Biblioteca destina-se a professores, alunos de graduação e pós-graduação e funcionários da IES;
- O aluno/usuário cadastrado poderá emprestar materiais, desde que, de títulos diferentes;
- O prazo para devolução dos empréstimos é de 7 dias;
- O empréstimo somente será realizado com a apresentação da carteirinha;
- O sistema bloqueará o empréstimo se o usuário estiver com alguma pendência (devolução em atraso e/ou multa);
- Os materiais disponíveis para consulta local são: obras de referência (dicionários, enciclopédias, atlas, etc.); e periódicos (revistas e jornais).
- Os jornais ficam disponíveis para consulta pelo período de 30 dias;
- A perda do material emprestado implica sua reposição e, caso o item em questão, não esteja disponível no mercado para aquisição, será substituído por outro equivalente, segundo indicação da direção da Biblioteca, ou o valor da obra deverá ser quitado em espécie.

**b) Empréstimo especial:**

- Empréstimo especial é aquele que o usuário leva emprestado material da Biblioteca para reprografia ou uso em sala de aula (Ex. Obras de Referência);
- O empréstimo especial deverá ser devolvido no mesmo período em que foi emprestado;
- Entende-se por período, o horário em que o usuário frequentou a biblioteca. Ex. matutino, vespertino e/ou noturno.

**c) Renovação:**

- Os empréstimos poderão ser renovados, desde que, não constem pedidos de reserva do mesmo título;
- A renovação poderá ser feita somente com a apresentação da carteirinha (sem a presença física do livro), quando o empréstimo não estiver vencido e se não houver reserva da mesma obra;
- A renovação deverá ser realizada, impreterivelmente, no balcão de atendimento da biblioteca ou pelo Portal do Aluno;
- Caso o usuário não consiga fazer a renovação online no Portal do Aluno, deverá encaminhar imediatamente um e-mail a biblioteca (com print da tela) comunicando o fato, para que sejam tomadas as providências necessárias, evitando assim, a ocorrência de multa;
- Não serão aceitas solicitações de renovação de empréstimos por telefone e/ou e-mail.

**d) Reservas:**

- A reserva para empréstimo poderá ser feita somente se não houver nenhum exemplar do título em questão, disponível na estante;
- A reserva deverá ser feita pelo Portal do Aluno ou no site da Instituição/Biblioteca;
- O pedido de reserva tem validade até o dia seguinte da devolução efetiva pelo usuário anterior (previsto no ato da reserva);
- É responsabilidade do usuário informar-se quanto a disponibilidade do material reservado, na data prevista;
- A preferência do material reservado será sempre do usuário que ainda não tenha feito empréstimo da referida obra.

**e) Comissão de Permanência (Multa)**

- A devolução do material emprestado deverá ser feita dentro do prazo estabelecido;
- Para cada título atrasado, será cobrada multa no valor de R\$ 2,00 (dois reais) por dia de atraso;
- Material retirado para consulta local ou fotocópia, não devolvidos até o final do período, será lançado no sistema como empréstimo, cujo vencimento é imediato, ocorrendo multa de R\$ 10,00 (dez reais), mais o valor de R\$ 2,00 (dois reais) por dia de atraso e por item;
- A partir do momento em que ocorrer a multa, esta passará a contar dias corridos de segunda a sábado, não contando domingos e feriados;
- Pendências de multas e empréstimos com devolução em atraso, bloqueiam todos os procedimentos na Biblioteca e em outros setores da Instituição, inclusive para a rematrícula;
- A reposição de material extraviado, não isenta o usuário do pagamento da multa incidente;
- O pagamento das multas deverá ser feito na biblioteca, em espécie e valor trocado;
- Pagamentos de multas com cartão de débito ou crédito deverão ser feitos no SAB;
- A biblioteca isenta-se da obrigatoriedade do troco.

**f) Empréstimos entre Bibliotecas**

A Biblioteca mantém convênio com Bibliotecas de outras Instituições, cujos empréstimos seguem os seguintes critérios:

- O usuário deverá preencher na Biblioteca de origem formulário próprio para este procedimento ou encaminhar solicitação para o e-mail da Biblioteca;
- O prazo de empréstimo da obra é estipulado pela Biblioteca fornecedora;
- O usuário será responsável pela retirada e devolução da obra na Biblioteca fornecedora;
- É de responsabilidade do usuário, possíveis penalidades decorrentes de atraso, extravio ou dano;
- O usuário que incorrer em multa ou qualquer outro dano, advertência ou reclamação por parte da Biblioteca fornecedora, ficará suspenso definitivamente, de utilizar este serviço.

#### 9.3.1.7 Biblioteca: uso da Internet

- Os usuários têm acesso aos terminais exclusivos para consulta ao acervo local e aos terminais para pesquisas acadêmicas, com acesso à internet;
  - O uso dos computadores é restrito aos usuários credenciados e se restringe exclusivamente às atividades acadêmicas;
  - A Biblioteca também disponibiliza em suas instalações, o acesso à Internet sem fio Wireless (Wi-Fi);
  - É responsabilidade do usuário, salvar seus arquivos em dispositivos próprios.
  - A Biblioteca não se responsabiliza por perdas ou danos de arquivos salvos em diretórios de uso geral;
  - Semanalmente será feita a manutenção dos equipamentos com a exclusão de todos os arquivos que não façam parte da configuração do sistema;
- É vedado:
- a) Acesso a sites pornográficos, jogos, passatempos e bate-papo;
  - b) Permanência de mais de uma pessoa por computador;
  - c) Baixar arquivos e programas e/ou alterar a configuração do equipamento em uso;
  - d) Depositar mochilas ou outros pertences sobre as mesas dos computadores, cadeiras ou no chão.

#### 4.3.1.8 Biblioteca: organização e limpeza

Os usuários deverão manter limpo e organizado o recinto da Biblioteca, e ao se retirar deve-se:

- Recolher e colocar nas lixeiras todo e qualquer resíduo de papel, borracha, etc.;
- Organizar as cadeiras em seus devidos lugares;
- Deixar o material utilizado (revistas, jornais, etc.) sobre a mesa de apoio de serviço.

#### 4.3.1.9 Biblioteca: plano de atualização do acervo

As aquisições de material bibliográfico para a atualização do acervo da Biblioteca seguem um fluxograma, a partir de sugestões encaminhadas pelas Coordenações de Cursos, docentes e discentes. A Biblioteca também participa do processo de seleção e aquisição, acompanhando os novos lançamentos por meio de catálogos de editoras e matérias publicadas em revistas e jornais, acontecendo situações semelhantes em relação aos demais recursos da tecnologia educacional.

#### **4.3.1.10 Biblioteca: acessibilidade**

Para assegurar a utilização dos sistemas necessários para o desenvolvimento das atividades acadêmicas pelos estudantes com deficiência visual ou auditiva, a IES compromete-se formalmente em estabelecer os requisitos de acessibilidade para construção ou aquisição dos principais sistemas a serem utilizados pelos estudantes.

##### **a) Sistemas e Meios de Comunicação e Informação, Serviços de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de sinais**

Para os estudantes com deficiência auditiva, compromete-se formalmente, no caso de vir a ser solicitada e até que o aluno conclua o curso proporcionar:

- Intérpretes de língua de sinais/língua portuguesa, especialmente quando da realização e revisão de provas, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este, não tenha expressado o real conhecimento do estudante;
- Flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando o conteúdo semântico;
- Aprendizado da língua portuguesa, principalmente, na modalidade escrita, para o uso de vocabulário pertinente às disciplinas do curso em que o estudante estiver matriculado;
- Acesso aos professores de literatura e materiais de informações sobre a especificidade linguística de pessoas surdas;
- A Língua Brasileira dos Sinais – LIBRAS, em cumprimento à legislação específica é oferecida como componente curricular optativo em todos os cursos de graduação (bacharelados), podendo contemplar também a participação de docentes e colaboradores.

##### **b) Sistemas e Meios de Comunicação e Informação Prestados às Pessoas com Deficiência Visual**

Para estudantes com deficiência visual, compromete-se formalmente, no caso de vir a ser solicitada e até que o aluno conclua o curso, proporcionar desde o acesso até a conclusão do curso, sala de apoio contendo:

- Máquina de datilografia Braille, impressora Braille acoplada a computador, sistema de síntese de voz;
- Gravador e fotocopiadora que amplie textos;
- Software de ampliação de tela;
- Equipamento para ampliação de textos para atendimento a estudante com visão subnormal;
- Lupas, régua de leitura;
- Scanner acoplado a um computador;
- De aquisição gradual de acervo bibliográfico em Braille e de fitas sonoras, para uso didático;
- Laboratórios disponíveis para uso de programas de computador como NVDA, Winvox, Papovox entre outros, que permite que um livro seja escaneado, transformando-o em arquivo audível e transferências para endereços eletrônicos;
- Permite-se o uso de gravadores convencionais existentes no setor de audiovisual, com auxílio dos funcionários responsáveis pelo suporte de atendimento.
- O apoio acadêmico às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida é constituído por um conjunto de ações que abrangem diferentes naturezas de atendimento. Na IES, eles têm uma atenção personalizada através de projetos que visam não apenas cumprir as exigências legais, mas sobretudo, permitir que tenham uma vida universitária plena.

#### 4.3.2 Biblioteca Virtual

A Biblioteca Virtual do **Gran Centro Universitário**, é destinada ao nosso grupo de estudantes que utilizam o formato de ensino: Educação à Distância - EAD, localizada em um menu exclusivo no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, tem o objetivo de oferecer produtos e serviços adequados às atividades dos cursos de graduação e pós-graduação, a professores, estudantes e colaboradores, disponibilizando também seu acervo geral, para consulta da comunidade em geral.



#### 4.3.2.1 Biblioteca Virtual: acesso

Toda a comunidade acadêmica que utiliza o formato de aprendizagem EAD do **Gran Centro Universitário** tem acesso à coleção digital da Biblioteca.

O acervo geral, composto por bases de dados bibliográficas, com acesso à artigos acadêmicos, científicos e de opinião, relatórios, periódicos e outras publicações, está disponível para acesso aberto e gratuito de toda comunidade acadêmica e público externo.

O acervo graduação, composto por títulos multidisciplinares alinhados ao conteúdo dos cursos, está disponível para acesso dos estudantes e corpo docente mediante autenticação por login e senha solicitado no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA.

A lista completa de todos os recursos de busca disponíveis, com descrição da forma de acesso e tipo de conteúdo coberto por cada uma delas, está disponível no manual da biblioteca.

#### 4.3.2.2 Biblioteca Virtual: acervo

O acesso aos materiais do acervo geral da biblioteca é aberto à comunidade acadêmica e externa, do acervo à graduação restrito aos estudantes de graduação e comunidade acadêmica.

Segue demonstrativo de quantidade de livros (títulos e exemplares), aquisições e equipamentos:

Quadro 34 - Biblioteca Virtual: Acervo Atual

ACERVO	Tipo	2022
		Títulos
ACERVO 01.009.4	Externo	-
	Minha Biblioteca	13.000
	<b>Total</b>	<b>13.000</b>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

Quadro 35 - Biblioteca IES: Aquisições

AQUISIÇÕES	Evento	2022
AQUISIÇÕES 18.03.001-2	Assinatura	13.000
	<b>Total</b>	<b>13.000</b>

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

A bibliografia é escolhida pelos professores dos cursos e discutida em reunião de NDE/Colegiado, atendendo aos Planos de Ensino e Aprendizagem respectivos. São consideradas as literaturas mais relevantes e ao mesmo tempo as mais recentes de forma a atender os programas das unidades curriculares. São atualizados periodicamente para atender plenamente aos conteúdos propostos.

A disponibilização de periódicos especializados abrange as principais áreas temáticas do respectivo curso. É previsto ainda, sempre que possível, para além da bibliografia básica e complementar, a indicação de artigos disponíveis nas bases de acesso da biblioteca

#### **4.3.2.3 Biblioteca Virtual: plano de atualização do acervo**

A aquisição de materiais bibliográficos se dará mediante assinatura de conteúdos digitais de fornecedores terceirizados, para a atualização do acervo da Biblioteca segue-se um fluxograma, a partir de sugestões encaminhadas pelas Coordenações de Cursos, docentes e discentes.

#### **4.3.3 Biblioteca - Repositório Institucional**

O Repositório Institucional (RI) é o sistema de informação que serve para armazenar, preservar, organizar e disseminar amplamente a produção intelectual da instituição de ensino, pesquisa, extensão e inovação, reunindo todo o conteúdo em um único ambiente virtual, além de estar inserido no movimento mundial de acesso gratuito à produção científica.

A IES vem instituir o plano para o Repositório Institucional, visando garantir à sociedade o acesso gratuito, público e aberto ao conteúdo integral de toda obra intelectual produzida pela Instituição de Ensino Superior (IES). O RI tem por objetivo estabelecer diretrizes que visam garantir à sociedade o acesso gratuito, público e aberto ao conteúdo da produção intelectual desenvolvida pelos integrantes do corpo discente, docente e colaboradores da IES. O intuito da iniciativa é fortalecer os mecanismos de preservação da memória institucional e aumentar o acesso e o impacto da produção intelectual da IES, constituindo-se em um importante instrumento que promoverá a visibilidade do conhecimento gerado na instituição.

O Repositório Institucional tem como função hospedar, disponibilizar e dar visibilidade à produção intelectual da instituição, reunindo-a em um único ponto de acesso, e estimular a mais ampla circulação do conhecimento, a fim de fortalecer o compromisso institucional com o livre acesso à informação científica, além de conferir transparência e incentivar a comunicação científica entre pesquisadores, educadores, gestores, alunos de graduação e pós-graduação e toda a sociedade civil.

O RI está organizado em torno de comunidades que correspondem aos cursos da IES. O número de documentos por coleção é ilimitado. Para fins deste planejamento, as coleções contemplam os tipos de documentos (em formato digital “.pdf!”) a seguir:

- TCCs;
- Monografias;
- Dissertações;
- Teses;
- Livros (E-books);
- Artigos;
- Anais de Congressos, Simpósios, etc.;
- Relatórios Técnicos.

Demais informações, como: aplicabilidade, diretrizes de aplicação, políticas de submissão, direitos e deveres dos autores, preservação e gestão do RI devem ser observados nos regulamentos específicos da Biblioteca da IES.

#### **4.3.4 Biblioteca - Plano de Gestão da Biblioteca**

O **Gran Centro Universitário** possui Plano de Gestão da Biblioteca, articulado com o PDI em vigor. O acervo físico está tombado e informatizado, o virtual possui contrato que garante o acesso ininterrupto pelos usuários e ambos estão registrados em nome da IES. O acervo da bibliografia básica é adequado em relação às unidades curriculares e aos conteúdos descritos no PPC e está atualizado, considerando a natureza das UC. Dessa forma, está referendado por relatório de adequação, assinado pelo NDE, comprovando a compatibilidade, em cada bibliografia básica da UC, entre o número de vagas autorizadas (do próprio curso e de outros que utilizem os títulos) e a

quantidade de exemplares por título (ou assinatura de acesso) disponível no acervo. Nos casos dos títulos virtuais, há garantia de acesso físico na IES, com instalações e recursos tecnológicos que atendem à demanda e à oferta ininterrupta via internet, bem como de ferramentas de acessibilidade e de soluções de apoio à leitura, estudo e aprendizagem.

O acervo possui exemplares, ou assinaturas de acesso virtual, de periódicos especializados que suplementam o conteúdo administrado nas UC, assim como o acervo é gerenciado de modo a atualizar a quantidade de exemplares e/ou assinaturas de acesso mais demandadas, sendo adotado plano de contingência para a garantia do acesso e do serviço.

#### **4.4 INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA**

##### **4.4.1. Laboratórios de Informática**

Ambiente com recursos e equipamentos de informática, sendo 04 laboratórios de informática, totalizando 80 máquinas, 02 para uso geral dos cursos e 02 para o professor sob responsabilidade do departamento técnico interno (TI – Tecnologia da Informação), utilizado para atividades de ensino, pesquisa e extensão por coordenadores, professores, alunos, pesquisadores e elaboradores de material acadêmico, excluído os de uso administrativo. Cada laboratório tem o seu material básico, de responsabilidade do aluno e do professor, exigindo cuidados especiais em sua utilização e manutenção. Para tanto, possuem normas próprias de utilização que devem ser rigorosamente seguidas, conforme regulamento específico.

Todos os laboratórios estão disponíveis para uso dos alunos, professores, coordenadores, nos horários especificados no tópico Horários de Funcionamento, salvo em horários que estão reservados para aulas dos alunos da própria Instituição. Para utilização para aulas, os laboratórios devem ser reservados previamente, enviando uma solicitação por e-mail ao Núcleo de Informática.

- Cada laboratório tem um computador específico para PCDs, devidamente sinalizado.
- A velocidade de conexão da internet cabeada é de 35Mb.
- A velocidade de conexão da internet WI-FI chega até 15Mb.
- Os laboratórios específicos estão atualizados com máquinas próprias para o curso, com a seguinte configuração:

- Core i5, 8GB de memória RAM, HD de 500GB para as aulas que necessitam de configurações capazes de rodar programas mais pesados para aulas de programação. Já os demais laboratórios têm uma configuração padrão que atende a necessidade dos demais cursos, sua configuração é a seguinte:
- Core i3, 4GB de memória RAM, HD de 500GB.

Os laboratórios são considerados adequados ao desenvolvimento das atividades pedagógicas, alocados de acordo com as necessidades das unidades curriculares de cada período letivo e conta com uma quantidade de equipamentos compatíveis com o número de vagas e ajustadas ao espaço físico disponível.

Sala ambiente com recursos e equipamentos de informática, sob responsabilidade do Centro de Inovação Tecnológica (CIT), utilizado para atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão por coordenadores, professores, alunos, pesquisadores e elaboradores de material acadêmico.

Cada laboratório tem o material básico, de responsabilidade do aluno e do professor, exigindo cuidados especiais em sua utilização e manutenção. Para tanto, possuem normas próprias que devem ser rigorosamente seguidas, conforme regulamento específico.

Quadro 36 - Descrição dos Laboratórios

DESCRIÇÃO DOS LABORATÓRIOS	
LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA 1	100,20 metros quadrados, 21 computadores, Tela projeção projetor e som. Quadro de giz, 7 bancadas e 25 cadeiras.
LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA 2	100,20 metros quadrados, 21 computadores, Tela projeção projetor e som. Quadro de giz, 7 bancadas e 25 cadeiras.
LABORATÓRIO DE TECNOLOGIAS	73,90 metros quadrados, 15 computadores, Tela projeção, Projetor e som, Quadro de giz, 6 bancadas, 36 cadeiras 1 mesa e 1 cadeira.
LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO	73,90 metros quadrados, 10 computadores, Tela projeção, Projetor e som, Quadro de giz, 6 bancadas, 36 cadeiras 1 mesa e 1 cadeira.

Fonte: Centro Universitário (2022)

#### 4.4.2. Horários de Funcionamento

Segunda à sexta-feira, das 8 às 12 horas e das 18h10 às 22 horas e, aos sábados, das 08 às 12 horas e das 13 às 17 horas.

Durante o uso em horário reservado para aulas poderão estar presentes no laboratório de informática: o professor e os alunos matriculados nas disciplinas do curso.

#### 4.4.3. Plano de Gestão de TI

A IES possui plano de Gestão de TI, articulado com o PDI em vigor.

O laboratório de informática, ou outro meio de acesso a equipamentos de informática pelos discentes, atende às necessidades institucionais e do curso em relação à disponibilidade de equipamentos, ao conforto, à estabilidade e velocidade de acesso à internet, à rede sem fio e à adequação do espaço físico, possui *hardware* e *software* atualizados e passa por avaliação periódica de sua adequação, qualidade e pertinência.

### 4.5 INFRAESTRUTURA DE EXECUÇÃO E SUPORTE

#### 4.5.1 Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs

Os professores e funcionários da instituição contam com acesso à Internet por meio de seu *login* e uma senha que lhe garante acesso aos recursos da rede e à Internet. Para os alunos, existe uma infraestrutura que permite seu acesso por meio do Portal Educacional, na página da Instituição, que faz a mediação e a interação entre a base de dados e o aluno. Por meio de seu registro junto à instituição e uma senha pessoal, o aluno pode acessar tanto o material didático disponibilizado pelos professores, como aulas no sistema AVA, além de verificar no Portal do Aluno os serviços de secretaria e acadêmicos da instituição, como faltas, notas, entre outros.

O panorama educacional gerado pela entrada das tecnologias da comunicação e informação (TICs) vem ocasionando diferentes experiências e ampliações metodológicas para esta esfera. Estas tecnologias estão transformando, de forma significativa, a maneira de agir e refletir na educação.

A incorporação destes novos recursos tecnológicos, para além da “simples” utilização na prática educativa, deve considerar a proposta metodológica que a sustenta. É importante analisar que, como afirma Almeida e Valente (2005, p. 8), o emprego das tecnologias da informação e comunicação “impõe mudanças nos métodos de trabalho dos professores, gerando modificações no funcionamento das instituições e no sistema educativo”.

O Portal do Aluno é um recurso tecnológico (TIC) especialmente desenvolvido para dinamizar, organizar e simplificar o ambiente institucional, oferecendo ligação direta com o seu

sistema educacional/administrativo, proporcionando fácil acesso aos dados para todos os usuários (reitor, pró-reitores, professores, secretarias, coordenadorias e auxiliares), tudo gerenciado pela sua própria equipe, e com suporte sempre presente. As ferramentas utilizadas dentro do sistema são:

- Comunicação Institucional;
- Notas e Faltas (Diário Eletrônico);
- Processo de Ingresso (Processo Seletivo);
- Avaliação Institucional;
- Acompanhamento do Desempenho Acadêmico e Disciplinar;
- Gestão de Atividades Complementares;
- Prospecção de novos alunos; e outros.

Em consonância com sua Proposta Pedagógica Institucional, a IES garante o uso de seus laboratórios como uma das formas de possibilitar a interação entre teoria e prática. Para tal, permite a utilização dos laboratórios de informática, laboratório de *hardware* e de redes, em horário integral e mantém permanentemente à disposição um técnico para dar suporte aos usuários e garantir o perfeito funcionamento dos equipamentos.

Para acompanhar esse processo, impõe-se às instituições educacionais a disponibilização aos seus alunos de recursos sempre atualizados de informática, que serão importantes auxiliares para o ensino-aprendizagem. A informatização é de extrema importância para a organização, o acompanhamento e o controle dos serviços administrativos e acadêmicos de uma instituição de ensino.

Nesta abordagem pedagógica o computador transforma-se numa ferramenta controlada pelo aluno que o ensina a fazer. O aluno tem a liberdade para explorar, errar e aprender com o erro (VALENTE, 2005).

Para a efetivação da proposta desta IES, o papel dos recursos informáticos ganha em relevância, pois deverão ser dominados pelos alunos também como instrumental pedagógico, como uma ferramenta de trabalho, da qual o profissional professor não pode prescindir.

Com essa visão, a Instituição disponibiliza um Laboratório de Informática para os alunos e implanta gradativamente sistemas informatizados que deem suporte aos serviços administrativos e acadêmicos. A seguir são listadas as ações tomadas para a implantação e funcionamento de nossa política de informatização:

- Criação de uma cultura de informática, disponibilizando constante apoio e orientação aos usuários;
- Manter uma política de uso de laboratórios, de forma a atender com eficácia tanto às atividades curriculares, como às outras demandas da comunidade acadêmica;
- Formular sistemas informatizados de acompanhamento e controle acadêmico discente e docente;
- Implantação de sistema informatizado na Biblioteca e na Secretaria Financeira;
- Interligar em rede todas as áreas da Instituição, agilizando a troca de informações;
- Capacitar docentes e técnico-administrativos para uso dos sistemas;
- Modernizar constantemente o parque computacional, por meio de novas aquisições ou de "upgrade" constante do hardware;
- Manter o acervo de softwares atualizado.

#### 4.5.2 Principais TICs

As ferramentas disponibilizadas compreendem vários softwares licenciados, em suas versões gratuitas para estudantes. Entre esses softwares destacam-se:

- Visual Studio;
- MS Project;
- Visio e licenças para sistemas operacionais.
- Empresa Brasileira de Sistemas – EBS – software Cordilheira;
- Simulador Empresarial – Jogos de Empresa;
- Biblioteca Virtual – Editorias Pearson e Saraiva;
- Banco Nacional de Empregos – BNE;
- AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem;
- Redes Sociais Digitais da Instituição: Facebook, Instagram, LinkedIn, Canal Youtube;
- Portal do Aluno – Sistema RM TOTVS – Sistema de Gestão;
- Portal do Professor – Sistema RM TOTVS – Sistema de Gestão;
- Recursos Áudio Visuais;
- Laboratórios de Informática;



- Rede WI-FI na biblioteca;
- Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT;
- Código de Defesa do Consumidor - CDC
- Constituição Federal do Brasil – CFB;
- Manual de Apresentação de Trabalhos Acadêmicos;

#### 4.5.11.2 Principais Portais

- **Domínio Público** - O portal Domínio Público se constitui em um ambiente virtual que permite a coleta, a integração, a preservação e o compartilhamento de conhecimentos, sendo seu principal objetivo o de promover o amplo acesso às obras literárias, artísticas e científicas (na forma de textos, sons, imagens e vídeos), já em domínio público ou que tenham a sua divulgação devidamente autorizada, constituindo o patrimônio cultural brasileiro e universal.
- **Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia** - O IBICT é um órgão público federal pertencente ao Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT). Ele é referência em projetos voltados ao movimento do acesso livre ao conhecimento, como a incubadora do Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas, os Sistemas de Arquivos Digitais (D-SPACE e DiCi) e o Portal Brasileiro de Repositórios e Periódicos de Acesso Livre.
- **Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba** - Para ordenar o crescimento da cidade com a distribuição adequada das atividades urbanas, foi criado o Ippuc. Esse órgão cria soluções integradas, visando melhores condições sociais e econômicas da população, além de captar recursos e atrair investimentos para viabilizar a implantação de planos, programas, projetos e obras do município.
- **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social** - O Ipardes é uma instituição de pesquisa vinculada à Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral (SEPL). Sua função é estudar a realidade econômica e social do Paraná para subsidiar a formulação, a execução, o acompanhamento e a avaliação de políticas públicas.

- **Portal da Legislação** - Base de Dados do Senado Federal contendo toda a Legislação Republicana Brasileira, inclusive com o texto integral original conforme publicação nos veículos oficiais para quase todas as normas.
- **Portal Periódicos Capes** - Base de dados com publicações em texto completo e referencial de diversas áreas do conhecimento.
- **Programa de Comutação Bibliográfica** - Através do Comut é possível a obtenção de cópias de documentos técnico-científicos disponíveis nos acervos das principais bibliotecas brasileiras e em serviços de informação internacionais. Uma vez cadastrado, o usuário pode pedir cópias de documentos, periódicos, teses, anais de congressos e relatórios técnicos.
- **Scientific Electronic Library Online (SciELO)** - Coleção de publicações de acesso gratuito, cobrindo as áreas de Ciências Biológicas, Engenharia da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Exatas e da Terra, Engenharias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Letras e Artes.
- **Sistema de Informação do Congresso Nacional (Sincon)** - Bases textuais gratuitas disponíveis para pesquisa na área de direito, legislação e jurisprudência.

#### 4.6 PLANO DE CONSERVAÇÃO, EXPANSÃO E ATUALIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS

O plano de conservação, expansão e atualização de equipamentos tem como função nortear a equipe do **Gran Centro Universitário** na política de atualização e manutenção dos equipamentos que compõem a rede tecnológica, fornecendo diretrizes para o planejamento dos recursos orçamentários necessários.

A IES dispõe de equipe responsável por realizar manutenção preventiva e corretiva dessa infraestrutura e quando necessário realiza a contratação de empresa devidamente qualificada para o suporte necessário.

A política de aquisição, atualização e manutenção de equipamentos de Tecnologia da Informação visa garantir o melhor funcionamento aos cursos de graduação, pós-graduação e extensão da IES.

Este plano abrange:

- Laboratórios Práticos Específicos
- Programas Acadêmicos

- Infraestrutura
- Sistemas de Comunicação
- Setores do Administrativo

A atualização dos recursos é realizada semestralmente para que esteja em conformidade com a metodologia de ensino e atenda aos requisitos mínimos necessários. Em caso de solicitações que não estejam dentro do planejamento semestral, vindas do corpo docente e departamentos do administrativo da instituição, serão feitos estudos de viabilidade dos pedidos pelo departamento de TI e Reitoria.

A política da instituição para a manutenção, melhoria e expansão da área física tem por objetivos:

- dotar a instituição de uma estrutura física que comporte o desenvolvimento da instituição quanto aos aspectos administrativo e acadêmico de forma harmônica e moderna, seguindo os padrões ditados pela segurança da construção civil e atendendo aos requisitos legais de acessibilidade de pessoas com deficiência;
- priorizar a valorização do meio ambiente, usando as modernas tecnologias de construção;
- assegurar condições de funcionamento das instalações e equipamentos, com manutenção preventiva, além de seu aprimoramento, por meio da inovação e criatividade.

#### **a) Condições gerais: iluminação, ventilação e limpeza**

A limpeza de todas as dependências da instituição é feita diariamente e sempre que necessário. Há um corpo de funcionários, contratados com esta finalidade, que cuidam da limpeza, conservação e higiene dos ambientes e instalações. Os funcionários são orientados quanto ao uso correto dos materiais, de forma a se obter a melhor condição de higiene e limpeza, sem danos às instalações, mobiliário ou equipamentos. Especial atenção é concedida à limpeza e conservação das instalações sanitárias. A limpeza total destas instalações é feita pelo menos duas vezes por dia, ou mais, se necessário. A reposição de papel toalha, papel higiênico e sabonete acontecem sempre antes do início de cada turno, podendo ocorrer segunda reposição, caso necessário. O suprimento dos materiais de limpeza, e de higiene (papel higiênico, papel toalha e sabonete), faz parte de uma rotina de abastecimento atendida pelo almoxarifado central.

**b) Serviços de manutenção das Instalações Físicas**

A IES possui corpo de funcionários especializados em limpeza e conservação de suas diversas instalações, inclusive instalações hidráulico-sanitárias e elétricas. A manutenção e conservação de banheiros, instalações hidráulicas e sanitárias, são garantidas pela revisão periódica das instalações, por profissionais especializados. Da mesma forma ocorre com a manutenção elétrica.

**c) Serviços de manutenção dos Equipamentos**

A IES possui equipe técnica responsável por manter a infraestrutura de Tecnologia em condições perfeitas de uso, oferecendo serviços de suporte, manutenção preventiva e manutenção corretiva. Esta equipe planeja e executa um cronograma de manutenção preventiva semestralmente em todos os equipamentos de Tecnologia da Informação da Instituição.

A manutenção preventiva é realizada semestralmente, prevista dentro do orçamento da IES e realizada pela equipe técnica responsável. A manutenção corretiva é realizada através das ocorrências identificadas na manutenção preventiva, podendo também ser indicada por qualquer membro da equipe da Instituição e solicitada manutenção através de abertura de um chamado via portal de serviços ou envio de solicitação direto ao departamento de TI.

Quanto aos equipamentos novos, ainda na garantia, o apoio faz o contato e o acompanhamento dos eventuais consertos. A instalação, nas salas de aula e demais locais, dos equipamentos, é feita pela inspetoria ou pelo *helpdesk*, conforme o caso. A IES conta, ainda, com setor próprio para a manutenção dos demais equipamentos como TVs, projetores, telões e aparelhos de som.

Itens não previstos neste documento deverão ser levados a conhecimento da Reitoria para as devidas providências.

**4.7 RECURSOS DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

A IES acompanha as tendências e o desenvolvimento tecnológico à medida que proporciona recursos que auxiliam no processo formativo, indo além do presencial, atendendo à Portaria Nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019 com a inclusão de carga horária dos cursos dentro dos limites

regulatórios. Essa ação oportuniza ao aluno ser autônomo e responsável e na organização de seu próprio processo de aprendizagem.

As aulas de disciplinas ou cursos na modalidade de semipresencial são disponibilizadas no AVA do **Gran Centro Universitário**, onde ocorre a comunicação e a interatividade entre os agentes envolvidos no programa. Na plataforma encontra-se, também, o sistema de acompanhamento ao aluno, que caberá aos professores tutores e à coordenação pedagógica e acadêmica do curso, por meio das ferramentas de comunicação próprias da modalidade, tais como: correio eletrônico, chat, fórum, vídeo-streaming, web conferência, wikis, dentre outros. Disponibiliza além de recursos que auxiliam na aprendizagem por meio das disciplinas online (até 40% EaD), os laboratórios de informática, física, biologia, química, elétrica, computação, redes de computadores, brinquedoteca, dentre outros, que agregam avanços tecnológicos às atividades ofertadas pelos cursos.

A tecnologia por meio de um Sistema Integrado é um suporte tecnológico utilizado para Gestão Acadêmica, Financeira, Operacional e de Biblioteca de nossa IES. Nele o aluno acessa seu Portal, acompanha seu desempenho acadêmico, materiais complementares, documentos institucionais, relatórios, faz o preenchimento da CPA, acessa a Biblioteca Virtual e renovações da Biblioteca Física, bem como solicitar requerimentos diversos.

As ferramentas disponibilizadas compreendem vários softwares licenciados, em suas versões gratuitas para estudantes. Entre esses softwares destacam-se:

- Visual Studio;
- MS Project;
- Visio e licenças para sistemas operacionais.
- Empresa Brasileira de Sistemas – EBS – software Cordilheira;
- Simulador Empresarial – Jogos de Empresa;
- Biblioteca Virtual – Editorias Pearson e Saraiva;
- Banco Nacional de Empregos – BNE;
- AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem;
- Redes Sociais Digitais da Instituição: Facebook, Instagram, LinkedIn, Canal Youtube;
- Portal do Aluno – Sistema RM TOTVS – Sistema de Gestão;
- Portal do Professor – Sistema RM TOTVS – Sistema de Gestão;
- Recursos Áudio Visuais;

- Laboratórios de Informática;
- Rede WI-FI na biblioteca;
- Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT;
- Código de Defesa do Consumidor - CDC
- Constituição Federal do Brasil – CFB;
- Manual de Apresentação de Trabalhos Acadêmicos;

#### 4.8 PLANO DE GARANTIA E PROMOÇÃO DA ACESSIBILIDADE

O pressuposto basilar no qual se sustenta o **Plano de Garantia e Promoção da Acessibilidade** do **Gran Centro Universitário** está no reconhecimento e respeito de que educação é direito de todos, assim como a igualdade de oportunidades para o acesso e permanência nos processos sistemáticos e organizados de ensino formal.

Na realidade, a questão da acessibilidade dessa forma estendida, somente se dará com a definição de uma política institucional de inclusão que deve ser prioridade no cumprimento da responsabilidade social da IES.

Dessa forma, ciente da complexidade e da amplitude da questão da acessibilidade hoje, este Plano é constituído de vários subprogramas, projetos, ações coletivas, vivências e/ou atividades de natureza teórica e prática, dentre outras, nas dimensões inerentes ao sujeito histórico, humano, técnico, político e ético, que buscam atender ao princípio referenciado e ao disposto no Decreto nº 5.296 de 2/12/2004 e nos referenciais vigentes de acessibilidade na educação superior.

Além do atendimento às normas vigentes, esta Instituição de Ensino Superior já nasceu com sensibilidade e vocação para garantir à sua comunidade condições iguais de acesso ao saber produzido e institucionalizado, sendo que do espectro da acessibilidade definido hoje como referencial, muito já se fez no **Gran Centro Universitário**, por princípio e responsabilidade social.

##### 4.8.1 Objetivos do Programa

- Definir a política de acessibilidade no âmbito do **Gran Centro Universitário**, com garantia de recursos físicos, tecnológicos e de pessoal para implantar a política definida.

- Criar, acompanhar e avaliar Núcleo de Apoio Psicopedagógico – NAP, garantindo-lhe condições de trabalho e suporte legal, tanto regimental quanto no âmbito dos: PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional); PPI (Projeto Político-Pedagógico Institucional); e PPC (Projetos Pedagógicos de Curso).
- Desenvolver, acompanhar, avaliar e propor medidas de melhoria na elaboração e execução de propostas institucionais que tratam de filosofia definida por SASSAKI (2002), descrita nos Referenciais de Acessibilidade da Educação Superior do MEC/SINAES (2015), os quais esta IES toma como referência.

#### 4.8.2 Metodologia de Trabalho

O **Plano de Garantia e Promoção da Acessibilidade** será coordenado pelo gestor do Núcleo de Apoio Psicopedagógico – NAP, sendo seus membros responsáveis pelo fomento e assessoria na elaboração dos subprogramas, projetos, ações coletivas, vivências e/ou atividades de natureza teórica e prática, além do acompanhamento e avaliação dos mesmos, segundo sua área de formação e experiências profissionais.

O instrumental de planejamento e controle das ações deverá ser elaborado em consonância com os dispositivos e instrumentais de ferramentas gerenciais utilizados pelo **Gran Centro Universitário**.

Os documentos elaborados para viabilizar o espectro de acessibilidade tomado como parâmetro pela IES deverão conter, necessariamente, pelo menos os seguintes elementos:

- I. Título;
- II. Responsáveis;
- III. Público-alvo;
- IV. Justificativa;
- V. Objetivos;
- VI. Metodologia;
- VII. Sistemática de avaliação e controle;
- VIII. Recursos:
  - Físicos;

- Humanos;
  - Materiais;
  - Tecnológicos;
  - Financeiros;
- IX. Cronograma de Execução;
- X. Bibliografia de apoio;
- XI. Anexos (se for o caso).

Este programa adota os referenciais de Acessibilidade na Educação Superior e na Avaliação *in loco* do SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (INEP, 2016).

Os resultados parciais ou totais, bem como os produtos que surgirem com a operacionalização dos subprogramas, projetos, ações, vivências e atividades, deverão ser objeto de divulgação, discussão e análises em encontros e reuniões organizados pelo NAP.

O NAP cuidará para que o referencial teórico adotado seja conhecido por todo o corpo docente e técnico-administrativo da IES, visando a compreensão do espectro de acessibilidade e suas definições.

As reuniões periódicas dos órgãos colegiados, o período de planejamento do Ensino, as reuniões de abertura dos semestres letivos e dos diferentes órgãos e setores que compõem do **Gran Centro Universitário**, deverão ser fóruns de divulgação para conhecimento do Plano de Garantia e Promoção da Acessibilidade da IES e criação de um clima coletivo que gere responsabilidade no que se refere à acessibilidade.

### 48.3 Sistemática de Avaliação e Controle

Os subprogramas, projetos, ações, vivências e atividades desenvolvidas, serão acompanhados com avaliação formativa durante sua execução, sendo possível, dessa forma, corrigir eventuais falhas ainda em processo.

A avaliação de produto acontecerá com a análise do alcance dos objetivos propostos, comprovado em evidências técnicas, científicas, materiais e/ou éticas, definidas pelo NAP e, ainda, a compatibilidade do modelo teórico quanto às estratégias e práticas viabilizadas na execução do projeto.



Ainda como parâmetro de avaliação, será considerado o roteiro indicado pelo NAEIB.

#### **4.8.4 Plano de Execução do PAEE – Programa de Atendimento Educacional Especializado, no que tange à Acessibilidade.**

##### **a) Acessibilidade Atitudinal**

Para desenvolver ações de conscientização e atividades favoráveis à percepção do outro sem preconceito, estigmas e estereótipos, a IES desenvolverá subprogramas, projetos, ações, vivências e atividades permanentes e transversais que permeiam relações grupais, intergrupais e pessoais abrangendo professores, pessoal técnico-administrativo e/ou alunos.

Por princípio, a IES prioriza, dentre outros, o desenvolvimento de:

- Projetos vinculados ao Plano (que é um programa institucional de valorização do pessoal técnico-administrativo do **Gran Centro Universitário**;
- programas permanentes e transversais a qualquer evento didático e técnico, incluindo até os trabalhos e as atitudes em sala de aula;
- ações das Coordenações de Curso;
- encontros semestrais com professores para divulgar, trabalhar e internalizar esta dimensão na sua práxis educativa;
- encontros semestrais com segmentos da comunidade acadêmica do **Gran Centro Universitário** (como: reunião de abertura do semestre; acolhimento dos alunos ingressantes; e outros) abordando o tema acessibilidade (principalmente a atitudinal), que deverá ser explicitamente trabalhado como princípio a ser respeitado e internalizado por todos.

##### **b) Acessibilidade Arquitetônica**

O projeto de responsabilidade institucional relativo à acessibilidade arquitetônica vem sendo implantado desde o credenciamento da IES, observando o estrito rigor da legislação pertinente, sendo a de princípios inclusivos, conforme pode-se observar *in loco*.

A Reitoria, com o corpo técnico específico da área, desenvolve novas ações quando há ampliação dos espaços físicos.

A IES realizará avaliação permanente com o propósito de garantir a qualidade da acessibilidade arquitetônica.

### **c) Acessibilidade Metodológica**

Este nível de acessibilidade liga-se estreitamente aos processos de ensinar e aprender, atividades fins da IES. Os princípios que dão sustentação a esta acessibilidade estão claramente definidos no PDI, nos PPCs e na política de ensino. Considerando estes princípios, a IES prioriza, dentre outros:

- incentivo aos professores para integrarem a teoria à prática, por meio dos processos de planejamento de ensino, quando explicitam seus objetivos, conteúdos, metodologias e avaliação, a partir do mais simples para o mais complexo, como estratégia de educação inclusiva;
- manutenção e, quando possível, ampliação das atividades de apoio ao ensino já existentes na IES, como:
  - Plantão de dúvidas;
  - Atendimento com agendamento para esclarecimentos de dúvidas;
  - Programa de Monitoria;
  - Utilização de recursos didáticos variados que atendem às diferentes formas de aprender;
  - Roteiros de atividades práticas claras e concisas, indicando o passo a passo da atividade;
  - Trabalhos individuais postados no aluno on-line para reforço da aprendizagem;
  - Oferta de cursos e atividades on-line para enriquecimento e recuperação de estudos;
  - Trabalhos postados denominados de Atividades Discentes, com o propósito de fixação e ampliação da aprendizagem;
  - Avaliações formativas utilizadas como apoio para decisões acerca de propiciar revisões e/ou novas abordagens e novos encaminhamentos de conteúdos não aprendidos;
  - Suporte permanente do NAP – Núcleo de Apoio Psicopedagógico para orientação aos professores e coordenadores;

- Disponibilidade de ferramentas eletrônicas que propiciam a aplicação de diferentes metodologias, atendendo ao princípio da variabilidade, tão importante na fixação e na consideração dos diferentes estilos de aprender;
- Abordagens teórico-práticas, vivências comunitárias e pré-profissionais, trabalhos em grupo, jornadas, encontros e exposições comumente realizados no processo de ensinar, contribuindo para educação inclusiva.

Este espectro é supervisionado pela Pró-Reitoria Acadêmica, apoiada pelo NAP - Núcleo de Apoio Psicopedagógico, ressaltando que a acessibilidade metodológica no IES é consolidada e garantida por um rigoroso processo de acompanhamento do ensino ministrado. Seu controle acontece em cada ciclo semestral de planejamento do ensino.

#### **d) Acessibilidade nas Comunicações**

Esta acessibilidade deverá ser viabilizada pela eliminação de barreiras nas comunicações: (i) interpessoal; (ii) escrita; e (iii) virtual.

Para a acessibilidade na comunicação interpessoal, o **Gran Centro Universitário** prioriza, dentre outros:

- manutenção, em seu corpo docente, de professor de LIBRAS com proficiência na área;
- oferta da disciplina LIBRAS em todos os cursos de graduação, em caráter optativo ou obrigatório para cada curso em conformidade com a legislação em vigor para o mesmo;
- tradução simultânea de português para LIBRAS, sempre que possível, em palestras e cerimônias institucionais e, quando solicitado pelo aluno, na sala de aula;
- oferta de curso de extensão de LIBRAS;
- disponibilização, na biblioteca, de Dicionário Ilustrado de LIBRAS quando solicitado pelo aluno.

Para a acessibilidade na comunicação escrita, a IES prioriza, mediante demanda e quando solicitado pelo(a) acadêmico(a):

- disponibilização em braile, na biblioteca, de: dicionários da língua portuguesa; Constituição Federal Brasileira; Estatuto da Criança e do Adolescente; Estatuto do Desarmamento;

Estatuto da Desigualdade Racial; Lei Acessibilidade Pessoa com Deficiência; Novo Acordo da Ortografia; Lei de Doações de Órgãos;

- sinalização/identificação, em braile, nas portas dos diferentes setores e espaços da IES.

Para a acessibilidade virtual, o **Gran Centro Universitário** prioriza, dentre outros, mediante demanda e quando solicitado pelo(a) acadêmico(a):

- disponibilização de teclados de computadores em braile nos laboratórios de informática e na biblioteca;
- disponibilização, nos laboratórios de informática e biblioteca, de computadores específicos com softwares de acessibilidade para pessoas com deficiência;
- disponibilização, no laboratório de informática de computador com tela de 32';
- disponibilização, em computadores nos laboratórios de informática e biblioteca, de software que traduz texto escrito em português para o português falado.

#### **e) Acessibilidade Digital**

Este nível de acessibilidade liga-se estreitamente à utilização de diferentes recursos e ajudas técnicas para que o estudante com deficiência tenha acesso à informação e ao conhecimento. Considerando estes princípios, a IES prioriza, dentre outros, mediante demanda e quando solicitado pelo(a) acadêmico(a):

- Disponibilização de materiais de estudo em outros formatos que não o escrito, como: objetos tridimensionais, modelos e peças;
- Software de tradução de texto escrito em português para áudio (língua falada) em português;
- Software de tradução de texto escrito em português para LIBRAS;
- Utilização de recursos didáticos variados que atendem às diferentes formas de aprender;
- Roteiros de atividades práticas claras e concisas, indicando o passo a passo da atividade;
- Antecedendo a aulas e outras atividades acadêmica, disponibilização ao aluno com deficiência, em formato adaptado, os materiais que serão estudados;
- Trabalhos individuais postados no aluno on-line para reforço da aprendizagem;
- Oferta de cursos e atividades on-line para enriquecimento e recuperação de estudos;

- Disponibilidade de ferramentas eletrônicas que propiciam a aplicação de diferentes metodologias, atendendo ao princípio da variabilidade, tão importante na fixação e na consideração dos diferentes estilos de aprender;
- Oferta de curso de libras na modalidade EAD;
- disponibilização, nos laboratórios de informática e biblioteca, de computadores adaptados para pessoas com deficiência visual, com teclado em BRAILE, tela de 32' e softwares específicos;

#### **f) Acessibilidades Programática, Instrumental e dos Transportes**

Estas acessibilidades ligam-se estreitamente à sensibilização e divulgação das políticas e legislação relacionadas à acessibilidade e aos direitos humanos.

Para viabilizá-las, no âmbito institucional, a IES prioriza, dentre outros, mediante demanda e quando solicitado pelo(a) acadêmico(a):

- Disponibilização, à comunidade acadêmica diretamente atingida, dos dispositivos legais (e suas alterações) emanados da esfera federal, especialmente do MEC;
- Sensibilização e apresentação de informações relacionadas à acessibilidade e aos direitos humanos: aos alunos ingressantes, no período do acolhimento e em outros momentos; aos demais setores, através de seus gestores, por meio de reuniões informativas; à comunidade acadêmica em geral, através de estratégias on-line, por meio das ferramentas existentes e disponibilizadas para todos os segmentos do **Gran Centro Universitário**;
- Realização, pelo NAEI, de acompanhamento permanente e desenvolvimento de estratégias de divulgação e aplicação das leis, decretos, portarias, normas, regulamento, dentre outros, relacionados ao tema acessibilidade.
- Divulgação das normas institucionais relacionadas à acessibilidade e aos direitos humanos em eventos como: atividades de acolhimento dos ingressantes; período de planejamento; capacitação de docentes e pessoal técnico-administrativo; reuniões periódicas de estudo; e reuniões ordinárias de trabalho.

#### **4.8.5 Considerações Gerais**

O presente programa é de responsabilidade direta do NAP, que promove a supervisão direta como estratégia de controle por um responsável do Núcleo para cada área da acessibilidade, através do trabalho coletivo com os demais setores e órgãos envolvidos.

A reunião ordinária com agendamento prévio será a estratégia básica para o planejamento, controle e avaliação. A compatibilidade entre o previsto e o realizado, bem como com o atendimento das especificações legais, constitui-se na estratégia de avaliação de produto.

Os resultados encontrados deverão subsidiar as ações do NAP, com autorização da Reitoria e em consonância com os setores envolvidos, para tomada de decisões que possam ampliar e fortalecer o Programa no âmbito institucional.

## Apêndices

### APÊNDICE A – INFRAESTRUTURA

	ITEM	QUANT	ÁREA (m <sup>2</sup> )	EQUIPAMENTO	MOBILIÁRIO
A N D A R T É R E O	AUDITÓRIO	1 Teatro	Auditório: 343,26 Palco: 56,79 Camarim: 89,33	2 Telões, cabeamento para som, imagem e elétrica.	359 assentos simples + 5 especiais (Acessibilidade), 6 mesas, 12 cadeiras
	BANHEIRO FAMILIAR	1	20,87	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	5 vasos, 4 pias, 1 FRALDÁRIO
	BANHEIRO MASCULINO COM FRALDÁRIO	1	20,87	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	5 vasos, 4 pias, 1 FRALDÁRIO
	RECEPÇÃO	1	147,29	1 Computador com 2 Monitores, 1 Telefone.	Balcão de atendimento, 16 Puffs
	SAB – SERVIÇO DE ATENDIMENTO	1	Atendimento, Exame Seletivo Administração: 82,15	05 computadores; 01 TV; 06 Telefones 02 aparelhos de ar-condicionado	Bancada 5 lugares, 12 cadeiras, 1 mesa, 2 Jogos de Estofados
	SECRETARIA PRESENCIAL E EAD	1	19,31	5 computadores 1 impressora e 2 telefones	6 mesas, 7 cadeiras, 8 armários + 6 Arquivos de ferro
	NAEI (Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva)	1	6,40	1 computadores e 1 telefone	1 mesa, 3 cadeiras 1 armário
	COMUNICAÇÃO E MARKETING	1	19,31	1 computador 1 telefone	3 mesas, 7 cadeiras 1 armário + 1 Arq. de ferro
	Administração	1	14,82		2 mesas, 5 cadeiras,
	NI - Núcleo de Informática / CPD	2	15,11 (área da CPD - 14,82)	6 computadores, 2 centrais de redes, 1 central de monitoramento e 1 telefone 2 Servidores de Firewall	5 mesas, 9 cadeiras 2 armários
	GESTÃO OPERACIONAL	1	19,31	1 computador e 1 telefone	1 armário 2 mesas 7 cadeiras
	COPA	1	137,13	1 fogão 1 micro-ondas 2 geladeiras	2 mesas, 4 cadeiras de plástico, 3 armários (+1 da pia)
	LAVANDERIA	1	6,40		1 Carrinho de limpeza
	SANITÁRIOS	4	24,00	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	8 vasos 8 pias
CANTINA	1	137,13	1 computador 2 Balcões refrigerados, 4 geladeiras, 1 fomo elétrico, 1 micro-ondas,	15 mesas, 60 cadeiras, 4 armários,	

				1 Chapa, 1 fogão industrial 1 cafeteira e 1 telefone	6 banquetas
	PÁTIO COBERTO	1	83,30		13 mesas, 52 cadeiras e 2 bancos
<b>A N D A R T É R E O</b>		1	Estúdio: 44,53 Camarim: 8,39 Escritório: 21,90 Total da área: 66,43	<b>1 Computador</b> <b>1 SWITCH de Rede</b> <b>Passador de Slide</b> TV LCD (AOC - 32 - LE32H1461) TV LCD (LG - 32) Suporte de Parede Para TV Fone de Ouvido (Behringer - HPX2000)  Placa de Captura (Blackmagic – ATEM- Television Studio) Interface de Áudio (Behringer - ADA8200) Mesa de Áudio (Behringer Xenyx QX602MP3) Microfone Sem Fio (Sony-WCS-999) Microfone Sem Fio (Sony-WCS-999) Câmera Filmadora (Sony-WXR-MC2500) Câmera Filmadora (Sony-WXR-MC2000N) Cabo P10 para Din (1 metro) Cabo P10 para P2 (5 metros) HDMI para USB (2 metros) HDMI (1 metros) Cabo de Rede (2 metros) Extensão 3 Metros 3 Saídas (2 Metros)  <b>USB 2.0</b> <b>Cabo P10 para P2</b> <b>HDMI (2 metros)</b>  Luminária (LINE PRO - 2 Lâmpadas) Luminária (LINE PRO - 2 Lâmpadas) Luminária (LINE PRO - 2 Lâmpadas) Luminária (LINE PRO - 4 Lâmpadas) Luminária (LINE PRO - 4 Lâmpadas) Luminária (LINE PRO - 4 Lâmpadas) Luminária (LINE PRO - 3 Lâmpadas) Luminária (LINE PRO - 6 Lâmpadas)  <b>Tripé (ONLASR F-6873)</b> Tripé (Weifeng WF3970) 3 - Ar condicionado	4 mesas, 4 cadeiras 1 Balcão 2 Espelhos 1 Arara e 2 Armários. (Camarim: 1 mesa; 1 armário e 2 espelhos) Escritório: 2 mesas; 2 cadeiras e 1 ar-condicionado)



A N D A R M E Z A N I N O	DIREÇÃO GERAL	1	34,04	1 computador 1 impressora e 1 telefone 1 banheiro	1 mesa, 7 cadeiras, 1 armário,
	COORDENAÇÃO DE CURSO EAD – GESTÃO	1	34,04	1 computador 1 telefone	2 mesas 6 cadeiras 1 armário (2 peças) 1 impressora compartilhada
	COORDENAÇÃO DE CURSO EAD – PEDAGOGIA	1	28,40	1 computador 1 telefone	2 mesas 6 cadeiras 1 armário 1 impressora compartilhada
	NEAD (Núcleo de Educação a Distância)	1	19,31	3 computadores	3 mesas, 5 cadeiras, 1 armário, 2 Gaveteiros
	ATENDIMENTO AO ALUNO	1	10,00	1 computador	2 mesas, 3 cadeiras 1 Gaveteiro
	Comunicação Interna	1	15,30	1 computador 1 amplificador de som	1 mesas, 2 cadeiras, 2 armários
	SALA DE DESCOMPRESSÃO (COLABORADORES)	1	34,40	1 aparelho de ar-condicionado 1 TV 1 vídeo game	Piso com grama sintética 6 puffs
	SALA DE REUNIÕES/NDE	1	30,20	1 projetor interativo 1 central de ar 1 quadro branco	5 mesas; 16 cadeiras 1 armário
	NAPP (Núcleo de Apoio Psicológico e Psicopedagógico)	1	14,30	2 computadores 1 telefone 1 aparelho de ar-condicionado	2 mesas 4 cadeiras 1 armário
	SALA DE CONFERÊNCIAS	1	73,90	Tela de projeção, projetor, equipam. de som, CPU, teclado e mouse	2 mesas, 3 cadeiras, 70 lugares em longarinas
	SALA DE REUNIÕES	1	38,90	1 computador	3 mesas, 24 cadeiras, 2 armários
	GABINETES PARA PROFESSORES EM TEMPO INTEGRAL	4	30,88	4 computadores	4 mesas, 8 cadeiras, 4 gaveteiros.
	GABINETE DE ESTUDOS TEMPO INTEGRAL – Recursos Tecnológicos	1	12,20	8 computadores	8 cadeiras 8 mesas 8 armários
	COORDENAÇÃO DE CURSOS - COMPARTILHADA	1	76,32	5 computadores 1 impressora e 1 telefone (inativo)	5 mesas, 10 cadeiras, 2 armários, 5 Gaveteiros
	NIPE	1	10,00	1 computadores	1 mesas, 2 cadeiras, 1 armários
	SANITÁRIOS	4	24,00	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	8 vasos 8 pias

P R I M E I R O A N D A	LABORATÓRIO INFORMÁTICA 01	1	100,20	1 ventilador, 17 computadores 1 tela projeção, projetor e som	Quadro de giz 6 bancadas (3 mesas cada) 17 cadeiras
	LABORATÓRIO INFORMÁTICA 02	1	100,20	1 ventilador, 17 computadores 1 tela projeção projetor e som	Quadro de giz 6 bancadas (3 mesas cada) 17 cadeiras
	SALA COLETIVA DOS PROFESSORES	1	100,20	7 computadores 1 projetor 1 SMART TV 1 frigobar Copa Wifi 1 impressora jogas	7 mesas 7 cadeiras giratórias 2 mesas (convivência) 12 cadeiras (convivência) 2 mesas de reunião 1 Balcão de atendimento 2 banquetas Armários individuais 4 poltronas 8 puffs
	LABORATÓRIO BRINQUEDOTECA / LIEN	1	73,90	1 ventilador, 1 computador tela projeção projetor e som 1 SMART TV Instrumentos, produtos pedagógicos pertencentes ao acervo da brinquedoteca	Quadro de giz 10 estantes de ferro, 1 bancada 5 cadeiras 3 armários
	Sala Maker - Active Learning School SALA 105	1	73,90	1 projetor	6 mesas 31 cadeiras 2 paletes Quadro branco
	CPA (Comissão Própria de Avaliação) (Sala 106)	1	36,64	1 ventilador, 4 computadores tela projeção projetor e som	Quadro de giz 5 bancadas 14 cadeiras Armários
	ALMOXARIFADO LABORATÓRIO	1	15,13	Produtos de Biologia, Química e Ambiental.	1 Balcão com 2 gavetas Várias prateleiras, 1 Bancada 1 banqueta + 3 cadeiras
	LABORATÓRIO PROTOTIPAGEM	1	11,23	2 bancadas em granito	2 bancadas em granito
	LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO	1	73,90	08 computadores tela projeção projetor e som 1 Switch	Quadro de giz 6 bancadas 1 mesa 15 cadeiras
	LABORATÓRIO DE TECNOLOGIAS	1	73,90	6 computadores tela projeção projetor e som	Quadro de giz 6 bancadas 1 mesa 15 cadeiras
	LABORATÓRIO DE QUÍMICA	1	100,20	1 computador tela projeção, sistema de som e 1 armário grande	Quadro de giz, quadro branco 6 bancadas em granito 40 banquetas, 2 cadeiras giratórias Armários e escaninho
	LABORATÓRIO DE BIOLOGIA/ AMBIENTAL	1	100,20	1 armário grande	Quadro de giz, quadro branco 6 bancadas em granito 41 banquetas 2 cadeiras giratórias Armários e escaninho
LABORATÓRIO DE	1	100,20	1 computador	Quadro de giz	

	FÍSICA			tela projeção, som Vários equipamentos e materiais eletroeletrônicos.	Quadro branco 6 mesas, 35 cadeiras Armários e escaninho
	SANITÁRIO FEMININO	1	40,41	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	6 vasos 5 pias 1 conjunto com acessibilidade
	SANITÁRIO MASCULINO	1	17,30	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	3 vasos 4 mictórios 4 pias 1 conjunto com acessibilidade

S E G U N D O A N D A R	SALA 201	1	100,20	1 computador tela projeção projeto e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 202	1	100,20	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projeto e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 203	1	100,20	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projeto e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 204	1	73,90	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projeto e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	Sala Maker - Active Learning School (SALA 205)	1	73,90	1 projetor e som	6 mesas 31 cadeira 2 paletes Quadro branco
	SALA DE TUTORIA (SALA 206)	1	36,64	3 gabinetes 3 computadores	3 gaveteiros 3 mesas 6 cadeiras
	SALA DE TUTORIA (INDIVIDUAL)	1	12,00	1 computador	1 gaveteiro 1 mesa 2 cadeiras
	SALA DE TUTORIA Sala Maker School (SALA 207)	1	40,00	3 computadores	3 mesas 15 cadeira 1 armário Mesa para café
	BIBLIOTECA	1	494,64	Balcão de atendimento, 55 estantes de livros, 3 estantes de ferro para os periódicos, 19 computadores, 1 impressora a laser 2 impressora bematech Wireles livre para usuário	8 salas de estudo, 34 mesas, 131 cadeiras
	SANITÁRIO FEMININO	1	40,21	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	6 vasos 5 pias 1 conjunto com acessibilidade
SANITÁRIO MASCULINO	1	20,45	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	4 vasos 4 mictórios 4 pias 1 conjunto com acessibilidade	

T E R C E I R O O A N D A R	SALA 301	1	100,20	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projektor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 302	1	100,20	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projektor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 303	1	100,20	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projektor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 304	1	73,90	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projektor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	Sala Maker - Active Learning School SALA 305	1	73,90	1 projetor e som	Quadro branco 7 mesas 31 cadeira 2 paletes
	EDITORIAÇÃO SALA 306	1	36,64	3 computadores 2 fotocopiadoras 1 encadernadora	Balcão 1 Mesa 2 cadeiras
	SALA 307	1	36,64	1 computador 1 tela projeção, 2 ventiladores, 1 projetor e som	Quadro de giz 15 carteiras e 15 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 308	1	73,90	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 309	1	73,90	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 310	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 311	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 312	1	100,20	1 computador tela projeção projektor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SANITÁRIO FEMININO	1	40,21	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	7 vasos 7 pias 1 conjunto com acessibilidade
	SANITÁRIO MASCULINO	1	40,21	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	7 vasos 6 mictórios 7 pias 1 conjunto com acessibilidade

Q U A R T O A N D A R	SALA 401	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 402	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 403	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 404	1	73,90	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 405	1	73,90	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 406	1	36,64	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 15 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 407	1	36,64	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 15 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 408	1	73,90	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 409	1	73,90	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 410	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 411	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 412	1	100,20	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 70 carteiras e 70 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SANITÁRIO FEMININO	1	40,21	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	6 vasos 7 pias 1 conjunto com acessibilidade
	SANITÁRIO MASCULINO	1	40,21	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	6 vasos 6 mictórios 5 pias 1 conjunto com acessibilidade

Q U I N T O A N D A R	SALA 501	1	42,25	1 computador 1 tela projeção, 1 aparelho de ar- condicionado, 1 projetor e som	Quadro de giz 25 carteiras e 25 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 502	1	53,89	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 503	1	97,11	1 computador 1 tela projeção, 2 ventiladores, 1 projetor e som	Quadro de giz 78 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 504	1	53,89	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 30 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 505	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 31 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 506	1	50,87	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 33 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 507	1	43,37	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 30 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 508	1	48,09	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 30 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 509	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 aparelho de ar- condicionado, 1 projetor e som	Quadro de giz 30 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 510	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 37 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)

Q U I N T O A N D A R	SALA 511	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador, 1 projetor e som	Quadro de giz 41 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 512	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 aparelho de ar- condicionado, 1 projetor e som	Quadro de giz 41 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 513	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador 1 projetor e som	Quadro de giz 43 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 514	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 aparelho de ar- condicionado, 1 projetor e som	Quadro de giz 31 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 515	1	41,95	1 computador 1 tela projeção, 1 ventilador projetor e som	Quadro de giz 48 carteiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SALA 516	1	73,90	1 computador tela projeção, 1 ventilador, projetor e som	Quadro de giz 40 carteiras e 40 cadeiras 1 mesa 1 cadeira (prof.)
	SANITÁRIO FEMININO	2	15,64	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	12 vasos 12 pias 1 conjunto com acessibilidade
	SANITÁRIO MASCULINO	2	15,64	Espelhos Portas sabonete Porta toalha	12 vasos 6 mictórios 4 pias 1 conjunto com acessibilidade

Fonte: Gran Centro Universitário (2022)

## Anexos

### ANEXO 1 – EMENTÁRIO

<b>PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO</b>
<b>CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>
<b>DISCIPLINA: CARREIRA E FUTURO</b>
<b>CH: 60</b>
<b>EMENTA</b>
Mundo Digital. Ensino Digital: Aprendizado e Responsabilidades. Letramento Digital. Mídias Digitais: Tipos, Vantagens e como utilizá-las. Cibercultura. Gamificação. Cultura Maker. Inovação. Design Thinking. Inteligência Artificial, Aprendizado de Máquina, Metaverso, NFT, Blockchain, IoT, 5G, SmartCities, Cibersegurança. Direito Autoral. Carreira e Futuro. Habilidades Técnicas e Comportamentais (Soft Skills e Hard Skills). Comunicação. Smart Working. Portfólio, Slash Career. Futuro.
<b>OBJETIVO GERAL</b>
Assumir a responsabilidade pelo seu autodesenvolvimento e pelo aprimoramento da sua carreira.
<b>COMPETÊNCIAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Demonstrar conhecimento sobre o mundo digital reconhecendo os tipos e sua utilização.</li><li>• Conhecer e aplicar a cultura maker.</li><li>• Utilizar as diferentes estratégias e recursos tecnológicos em prol do desenvolvimento da carreira.</li><li>• Comprometer-se com o próprio desenvolvimento profissional com foco na carreira e no futuro.</li></ul>
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>
<b>TÍT. UNIDADE 1: Mundo Digital (Cibercultura, Espaços Digitais, Gamificação, Memes e Mídias Digitais )</b>
Tít. G-U1A1: Ensino Digital: Aprendizado e Responsabilidades (Gravações por área)
Tít. G-U1A2: Cibercultura e Espaços Digitais
Tít. G-U1A3: Gamificação aplicada no processo de engajamento.
Tít. G-U1A4: Letramento Digital.



Tít. G-U1A5: Mídias Digitais: Tipos, Vantagens e como utilizá-las.
<b>TÍT. UNIDADE 2: Cultura Maker e Inovação</b>
Tít. G-U2A1: Introdução à Cultura Maker.
Tít. G-U2A2: Inovação aplicada ao processo, ao produto e ao serviço (radical, incremental, disruptiva).
Tít. G-U2A3: Relacionamento entre Cultura Maker e Inovação.
Tít. G-U2A4: Design Thinking.
Tít. G-U2A5: Desenvolvimento do profissional fazedor.
<b>TÍT. UNIDADE 3: Novas Tecnologias (Inteligência Artificial, Aprendizado de Máquina, Metaverso, NFT, Blockchain, IoT, 5G, SmartCities, Cibersegurança)</b>
Tít. G-U3A1: Inteligência Artificial, Aprendizado de Máquina, Realidade Virtual, Realidade Aumentada e o Metaverso.
Tít. G-U3A2: Direito Autoral, plágio, LGPD, NFT, Blockchain e Cibersegurança.
Tít. G-U3A3: IoT e 5G para a mudança de paradigmas.
Tít. G-U3A4: SmartCities.
Tít. G-U3A5: Futuro e o Mundo de Possibilidades.
<b>TÍT. UNIDADE 4: Habilidades, Carreira e Futuro</b>
Tít. G-U4A1: Desenvolvendo Habilidades Técnicas e Comportamentais (Soft Skills e Hard Skills).
Tít. G-U4A2: Comunicação e Carreira (Smart Working, Formas de Carreira, Humanidade e Tecnologia).
Tít. G-U4A3: Construção de Portfólio, Slash Career e o Futuro.
Tít. G-U4A4: Minha Carreira.
Tít. G-U4A5: Aplicações e Futuro.
<b>REFERÊNCIAS</b>

**Básica:**

1. SÁTYRO, WALTER C; SACOMANO, José B. et al. **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. Editora Blucher. Livro. (183 p.). 2018. ISBN 9788521213710
2. BERGMANN, Jonathan. SAMS, Aaron. **Sala de aula invertida: uma metodologia ativa de aprendizagem**. Editora LTC. Livro. (104 p.). 2018. ISBN 978-85-216-3086-9a **tecnologias**. Editora Intersaberes. Livro. (356 p.). ISBN 9788522700677.
3. MACHADO, Dinamara P.; MORAES, Marcio G. S. **Educação a distância: Fundamentos, tecnologias, estrutura e processo de ensino e aprendizagem**. Editora Érica. (112 p.). 2015. ISBN 978-85-365-2221-0

**Complementar:**

1. GABRIEL, Martha. **Inteligência artificial: do zero ao metaverso**. Editora Atlas. Livro. (139p). 2022. ISBN 978-65-5977-332-9
2. ORGANIZADORES MEIRA, LUCIANO; BLIKSTEIN, PAULO. **Ludicidade, jogos digitais e gamificação na aprendizagem: estratégias para transformar as escolas no Brasil**. Editora Penso. Livro. (181 p.). 2022. ISBN 978-85-8429-174-8.
3. MARÇULA, Marcelo; FILHO, PIO A. B. **Informática: conceitos e aplicações**. Editora Érica. Livro. (408 p.). 2019. ISBN 978-85-365-3198-4
4. WHITE, AGGIE. **Planejamento de carreira e networking**. Editora Senac. Livro. (103 p.). 2012. ISBN 978-85-221-1419-1
5. SIEBEL, ThomaS M. **Transformação Digital: como sobreviver e prosperar em uma Era de extinção em massa**. Editora Alta Books. Livro. (251 p.). 2021. ISBN: 978-8-550-81687-6

**Indicação de links:**

1. Oracle. O que é IoT?. Disponível em: <https://www.oracle.com/br/internet-of-things/what-is-iot/> Acesso em: 17 out. 2022
2. Meta. Metaverso. Disponível em: <https://about.meta.com/br/meta/> Acesso em: 16 out. 2022
3. Carreira no futuro: [https://exame.com/carreira/carreira-proposito-e-futuro-do-trabalho-conheca-os-principais-nomes-do-assunto-no-brasil\\_red-02/amp/](https://exame.com/carreira/carreira-proposito-e-futuro-do-trabalho-conheca-os-principais-nomes-do-assunto-no-brasil_red-02/amp/)

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

As Unidades Curriculares Regulares são distribuídas em 4 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas. É recomendado que o estudante se organize para estudar 1 aula por dia útil, garantindo a adaptabilidade deles ao longo do seu percurso de aprendizagem. O estudo do material didático e posterior registro de síntese são também importantes ferramentas para a aprendizagem do conteúdo.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

Síntese da Composição das Avaliações das Unidades Curriculares Regulares – UCRs (60h):

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: COMUNICAÇÃO INTEGRADA**

**CH: 60 HORAS**

### EMENTA

A disciplina de Comunicação integrada é apresentada através de um conjunto articulado de esforços, ações, estratégias e produtos de comunicação que permeiam a Teoria da Comunicação, a Comunicação Interna, sua importância, objetivos e os tipos de comunicação. A Comunicação Mercadológica, sua importância, objetivos e os tipos de comunicação. Comunicação e gestão de marcas. A comunicação institucional enquanto imagem, identidade e reputação. A Comunicação com os Stakeholders e sua importância no processo de gestão organizacional. A convergência da estratégia da companhia através do Plano de Comunicação Integrada.

### OBJETIVO GERAL

Esta disciplina tem por objetivo proporcionar conhecimentos sobre a comunicação integrada e suas funções.

### COMPETÊNCIAS

- Ter domínio dos conhecimentos básicos que fundamentam os estudos da comunicação.
- Compreender estudos sobre programas de comunicação interna.

- Aprender os conceitos fundamentais da comunicação institucional.
- Identificar os diversos públicos de interesse de uma organização, bem como direcionar a comunicação para cada um deles.
- Compreender estudos sobre posicionamento e estratégias de comunicação mercadológica.
- Compreender estudos sobre ações de comunicação institucional.
- Comunicar-se de forma eficaz levando em consideração as características corporativas e os dados e fatos para cada situação cotidiana.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Teoria da Comunicação e Comunicação Interna

Tít. G-U1A1: Definições e Teoria da Comunicação

Tít. G-U1A2: Conceito, Objetivos e tipologia de Comunicação Interna

Tít. G-U1A3: Redes de comunicação da organização

Tít. G-U1A4: Meios, Estratégias e Tecnologias de Comunicação Interna - Intranets

Tít. G-U1A5: Comunicação Administrativa, Programas, Políticas e Eventos de Comunicação Interna

### TÍT. UNIDADE 2: Comunicação Mercadológica

Tít. G-U2A1: Conceito, Objetivos e tipologia

Tít. G-U2A2: Ética, Posicionamento e Estratégias de Comunicação Mercadológica (Inbound / Outbound, etc.)

Tít. G-U2A3: Comunicação e Gestão de Marcas (Branding)

Tít. G-U2A4: Omnichannel

Tít. G-U2A5: Exemplos e Cases

### TÍT. UNIDADE 3: Comunicação Institucional

Tít. G-U3A1: Definições, Características de uma comunicação institucional integrada

Tít. G-U3A2: Identidade, Imagem e Reputação Institucional

Tít. G-U3A3: Comunicação e Gestão de Crises

Tít. G-U3A4: Comunicação com a Mídia (Media Training)

Tít. G-U3A5: Conflitos Organizacionais e Barreiras a Comunicação Institucional

### TÍT. UNIDADE 4: Comunicação com os Stakeholders

Tít. G-U4A1: IPO, Comunicação com os Investidores e com o Mercado de Capitais

Tít. G-U4A2: Comunicação com o Governo

Tít. G-U4A3: Comunidade, Responsabilidade Social e Sustentabilidade

Tít. G-U4A4: Aspectos Legais da Comunicação Institucional

Tít. G-U4A5: Elaboração do Plano de Comunicação Integrada

## REFERÊNCIAS

1. FRANÇA, Ana Shirley (org.). Comunicação empresarial. São Paulo, SP: Atlas, 2013. 1 recurso online. ISBN 9788522484157. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484157>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2019. 1 recurso online. ISBN 9788597020502. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. FERREIRA, Patricia Itala; MALHEIROS, Gustavo. Comunicação empresarial: planejamento, aplicação e resultados. São Paulo, SP: Atlas, 2016. 1 recurso online. ISBN 9788597007268. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597007268>. Acesso em: 28 abr. 2023.

### Complementar:

1. EGGER-MOELLWALD, Lícia Arena. Comunicação corporativa: a disputa entre a ficção e a realidade. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2018. 1 recurso online. (Profissional). ISBN 9788522126453. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522126453>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. SILVA NETO, Belmiro Ribeiro da (coord.). Comunicação corporativa e reputação: construção e defesa da imagem favorável. São Paulo, SP: Saraiva Uni, 2010. 1 recurso online. ISBN 9788502109353. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502109353>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. ROCHA, Marcos; TREVISAN, Nanci. Comunicação integrada de marketing. São Paulo, SP: Saraiva, 2018. 1 recurso online. (Marketing em tempos modernos). ISBN 9788553131471. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553131471>. Acesso em: 28 abr. 2023.

4. LUPETTI, Marcélia. Gestão estratégica da comunicação mercadológica. 2. ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2014. 1 recurso online. ISBN 9788522113026. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522113026>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2019. 1 recurso online. ISBN 9788597020502. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>. Acesso em: 28 abr. 2023.

#### Indicação de links:

1. MONTEIRO, Caroline; KUHL, Marcos R.; ANGNES, Juliane S. **O processo de comunicação organizacional interna: um estudo realizado em uma Associação Comercial e Empresarial do Paraná. Perspectivas em Ciência da Informação**. Scielo Brazil. Jan-Mar 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/yhL5cnC49nFTxrFXRwNKRQv/>
2. PEREIRA, Else Lemos I. **Comunicação integrada, relações públicas e gestão da reputação em ambientes digitais: uma perspectiva crítica**. Organicom. Redes Sociais: Usos Corporativos. Revistas USP.V. 12 N. 22. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139278>

### MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

As Unidades Curriculares Regulares são distribuídas em 4 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas. É recomendado que o estudante se organize para estudar 1 aula por dia útil, garantindo a adaptabilidade deles ao longo do seu percurso de aprendizagem. O estudo do material didático e posterior registro de síntese são também importantes ferramentas para a aprendizagem do conteúdo.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

### MÉTODO AVALIATIVO

Síntese da Composição das Avaliações das Unidades Curriculares Regulares – UCRs (60h):

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0

Valor total (somativa): 10,0  
Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: DESIGN E CULTURA ORGANIZACIONAL**

**CH: 60 HORAS**

### EMENTA

Estrutura Organizacional e Cultura Organizacional: Conceitos e metodologias para o estudo da Gestão de Recursos Humanos. Missão visão e valores. Planejamento estratégico organizacional e de RH. Estruturas organizacionais. Natureza jurídica das empresas e legislação brasileira. Código de ética e inovação. Indicadores organizacionais de qualidade, financeiros, gente e gestão e estratégicos.

### OBJETIVO GERAL

Conhecer as diversas estruturas organizacionais e a cultura organizacional para promover o desenvolvimento do comportamento organizacional (cultura, estrutura e tecnologia).

### COMPETÊNCIAS

- Identificar as estruturas organizacionais existentes e suas características.
- Aplicar os conceitos de missão, visão e valores.
- Desenvolver o mapeamento estratégico de uma estrutura organizacional e o planejamento estratégico organizacional e de RH.
- Identificar mudanças organizacionais para gerar melhoria na gestão de pessoas.
- Interpretar os indicadores organizacionais para uma gestão eficaz.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

**TÍT. UNIDADE 1: Dimensões de uma organização**

Tít. G-U1A1: Missão, Visão Valores

Tít. G-U1A2: Planejamento Estratégico Organizacional

Tít. G-U1A3: Mapeamento de uma estrutura organizacional e alinhamento estratégico

Tít. G-U1A4: Integração organizacional (coordenação de tarefas entre os setores, funções, divisões)
Tít. G-U1A5: Planejamento Estratégico de RH
<b>TÍT. UNIDADE 2: Design Organizacional</b>
Tít. G-U2A1: Definição, benefícios
Tít. G-U2A2: Tipos de Design Organizacional
Tít. G-U2A3: Tendências e cases de design organizacional
Tít. G-U2A4: Natureza Jurídica das empresas e Legislação brasileira
Tít. G-U2A5: Desenho de cargos ( <i>job design</i> )
<b>TÍT. UNIDADE 3: Cultura Organizacional</b>
Tít. G-U3A1: Identidade organizacional e os tipos de empresa (familiar, MPE, Multinacionais, ONG.)
Tít. G-U3A2: Mudança organizacional (resistências, fusões e aquisições)
Tít. G-U3A3: Código de ética empresarial
Tít. G-U3A4: Inovação e P&D
Tít. G-U3A5: Cases de Cultura Organizacional
<b>TÍT. UNIDADE 4: Indicadores Organizacionais</b>
Tít. G-U4A1: Qualidade, Gente e Gestão
Tít. G-U4A2: Indicadores Financeiros (voltado para análise de gestão de pessoas – trabalhista, ROI)
Tít. G-U4A3: Indicadores Estratégicos (BSC)
Tít. G-U4A4: ESG
Tít. G-U4A5: Diversidade (cultural, de gênero, racial, etária, PCD e etc. )
<b>REFERÊNCIAS</b>
<b>Básica:</b>
1. DIAS, Reinaldo. Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança. São Paulo: Atlas, 2013. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788522484485. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484485">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484485</a> . Acesso em: 28 abr. 2023.
2. LESSA, Bruno de Souza et al. Prática em gestão: modelagem organizacional. Porto Alegre, RS: SAGAH, 2021. 1 recurso online. ISBN 9786556901770. Disponível em:



<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901770>. Acesso em: 28 abr. 2023.

3. CAMILLIS, Patrícia Kinast de et al. Gestão do desempenho organizacional. Porto Alegre, RS: SAGAH, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788595025257. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025257>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Complementar:**

1. PHILIPPI JUNIOR, Arlindo; SAMPAIO, Carlos Alberto Cioce; FERNANDES, Valdir (ed.). Gestão empresarial e sustentabilidade. Barueri, SP: Manole, 2016. 1 recurso online. ISBN 9788520439135. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788520439135>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. IVANCEVICH, John M. Gestão de recursos humanos. 10. ed. Porto Alegre, RS: AMGH, 2008. 1 recurso online. ISBN 9788563308825. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788563308825>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; BERTON, Luiz Hamilton Berton. Administração estratégica: da competência empreendedora à avaliação de desempenho. 2. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2012. 1 recurso online. ISBN 9788502146013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502146013>. Acesso em: 28 abr. 2023.
4. CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. Administração de recursos humanos. 2. ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2014. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788522113002. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522113002>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. São Paulo, SP: Atlas, 1999. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9786559770236. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559770236>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Indicação de links:**

1. SILVA, Ricardo A. A.; MAGER, Gabriela B.; SANTOS, Célio T. **Revisão e análise para síntese em Modelos de Tomada de Decisão**. v. 6 n. 03. 2021. Editora Enterprising. SC. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas-REGMPE. Disponível em: <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/393>
2. FERNANDES, Leandro T.; CAVALCANTI, Joyce M. M.; BILA, Marcelo V.; Anez, Miguel E.M. Escala de componentes da Estrutura Organizacional (ECEO): Evidências de Validação de modelo Teórico. Brazilian Business Review. UFRN. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bbr/a/3xkM4dspYLHGpFC4LYhCXzN/?format=pdf&lang=pt>

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

As Unidades Curriculares Regulares são distribuídas em 4 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas. É recomendado que o estudante se organize para estudar 1 aula por dia útil, garantindo a adaptabilidade deles ao longo do seu percurso de aprendizagem. O estudo do material didático e posterior registro de síntese são também importantes ferramentas para a aprendizagem do conteúdo.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

Síntese da Composição das Avaliações das Unidades Curriculares Regulares – UCRs (60h):

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0

Valor total (somativa): 10,0

Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

**CH: 60 HORAS**

### EMENTA

Técnicas e conceitos de atração e seleção de talentos. Etapas, técnicas e ferramentas para a rotinas do recrutamento e seleção. Lei Geral de Proteção de dados. Conceito, criação e tecnologia para Indicadores de performance tanto por objetivo quanto por desempenho.

### OBJETIVO GERAL

Desenvolver a capacidade de planejar e gerenciar processos de recrutamento e seleção focados nas tendências mercadológicas orientadas por indicadores de performance e em tecnologias visando a implantação de melhoria contínua para gestão de pessoas.

## COMPETÊNCIAS

- Identificar fontes de recrutamento e seleção.
- Organizar os processos de recrutamento e seleção.
- Identificar habilidades soft e hard skills.
- Organizar agenda de entrevistas.
- Desenvolver indicadores de performance para processos seletivos.
- Interpretar indicadores e propor melhorias.
- Aplicar o uso das novas tecnologias nos processos seletivos.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Atração de talentos

Tít. G-U1A1: Conceitos de recrutamento e seleção

Tít. G-U1A2: A importância do currículo

Tít. G-U1A3: Como atrair talentos

Tít. G-U1A4: Respeito à diversidade

Tít. G-U1A5: Política de *feedback* dos processos seletivos

### TÍT. UNIDADE 2: Rotinas do recrutamento e seleção

Tít. G-U2A1: Etapas e técnicas dos processos seletivos

Tít. G-U2A2: Ferramentas de seleção

Tít. G-U2A3: Seleção por competências

Tít. G-U2A4: Papel do gestor na seleção

Tít. G-U2A5: Fluxo de geração da vaga

### TÍT. UNIDADE 3: Tendências em recrutamento e seleção

Tít. G-U3A1: Utilização da Inteligência Artificial

Tít. G-U3A2: Utilização do People Analytics

Tít. G-U3A3: Mapeamento comportamental

Tít. G-U3A4: Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD
Tít. G-U3A5: Onboarding – contratação e integração
<b>TÍT. UNIDADE 4: Indicadores de performance</b>
Tít. G-U4A1: OKRs (indicadores por objetivos) e KPIs (indicadores por desempenho)
Tít. G-U4A2: Criação do indicador e interpretação dos resultados
Tít. G-U4A3: <i>Benchmarking</i> externo e interno
Tít. G-U4A4: Ações de melhorias
Tít. G-U4A5: Custos implícitos e explícitos no processo de recrutamento e seleção
<b>REFERÊNCIAS</b>
<b>Básica:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. São Paulo, SP: Atlas, 1999. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9786559770236. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559770236">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559770236</a>. Acesso em: 28 abr. 2023.</li><li>2. MARQUES, José Carlos. Gestão de recursos humanos. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2015. 1 recurso online. ISBN 9788522123599. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522123599">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522123599</a>. Acesso em: 28 abr. 2023.</li><li>3. MÓSCA, Hugo Motta Bacêllo (org.) et al. Gestão de pessoas nas organizações contemporâneas. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2014. 1 recurso online. (MBA). ISBN 978-85-216-2681-7.</li></ol>
<b>Complementar:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. IVANCEVICH, John M. Gestão de recursos humanos. 10. ed. Porto Alegre, RS: AMGH, 2008. 1 recurso online. ISBN 9788563308825. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788563308825">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788563308825</a>. Acesso em: 28 abr. 2023.</li><li>2. SABBAG, Paulo Yazigi. Competências em gestão. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788550810423. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788550810423">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788550810423</a>. Acesso em: 28 abr. 2023.</li><li>3. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Administração estratégica na prática: a competitividade para administrar o futuro das empresas. 8. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013. 1 recurso online. ISBN 9788522475612. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475612">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475612</a>. Acesso em: 28 abr. 2023.</li></ol>

4. DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (org.). Competências: conceitos, métodos e experiências. São Paulo, SP: Atlas, 2012. 1 recurso online. ISBN 9788522468317. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522468317>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente líder de talentos. 6. ed. Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2023. 1 recurso online. ISBN 9786559773855. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773855>. Acesso em: 28 abr. 2023.

#### Indicação de links:

1. Blog. DIAS, Guilherme. **Onboarding: o que é, processos e como implementar.** 21/06/2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/onboarding>
2. Blog. GUIMARÃES., Bruna. **20 indicadores de RH (KPIs) estratégicos para a sua empresa.** 13/05/2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/indicadores-de-rh>

### MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

As Unidades Curriculares Regulares são distribuídas em 4 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas. É recomendado que o estudante se organize para estudar 1 aula por dia útil, garantindo a adaptabilidade deles ao longo do seu percurso de aprendizagem. O estudo do material didático e posterior registro de síntese são também importantes ferramentas para a aprendizagem do conteúdo.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

### MÉTODO AVALIATIVO

Síntese da Composição das Avaliações das Unidades Curriculares Regulares – UCRs (60h):

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0

Valor total (somativa): 10,0

Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: PROJETO INTEGRADOR: CARREIRA E FUTURO**

**CH: 40 HORAS**

### EMENTA

Autoconhecimento; estilos de aprendizagem; hábitos midiáticos; percepção de sucesso; metas, objetivos e planejamento; trajetória acadêmica e carreira.

### OBJETIVO GERAL

Permitir o mapeamento dos estilos de aprendizagem e das características percebidas por parte do aluno; permitir o planejamento acadêmico e profissional com base e metas e objetivos refletidos pelo discente; permitir o aprofundamento na área de escolha do aluno a partir de atividades de entrevista e reflexão compartilhada.

### COMPETÊNCIAS

- Relacionar as práticas e projetos com as possibilidades de aplicação de conceitos e teorias;
- Compreender as percepções próprias e próximas de suas características;
- Desenvolver habilidades de comunicação com públicos diversos;
- Compreender seus hábitos e interesses de modo a auxiliar na compreensão do seu estilo de aprendizagem;
- Conhecer o conceito de aprendizagem adaptativa;
- Desenvolver capacidade analítica em torno de suas próprias competências.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

**TÍT. UNIDADE 1: Autoconhecimento e Percepção**

**TÍT. UNIDADE 2: Aprendizagem e Metacognição**

**TÍT. UNIDADE 3: Sucesso e Futuro**

**TÍT. UNIDADE 4: Carreira e Planejamento**

### REFERÊNCIAS

**Básica:**

1. HIRSCHLE, Ana L. **Manual de orientação e autodesenvolvimento emocional: reconhecendo, compreendendo e lidando com as emoções no dia a dia**. 1. Ed. São Paulo. Vetor, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/189683>
2. SAVICKAS, Mark L.; BROCCHI, Marina P. **Manual de aconselhamento em projeto de vida: Life-design**. 1.ed. São Paulo. Vetor. 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/194867>

3. WHITE, AGGIE. **Planejamento de carreira e networking**. Editora Senac. Livro. (103 p.). 2012. ISBN 978-85-221-1419-1

#### Complementar:

1. SIEBEL, Thomas M. **Transformação digital: como sobreviver e prosperar em uma era de extinção em massa**. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2021. 1 recurso online. ISBN 9788550816876. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788550816876>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. MACHADO, Dinamara Pereira; MORAES, Marcio Gilberto de Souza. **Educação a distância: fundamentos, tecnologias, estrutura e processo de ensino e aprendizagem**. São Paulo: Erica, 2015. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788536522210. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536522210>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. MOGGI, Jair; BURKHARD, Daniel. **Assuma a direção de sua carreira: os ciclos que definem o seu futuro profissional**. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2017. 1 recurso online. ISBN 9786555206784. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555206784>. Acesso em: 28 abr. 2023.
4. DUTRA, Joel Souza. **Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades**. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2017. 1 recurso online. ISBN 9788597012958. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597012958>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. WHITE, Aggie. **Planejamento de carreira e networking**. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2016. 1 recurso online. ISBN 9788522114191. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522114191>. Acesso em: 28 abr. 2023.

#### Indicação de links:

1. SENDER, Gisela; FLECK, Denise. **As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada**. RAC. Rio de Janeiro. v. 21, n. 6, art. 2. UFRJ. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/6JdnL4Q67mtS98pTgCnRR5g/?format=pdf&lang=pt>
2. Design Thinking: solucionando problemas complexos | Ricardo Ruffo. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=7fcqb2a5\\_ok](https://www.youtube.com/watch?v=7fcqb2a5_ok)

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. As técnicas de aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios, entre outros e na proposta dos instrumentos de construção, registro e avaliação das atividades.

## MÉTODO AVALIATIVO

- AU (avaliação única);
- Por conceito “concluído” ou “não concluído” com aprovação para tarefas “concluídas”;
- A atribuição do conceito é feita pela tutoria, mediante critérios definidos pelo professor da disciplina e/ou conteudista;
- Unidades curriculares práticas, por terem avaliações únicas e prazos definidos em janelas de entregas, não possuem Exame Final.

**PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO****CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS****DISCIPLINA: ATIVIDADE EXTENSIONISTA****CH: 60 HORAS****EMENTA**

A atividade extensionista congrega a articulação permanente com o tripé educacional: ensino, pesquisa e extensão. Engajamento e envolvimento de forma interdisciplinar, político educacional, cultural, científico e tecnológico, que promove a interação transformadora entre a instituição e outros setores da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, gerando uma contribuição de qualidade para a sociedade. A Extensão como forma de atendimento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos Temas Contemporâneos Transversais, por meio do protagonismo discente.

**OBJETIVO GERAL**

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.

**COMPETÊNCIAS**

- Desenvolver a liderança em busca da realização de práticas transformadoras;
- Desenvolver habilidades de comunicação com públicos diversos;
- Identificar as demandas e as oportunidades socioeconômicas locais;
- Oferecer subsídios para a criação da capacidade de organização de atividades em projetos;
- Compreender, criticamente, o impacto da atividade extensionista na comunidade em que será aplicada;
- Compreender o trabalho em equipe como uma prática transformadora em busca da equidade social;
- Relacionar as demandas locais com as competências técnicas e interesses pessoais do(a) estudante, identificando possibilidades de articulação de ações com o curso que está matriculado(a);
- Construir soluções para as demandas locais percebidas.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

O conteúdo adquirido e ministrado na disciplina dependerá da área de conhecimento a qual cada projeto de extensão estiver associado.

**REFERÊNCIAS**



**Básica:**

1. SAVIANI, Dermeval. Da nova LDB ao novo plano nacional de educação: por uma outra política educacional. 5. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2004. 164 p., 21 cm. (Educação contemporânea). ISBN 9788585701543 (broch.).
2. ORTIZ, Felipe Chibás (org.). Gestão da educação à distância: comunicação, desafios e estratégias. São Paulo, SP: Atlas, 2015. 1 recurso online. ISBN 9788522499182. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522499182>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. GUEVARA, Arnaldo José de Hoyos. Da sociedade do conhecimento à sociedade da consciência. São Paulo, SP: Saraiva, 2007. 1 recurso online. ISBN 9788502109551. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502109551>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Complementar:**

1. BES, Pablo. Cultura organizacional e educação. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2017. 1 recurso online. ISBN 9788595022751. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595022751>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. NASCIMENTO, Francisco Carlos do; BARRETO, Mauricio de Souza. Administração: novas perspectivas: adquirir competências para uma alta performance. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786555201659. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555201659>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. ORIBE, Claudemir Y. Capital humano: desenvolvendo planos de treinamento realmente eficazes. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786555208283. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555208283>. Acesso em: 28 abr. 2023.
4. ROSE, Jonathan F. P. A cidade em harmonia: o que a ciência moderna, civilizações antigas e a natureza humana nos ensinam sobre o futuro da vida urbana. Porto Alegre, RS: Penso, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788582604922. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788582604922>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. ZUFFO, João Antonio. A sociedade e a economia no novo milênio: os empregos e as empresas no turbulento alvorecer do Século XXI, livro 1: a tecnologia e a infossociedade. Barueri, SP: Manole, 2003. 1 recurso online. ISBN 9788520448038. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788520448038>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Indicação de links:**

1. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>
2. <https://abmes.org.br/noticias/detalhe/3337/diretrizes-para-a-extensao-na-educacao-superior-brasileira>
3. <https://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/5216>

**MÉTODO DE ENSINO**

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

As técnicas de aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios, entre outros e na proposta dos instrumentos de construção, registro e avaliação das atividades.

## MÉTODO AVALIATIVO

258

- AU (avaliação única);
- Conceito de 0 a 10,0 com nota mínima para aprovação maior ou igual a 6,0; **ou**
- Por conceito “concluído” ou “não concluído” com aprovação para tarefas “concluídas”;
- A atribuição do conceito é feita pela tutoria, mediante critérios definidos pelo professor da disciplina e/ou conteudista;
- Unidades curriculares práticas, por terem avaliações únicas e prazos definidos em janelas de entregas, não possuem Exame Final.

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: GERENCIAMENTO DE PROJETOS E METODOLOGIAS ÁGEIS**

**CH: 60**

### EMENTA

Conceitos e Fundamentos da gestão de projetos. Modelo PMI/PMBOK. Fundamentos de projeto. Áreas de conhecimento. Ciclo de vida dos projetos. Grupos de processos de gerenciamento de projetos. Sistemas de informação de gestão de projetos. Escritório de projetos (PMO). Modelos de maturidade de gestão de projetos. Hierarquia dos projetos nas organizações. Estruturas organizacionais e gestão de projetos. Abordagens ágeis de desenvolvimento de software. Manifesto Ágil. Modelagem Ágil. Programação Extrema. SCRUM. Feature Driven Development – FDD. Integração Contínua. Conceito de DevOps.

### OBJETIVO GERAL

Proporcionar ao egresso a oportunidade de estudar, compreender e aplicar alguns conhecimentos, técnicas e ferramentas que o ajudarão em sua principal atividade, que é a gestão de projetos e desenvolvimento de software.

### COMPETÊNCIAS

- Desenvolver a mentalidade ágil
- Iniciar um projeto ágil
- Gerir backlog de um projeto
- Experimentar a execução práticas ágeis
- Diferenciar os modelos de ciclo de vida de processos a que se refira o projeto
- Descrever as atividades fundamentais e de apoio a um processo
- Diferenciar as abordagens de processo unificado e metodologias ágeis
- Por em prática metodologias ágeis em um processo

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Fundamentos da Gestão de Projetos

Tít. G-U1A1: Conceitos e Fundamentos da gestão de projetos.

Tít. G-U1A2: Modelo PMI/PMBOK.

Tít. G-U1A3: Ciclos de vida

Tít. G-U1A4: Estruturas Organizacionais

Tít. G-U1A5: Áreas de Conhecimento

### TÍT. UNIDADE 2: Iniciação e Planejamento de Escopo

Tít. G-U2A1: Planejamento do Prazo e do Custo

Tít. G-U2A2: Executando e Controlando o Projeto

Tít. G-U2A3: Gestão de Pessoas e do Ambiente

Tít. G-U2A4: Gestão de Riscos

Tít. G-U2A5: Gestão de Portfólios de Projeto

### TÍT. UNIDADE 3: Introdução a Metodologias Ágeis

Tít. G-U3A1: Histórico

Tít. G-U3A2: Manifesto ágil

Tít. G-U3A3: Metodologias Tradicionais x Ágeis

Tít. G-U3A4: Teste de Software x Metodologias Ágeis

Tít. G-U3A5: Escolha da Metodologia Considerando as Características do Projeto

### TÍT. UNIDADE 4: Metodologias Ágeis

Tít. G-U4A1: Feature Driven Development (FDD)

Tít. G-U4A2: eXtreme Programming (XP)

Tít. G-U4A3: SCRUM

Tít. G-U4A4: Dynamic Systems Development Methodology (DSDM)

Tít. G-U4A5: Adaptive Software Development (ADS)

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. OROFINO, Maria Augusta. Liderança para a inovação: como aprender, adaptar e conduzir a transformação cultural nas organizações. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2021. 1 recurso online. ISBN 9786555205534. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555205534>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. COUTINHO, Heitor. Da estratégia ágil aos resultados: uma combinação de abordagens adaptativas, mudanças dialógicas e gestão avançada de projetos. São Paulo, SP: Saraiva, 2019. 1 recurso online. ISBN 9788571440463. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788571440463>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. LAYTON, Mark C.; OSTERMILLER, Steven J. Gerenciamento ágil de projetos para leigos. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2019. 1 recurso online. (Os primeiros passos para o sucesso!). ISBN 9788550813097. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788550813097>. Acesso em: 28 abr. 2023.

### Complementar:

1. CASAROTTO FILHO, Nelson. Elaboração de projetos empresarias. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788597008180. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597008180>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. HERRERO FILHO, Emílio. Balanced scorecard e a gestão estratégica: uma abordagem prática. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2019. 1 recurso online. ISBN 9786555206920. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555206920>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. AMARAL, Daniel Capaldo. Gerenciamento ágil de projetos: aplicação em produtos inovadores. São Paulo: Saraiva. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788502122291. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502122291>. Acesso em: 28 abr. 2023.
4. CARVALHO, Marly Monteiro; RABECHINI JUNIOR, Roque. Fundamentos em gestão de projetos: construindo competências para gerenciar projetos. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788597018950. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. SABBAG, Paulo Yazigi. Gerenciamento de projetos e empreendedorismo. 2. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2009. 1 recurso online. ISBN 9788502204454. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502204454>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Indicação de links:**

1. Manifesto Ágil: <https://manifestoagil.com.br/>
2. Scrum Home: [https://www.scrum.org/index?gclid=CjwKCAiA68ebBhB-EiwALVC-NoN3px7WsF84f\\_BL4LOE2D2EjUsChjLLuyQpEnfPxMo0zOIAiK-I4BoC\\_iQQAvD\\_BwE](https://www.scrum.org/index?gclid=CjwKCAiA68ebBhB-EiwALVC-NoN3px7WsF84f_BL4LOE2D2EjUsChjLLuyQpEnfPxMo0zOIAiK-I4BoC_iQQAvD_BwE)
3. PMBOK GUIDE: [https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc\\_camp=8A8BABF66EF9499DB5CCD1C1044CB211](https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_camp=8A8BABF66EF9499DB5CCD1C1044CB211)

261

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

As Unidades Curriculares Regulares são distribuídas em 4 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas. É recomendado que o estudante se organize para estudar 1 aula por dia útil, garantindo a adaptabilidade deles ao longo do seu percurso de aprendizagem. O estudo do material didático e posterior registro de síntese são também importantes ferramentas para a aprendizagem do conteúdo.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

Síntese da Composição das Avaliações das Unidades Curriculares Regulares – UCRs (60h):

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0

Valor total (somativa): 10,0

Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

**PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO****CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS****DISCIPLINA: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E PERFORMANCE****CH: 60H****EMENTA**

Gestão por competências; Mapeamento de Competências; Gestão do desempenho individual; avaliação de desempenho; Gestão de equipes de alta performance.

**OBJETIVO GERAL**

Apresentar as principais técnicas e métodos de planejamento do subsistema de avaliação de desempenho baseado na gestão de competências individuais e organizacionais.

**COMPETÊNCIAS**

- Conhecer os principais conceitos sobre competências e o CHA;
- Diferenciar as competências individuais e as competências organizacionais;
- Ser capaz de elaborar a descrição operacional de competências;
- Conhecer os principais instrumentos e técnicas geralmente utilizados para mapeamento de competências
- Identificar as competências relevantes à consecução de objetivos organizacionais;
- Ser capaz de planejar processos de avaliação de desempenho baseados em competências e indicadores chave de performance;
- Analisar os aspectos que compõem um ambiente de alta performance;
- Relacionar a gestão de competências a gestão de alta performance das equipes.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO****TÍT. UNIDADE 1: Gestão por Competências**

Tít. G-U1A1: O que é competência?

Tít. G-U1A2: Competências Individuais

Tít. G-U1A3: Competências Organizacionais

Tít. G-U1A4: Planejamento Estratégico e a gestão por competências

Tít. G-U1A5: Processo para concepção e implantação de um sistema de gestão de pessoas com base em competências

<b>TÍT. UNIDADE 2: Mapeamento de competências</b>
Tít. G-U2A1: Descrição operacional de competências
Tít. G-U2A2: Métodos, técnicas e instrumentos aplicados ao mapeamento de competências
Tít. G-U2A3: Aplicações do mapeamento de competências à gestão de pessoas
Tít. G-U2A4: Mapeamento de competências na avaliação do desempenho no trabalho
Tít. G-U2A5: Sistema de Gestão de pessoas com base em competências: análise de um caso
<b>TÍT. UNIDADE 3: Gestão do desempenho</b>
Tít. G-U3A1: O processo de avaliação integrado aos subsistemas de gestão de pessoas
Tít. G-U3A2: Relação entre o desempenho individual e o desempenho organizacional
Tít. G-U3A3: Indicadores chave de Performance (KPIs)
Tít. G-U3A4: Ciclo de Avaliação de Desempenho
Tít. G-U3A5: Ferramentas de avaliação de desempenho
<b>TÍT. UNIDADE 4: Gestão de equipes de alta performance</b>
Tít. G-U4A1: Características do ambiente organizacional de alta performance
Tít. G-U4A2: Liderança e equipes de alta performance
Tít. G-U4A3: O método <i>Objectives and key results</i> - OKR
Tít. G-U4A4: Avaliação de resultados, desenvolvimento e comportamento
Tít. G-U4A5: A mineração de dados ( <i>data mining</i> ) para o alinhamento de desempenho
<b>REFERÊNCIAS</b>
<b>Básica:</b>
1. BRANDÃO, Hugo P. <b>Mapeamento de Competências</b> , 2ª edição. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597013573. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013573/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013573/</a> . Acesso em: 14 dez. 2022.
2. DUTRA, Joel S. <b>Competências - Conceitos, Instrumentos e Experiências</b> , 2ª edição. Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597010015. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010015/">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010015/</a> . Acesso em: 14 dez. 2022.

3. MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho**. Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 978-85-216-2679-4. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/> .  
Acesso em: 14 dez. 2022.

**Complementar:**

1. CALDEIRA, Jorge. **100 Indicadores da Gestão - Key Performance Indicators**. Grupo Almedina (Portugal), 2012. E-book. ISBN 9789896940379. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789896940379/> . Acesso em: 14 dez. 2022..
2. CAMILLIS, Patrícia Kinast D.; FERRARI, Fernanda da L.; RICARTE, Marcos A C.; et al. **Gestão do desempenho organizacional**. Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595025257. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025257/> . Acesso em: 14 dez. 2022.
3. FIRMINO, Janaina Priscila R. **Gestão de equipes de alta performance**. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786589965824. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589965824/> . Acesso em: 14 dez. 2022.
4. MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho**. Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 978-85-216-2679-4. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/> .  
Acesso em: 14 dez. 2022.
5. SOUZA, Lucas Leivas D. **Gestão de desempenho com ênfase em data mining e resultados de alta performance**. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786589881094. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589881094/> . Acesso em: 14 dez. 2022.

**Indicação de links:**

1. Dutra, Joel Souza, Hipólito, José Antonio Monteiro e Silva, Cassiano Machado. **Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações**. Revista de Administração Contemporânea [online]. 2000, v. 4, n. 1 [Acessado 14 Dezembro 2022], pp. 161-176. Disponível em:  
<<https://doi.org/10.1590/S1415-65552000000100009>> . Epub 24 Abr 2009. ISSN 1982-7849.
2. Martins, Roberto Antonio e Costa Neto, Pedro Luiz de Oliveira. **Indicadores de desempenho para a gestão pela qualidade total: uma proposta de sistematização**. Gestão & Produção [online]. 1998, v. 5, n. 3 [Acessado 14



Dezembro 2022], pp. 298-311. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-530X1998000300010>>. Epub 06 Maio 2010. ISSN 1806-9649.

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS DE HUMANOS**

**DISCIPLINA: COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES**

**CH: 60H**

### EMENTA

A disciplina abordará os processos humanos nas organizações. Interação do indivíduo com a organização. Treinamento e Desenvolvimento e tópicos relacionados a Gestão de pessoas no mundo trabalho.

### OBJETIVO GERAL

Compreender sobre os processos de recursos humanos e despertar o pensamento crítico relativo à área de gestão de pessoas, além de demonstrar e aplicar técnicas relacionadas à interação das pessoas com o trabalho.

**COMPETÊNCIAS**

- Relacionar a teoria com a prática de gestão de pessoas.
- Aplicar técnicas de recursos humanos.
- Demonstrar a importância do desenvolvimento humano para a execução de suas atividades.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO****TÍT. UNIDADE 1: Contexto dos processos no Trabalho**

Tít. G-U1A1: Interações socioprofissionais do trabalho

Tít. G-U1A2: Relações de poder e processo de trabalho

Tít. G-U1A3: Significados determinantes do trabalho

Tít. G-U1A4: Concepções da organização do trabalho e tecnologia ( Home office )

Tít. G-U1A5: Mudanças na estrutura do trabalho

**TÍT. UNIDADE 2: Organização: estrutura dos papéis profissionais**

Tít. G-U2A1: Conceito de cultura e de clima organizacional

Tít. G-U2A2: As relações interpessoais, de poder e de autoridade

Tít. G-U2A3: Competência técnica e competência interpessoal

Tít. G-U2A4: Características, tendências e perspectivas do indivíduo

Tít. G-U2A5: Metas e finalidades organizacionais

**TÍT. UNIDADE 3: Desenvolvimento Organizacional e perspectiva para o indivíduo**

Tít. G-U3A1: O homem como um ser social

Tít. G-U3A2: Relações interpessoais e pontos de conflitos

Tít. G-U3A3: Contribuições e compreensão dos processos participativos nas organizações

Tít. G-U3A4: Gestão centralizada no indivíduo

Tít. G-U3A5: Saúde nas organizações e degradação de objetivos nas organizações

**TÍT. UNIDADE 4: O Processo de Liderança e as Relações Interpessoais**

Tít. G-U4A1: Representação social das pessoas e do trabalho

Tít. G-U4A2: O processo de aprendizagem no contexto organizacional

Tít. G-U4A3: Comportamento humano nas organizações

Tít. G-U4A4: Expectativas contemporâneas sobre o comportamento humano e o trabalho

Tít. G-U4A5: Determinantes psicossociais sobre o comportamento humano

**REFERÊNCIAS**

**Básica:**

1. KANAANE, Roberto. Comportamento Humano nas Organizações, 3ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597012873. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012873/>. Acesso em: 01 dez. 2022.
2. MELO, Paulo Márcio da S.; CIAMPA, Amábile de L.; ARAÚJO, Sônia Regina Cassiano D. Humanização dos processos de trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2014. E-book. ISBN 9788536526355. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536526355/>. Acesso em: 04 dez. 2022.
3. HITT, Michael A.; MILLER, C. Chet; COLELLA ADRIENNE. Comportamento organizacional. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013. 1 recurso online. ISBN 978-85-216-2318-2. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2318-2>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Complementar:**

1. BERGAMINI, Cecília Whitaker. Competência: a chave do desempenho. São Paulo, SP: Atlas, 2012. 1 recurso online. ISBN 9788522481569. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522481569>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. NEWSTROM, John W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008. 1 recurso online. ISBN 9788563308870. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788563308870>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. OLIVEIRA, Marco Antonio. Comportamento organizacional para gestão de pessoas. São Paulo, SP: Saraiva, 2010. 1 recurso online. ISBN 9788502108950. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502108950>. Acesso em: 28 abr. 2023.

- DIAS, Reinaldo. Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança. São Paulo: Atlas, 2013. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788522484485. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484485>. Acesso em: 28 abr. 2023.
- GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2016. 1 recurso online. ISBN 9788522120970. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522120970>. Acesso em: 28 abr. 2023.

#### Indicação de links:

- AMORIM, A. Invertendo a pirâmide. RH Portal. Disponível em: [http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc\\_cad=w\\_3wpfyjz](http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=w_3wpfyjz). Acesso em: 04 dez 2022.

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

**PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO****CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS****DISCIPLINA: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS****CH: 60H****EMENTA**

A disciplina abordará o Planejamento Estratégico Empresarial e ferramentas de Gestão que subsidiarão a análise e projeto para as estratégias da área de Recursos Humanos. Decisões Estratégicas para Recursos Humanos, Tendências Atuais e Forças Futuras para a Estratégia de RH

**OBJETIVO GERAL**

Ao final desta disciplina, espera-se que o aluno consiga dimensionar e planejar as necessidades de Recursos Humanos, a longo/médio/curto prazos, para atender às exigências do negócio e aos objetivos da empresa.

**COMPETÊNCIAS**

- Compreender o objetivo de um planejamento estratégico organizacional integrado com a área de Recursos Humanos.
- Utilizar ferramentas de gestão estratégica para análise e tomada de decisões.
- Conhecer os principais Indicadores da área de Recursos Humanos.
- Compreender os benefícios do Diagnóstico de Recursos Humanos.
- Conhecer as principais tendências para as Decisões Estratégicas para Recursos Humanos.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO****TÍT. UNIDADE 1: Planejamento estratégico Empresarial**

Tít. G-U1A1: Definições, Componentes, Integração empresarial (missão, visão, valores)

Tít. G-U1A2: Análise Ambiental - Macroambiente

Tít. G-U1A3: Análise Ambiental - Microambiente

Tít. G-U1A4: Ferramenta SWOT e SWOT CRUZADA

Tít. G-U1A5: Ferramenta de Avaliação 360. E pesquisa de clima

**TÍT. UNIDADE 2: Análise Estratégica de RH após análise empresarial**

Tít. G-U2A1: Estratégia de RH por meio de análise de risco e oportunidade
Tít. G-U2A2: Estratégia de análise de Relatórios Gerenciais - KPIs para estrutura de Informações
Tít. G-U2A3: Estratégia de análise de Comunicação e Engajamento
Tít. G-U2A4: Estratégia de análise organogramas de sucessão
Tít. G-U2A5: Análise e Projeção da Demanda de Recursos Humanos
<b>TÍT. UNIDADE 3: Decisões Estratégicas para Recursos Humanos</b>
Tít. G-U3A1: Diagnóstico Organizacional e de RH
Tít. G-U3A2: Definições de custos e orçamento, objetivos e metas
Tít. G-U3A3: BSC como ferramenta de Gestão estratégica
Tít. G-U3A4: Ferramenta 5W2H para planos de ação de curto, médio e longo prazo
Tít. G-U3A5: Cases de Sucesso com planejamento estratégico de RH
<b>TÍT. UNIDADE 4: Tendências Atuais e Forças Futuras para a Estratégia de RH</b>
Tít. G-U4A1: Plano de Investimentos e Etapa de Implementação e Monitoramento
Tít. G-U4A2: Workshop de planejamento estratégico
Tít. G-U4A3: Canvas de Planejamento Estratégico
Tít. G-U4A4: Teoria dos Jogos para formulação de estratégias
Tít. G-U4A5: Fatores Chave de Sucesso, Cooperação e Rede de Valor

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. LUCENA, Maria Diva da S. **Planejamento Estratégico de Recursos Humanos, 2ª edição**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011593. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/>. Acesso em: 30 nov. 2022.
2. BOUDREAU, John W.; CASCIO, Wayne F. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2014. E-book. ISBN 9788502226081. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502226081/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

3. MAXIMIANO, Amaru. **Recursos Humanos: Estratégia e Gestão de Pessoas na Sociedade Global**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 978-85-216-2593-3. Disponível em:  
<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2593-3/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

**Complementar:**

1. DA COSTA, Eliezer Arantes. **GESTÃO ESTRATÉGICA**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2012. E-book. ISBN 9788502088825. Disponível em:  
<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088825/>. Acesso em: 30 nov. 2022.
2. CRUZ, Tadeu. **Manual de Planejamento Estratégico**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597013023. Disponível em:  
<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013023/>. Acesso em: 30 nov. 2022.
3. KUAZAQUI, Edmir. **Planejamento Estratégico**. [Digite o Local da Editora]: Cengage Learning Brasil, 2015. E-book. ISBN 9788522122523. Disponível em:  
<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122523/>. Acesso em: 30 nov. 2022.
4. FISCHMANN, Adalberto A.; ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro D. **Planejamento Estratégico na Prática, 3ª edição**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597016895. Disponível em:  
<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016895/>. Acesso em: 30 nov. 2022.
5. CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento Estratégico - Da Intenção aos Resultados**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597025705. Disponível em:  
<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025705/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

**Indicação de links:**

1. AMORIM, A. Invertendo a pirâmide. RH Portal. Disponível em:  
<[http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc\\_cad=w\\_3wpfyjz](http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=w_3wpfyjz)>. Acesso em: 04 dez 2022.
2. AE Artigos • Rev. adm. empres. 33 (2) • Abr 1993 •  
<https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000200003>  
Por que administrar estrategicamente recursos humanos? Martinho Isnard Ribeiro de Almeida Maria Luiza Mendes Teixeira Dante Pinheiro Martinelli.  
Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/rae/a/QkPTdLcYPYb8NHHRiQwPzKN/?lang=pt>

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: CT ÉTICA E RESPONSABILIDADE**

**CH: 20 HORAS**

### EMENTA

Fundamentos do comportamento ético na sociedade. Ética profissional. Código de ética profissional. Prescrição normativa de conduta. Ética e desafios da sociedade contemporânea. Ética profissional e compromisso com a sociedade. Ética da convicção e ética da responsabilidade. Gênese do conceito de responsabilidade social.

### OBJETIVO GERAL

Compreender a dimensão ética na sua relação com o exercício profissional e com o compromisso com a sociedade.

### COMPETÊNCIAS



- Compreender aspectos históricos, filosóficos e teóricos da ética e da moral.
- Conhecer as bases epistemológicas da ética enquanto ciência que estuda a conduta humana.
- Refletir sobre os fundamentos do comportamento ético na sociedade.
- Compreender a ética profissional e o papel dos órgãos de classe e dos códigos deontológicos.
- Compreender de forma científica a problemática ética e os desafios da sociedade contemporânea.
- Entender a diferença entre ética da convicção e ética da responsabilidade.
- Compreender a gênese do conceito de responsabilidade social.
- Exercitar a ética profissional a partir da resolução de casos.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: ÉTICA E ÉTICA PROFISSIONAL

Tít. G-U1A1: Ética e moral, diferenças e semelhanças: Eu-Ético

Tít. G-U1A2: Ética no mundo digital

Tít. G-U1A3: Ética e Sociedade - Exercício profissional e cidadania

Tít. G-U1A4: : Ética e Fundamentos da profissionalidade

Tít. G-U1A5: Relevância e princípios da ética profissional

### TÍT. UNIDADE 2: RESPONSABILIDADES E ÉTICA

Tít. G-U3A1: Responsabilidade Social: histórico e conceitos

Tít. G-U3A2: Ética da Convicção e ética da responsabilidade em Weber

Tít. G-U3A3: Responsabilidade Social: ISOs

Tít. G-U3A4: Responsabilidade Econômica e Ambiental

Tít. G-U3A5: Responsabilidade Inclusiva

## REFERÊNCIAS

1. BITTAR, Eduardo C. B. Curso de ética geral e profissional. 15. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788553608058. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553608058>. Acesso em: 27 abr. 2023.
2. CRISOSTOMO, Alessandro Lombardi et al. **Ética**. Porto Alegre, RS: SAGAH, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788595024557. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595024557>. Acesso em: 26 abr. 2023.

3. SOUZA, Alberto Carneiro Barbosa de. **Ética e responsabilidade profissional**. São Paulo, SP: Platos Soluções Educacionais, 2021. 1 recurso online. ISBN 9786553560802. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553560802>. Acesso em: 26 abr. 2023.

1. BARROCO, Maria Lucia Silva. **Ética e serviço social: fundamentos ontológicos**. 8. ed. São Paulo, SP: Cortez, 2022. 1 recurso online. ISBN 978655552485. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/978655552485>. Acesso em: 26 abr. 2023.

2. LOPES FILHO, Artur Rodrigo Itaqui et al. **Ética e cidadania**. 2. ed. Porto Alegre, RS: SER - SAGAH, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788595024816. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595024816>. Acesso em: 26 abr. 2023.

3. RIOS, Terezinha Azerêdo. **Ética e competência**. 20. ed. São Paulo, SP: Cortez, 2011. 1 recurso online. (Questões da nossa época, 7). ISBN 9788524920899. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788524920899>. Acesso em: 26 abr. 2023.

4. SPINOZA. **Ética: edição bilíngue**. 3. ed. São Paulo, SP: Autêntica, 2007. 1 recurso online. ISBN 9788551302101. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788551302101>. Acesso em: 26 abr. 2023.

5. TELLES JUNIOR, Goffredo. **Ética: do mundo da célula ao mundo dos valores**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788502209169. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502209169>. Acesso em: 26 abr. 2023

#### Indicação de links:

1. BUENO, Carmen Maria Neme; SANTOS Marisa Aparecida Pereira. **Ética Conceitos e Fundamentos**.

[https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155316/1/unesp-nead\\_reei1\\_ee\\_d05\\_texto1.pdf](https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155316/1/unesp-nead_reei1_ee_d05_texto1.pdf)

Figueiredo AM. **Ética: origens e distinção da moral**. Saúde, Ética & Justiça. 2008;13(1):1-9 <https://revistas.uece.br/index.php/kalagatos/article/view/6028>

2. LUIZ, Lindomar Teixeira. **A Moral E A Ética: Considerações Conceituais E Implicações Socioculturais**. Revista Humanidades e Inovação v.5, n. 11 – 2018. <https://revista.unitins.br/index.php/article/view>

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

O processo avaliativo para as Unidades Curriculares Regulares (UCRs), realizado em função das suas respectivas competências e habilidades, utiliza, em síntese, a seguinte composição:

- *Checks* da aprendizagem – Valor (10 *checks*): 5,0;
- *Quizzes* – Valor (5 *quizzes* com 5 questões cada e 0,2 pontos por questão): 5,0;

**Valor total (somativa): 10,0;**

**Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis).**

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: SAÚDE MENTAL E COMPORTAMENTO**

**CH: 20H**

### EMENTA

Relação entre saúde mental e comportamento e suas expressões no mundo do trabalho. Reconhecer papéis que influenciam a alteração de comportamento e as causas para o surgimento de doenças psicológicas.

### OBJETIVO GERAL

Esta disciplina tem por objetivo identificar os conceitos fundamentais das psicopatologias existentes e compreender os fatores e a dimensão da saúde mental no contexto contemporâneo pessoal e profissional.

### COMPETÊNCIAS

Identificar Saúde Mental e Comportamento.  
Definir bem-estar físico, mental e social.  
Destacar os tipos de comportamento.  
Compreender técnicas de autoconhecimento para a promoção da saúde.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Saúde Mental

Tít. G-U1A1: Conceito de Saúde Mental

Tít. G-U1A2: Trabalho e Saúde Mental no contexto contemporâneo

Tít. G-U1A3: Psicopatologia e suas expressões no Trabalho

Tít. G-U1A4: Descrever personalidade e os fenômenos e evidências históricos sobre saúde mental

Tít. G-U1A5: Direito, trabalho e saúde

### TÍT. UNIDADE 2: Comportamento

Tít. G-U2A1: Definir comportamento

Tít. G-U2A2: Modelos mentais comuns e maneiras de pensar semelhantes

Tít. G-U2A3: Técnicas para reduzir o nível de interdependência e mediação comportamental

Tít. G-U2A4: Desenvolvimento de normas para coesão e autoconfiança

Tít. G-U2A5: Promoção e prevenção de saúde mental do trabalhador

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. LEITE, Luciano S. Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786558110491. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110491/>. Acesso em: 04 dez. 2022.
2. MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann V. Comportamento Organizacional. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2014. E-book. ISBN 9788580554045. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554045/>. Acesso em: 04 dez. 2022.
3. AGUIAR, M. A. F. Psicologia aplicada à Administração: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2005. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554042/>.

**Complementar:**

1. CAMPOS, Dinael Corrêa de. Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2017. 1 recurso online. ISBN 9788521633471. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788521633471>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788597017670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597017670>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. JOHANN, Sílvio Luiz. Comportamento organizacional: teoria e prática. São Paulo, SP: Saraiva, 2013. 1 recurso online. ISBN 9788502212435. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502212435>. Acesso em: 28 abr. 2023.
4. FERRAZ, Deise Luiza da Silva (org.). Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho. São Paulo, SP: Atlas, 2014. 1 recurso online. ISBN 9788522488629. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522488629>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. TAJRA, Sanmya Feitosa. Projeto de vida para uma carreira empreendedora. São Paulo, SP: Erica, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786558110200. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786558110200>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Indicação de links:**

1. [https://www.abrasme.org.br/blog-detail/post/117293/reuni%C3%A3o-entre-onu-brasil.ONU Brasil e representantes de Usuários e Familiares](https://www.abrasme.org.br/blog-detail/post/117293/reuni%C3%A3o-entre-onu-brasil.ONU%20Brasil%20e%20representantes%20de%20Usu%C3%A1rios%20e%20Familiares)
2. SOUSA, Patrícia Fonseca de; MACIEL, Silvana Carneiro; MEDEIROS Katrucky Tenório VIEIRA, Giselli Lucy Souza. Atitudes e Representações em Saúde Mental: Um Estudo com Universitários. Psico-USF 21 (3) • Sep-Dec 2016 • <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210307> . Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/9gbRXnQnYHt96vg97wCvKHz/?lang=pt>

**MÉTODO DE ENSINO**

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 10 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

O processo avaliativo para as Unidades Curriculares Regulares (UCRs), realizado em função das suas respectivas competências e habilidades, utiliza, em síntese, a seguinte composição:

- *Checks* da aprendizagem – Valor (10 *checks*): 5,0;
- *Quizzes* – Valor (5 *quizzes* com 5 questões cada e 0,2 pontos por questão): 5,0;

**Valor total (somativa): 10,0;**

**Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis).**

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: PROJETO INTEGRADOR 2 – COMPETÊNCIAS E COMPORTAMENTO HUMANO**

**CH: 40 HORAS**

### EMENTA

Estrutura dos papéis profissionais nas organizações. Competências, habilidades e atitudes. Gestão e decisões estratégicas em RH. Áreas do conhecimento para projetos.

### OBJETIVO GERAL

Analisar a adequação dos requisitos às descrições de vagas de uma localidade, considerando as divulgações de organizações de recrutamento públicos ou particulares.

### COMPETÊNCIAS

- Reconhecer as diferenças entre competências técnicas e interpessoais.
- Compreender a importância relativa dos papéis das pessoas nas organizações.
- Descrever as expectativas contemporâneas sobre o comportamento e o trabalho humano nas organizações.
- Identificar competências, habilidades e atitudes adequadas aos diferentes papéis e níveis hierárquicos das pessoas nas organizações.
- Analisar a adequação dos requisitos às descrições de vagas de uma localidade, mediante mapeamento das vagas divulgadas por organizações de recrutamento públicos ou particulares.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

**TÍT. UNIDADE 1: Organização: estrutura dos papéis profissionais**

Tít. G-U1A1: Competência técnica e competência interpessoal

Tít. G-U1A2: Metas e finalidades organizacionais

Tít. G-U1A3: Contribuições e compreensão dos papéis nas organizações

Tít. G-U1A4: Expectativas contemporâneas sobre o comportamento humano

Tít. G-U1A5: Expectativas contemporâneas sobre o trabalho humano

**TÍT. UNIDADE 2: Gestão estratégica de RH**

Tít. G-U2A1: Análise de organogramas

Tít. G-U2A2: KPIs para estrutura de informações

Tít. G-U2A3: Fatores chave de sucesso, cooperação e performance

Tít. G-U2A4: Análises e projeção de demanda de recursos humanos

Tít. G-U2A5: Estratégia de RH por meio de análise de risco e oportunidade

**TÍT. UNIDADE 3: Decisões estratégicas para RH**

Tít. G-U3A1: Diagnóstico organizacional e de RH

Tít. G-U3A2: Definição de custos e orçamentos, objetivos e metas

Tít. G-U3A3: BSC como ferramenta de gestão estratégica

Tít. G-U3A4: Ferramenta 5W2H para planos de ação de curto, médio e longo prazo

Tít. G-U3A5: Canvas de planejamento estratégico de RH

**TÍT. UNIDADE 4: Metodologias ágeis para projetos**

Tít. G-U4A1: Metodologias ágeis para projetos em RH

Tít. G-U4A2: Integração e escopo (levantamento de requisitos)

Tít. G-U4A3: Estrutura analítica de projetos (EAP)

Tít. G-U4A4: Gerenciamento da qualidade e comunicação

Tít. G-U4A5: Stakeholders e riscos do projeto

**REFERÊNCIAS**

**Básica:**

1. BRANDÃO, Hugo P. **Mapeamento de Competências**, 2ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597013573. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013573/> . Acesso em: 14 dez. 2022.
2. DUTRA, Joel S. **Competências - Conceitos, Instrumentos e Experiências**, 2ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597010015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010015/> . Acesso em: 14 dez. 2022.
3. MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 978-85-216-2679-4. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/> . Acesso em: 14 dez. 2022.

**Complementar:**

1. CALDEIRA, Jorge. **100 Indicadores da Gestão - Key Performance Indicators**. [Digite o Local da Editora]: Grupo Almedina (Portugal), 2012. E-book. ISBN 9789896940379. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789896940379/> . Acesso em: 14 dez. 2022..
2. CAMILLIS, Patrícia Kinast D.; FERRARI, Fernanda da L.; RICARTE, Marcos A C.; et al. **Gestão do desempenho organizacional**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595025257. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025257/> . Acesso em: 14 dez. 2022.
3. FIRMINO, Janaina Priscila R. **Gestão de equipes de alta performance**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786589965824. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589965824/> . Acesso em: 14 dez. 2022.
4. MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 978-85-216-2679-4. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/> . Acesso em: 14 dez. 2022.
5. SOUZA, Lucas Leivas D. **Gestão de desempenho com ênfase em data mining e resultados de alta performance**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786589881094. Disponível em:



<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589881094/> . Acesso em: 14 dez. 2022.

#### Indicação de links:

1. Dutra, Joel Souza, Hipólito, José Antonio Monteiro e Silva, Cassiano Machado. **Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações.** Revista de Administração Contemporânea [online]. 2000, v. 4, n. 1 [Acessado 14 Dezembro 2022], pp. 161-176. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-65552000000100009>> . Epub 24 Abr 2009. ISSN 1982-7849.
2. Martins, Roberto Antonio e Costa Neto, Pedro Luiz de Oliveira. **Indicadores de desempenho para a gestão pela qualidade total: uma proposta de sistematização.** Gestão & Produção [online]. 1998, v. 5, n. 3 [Acessado 14 Dezembro 2022], pp. 298-311. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-530X1998000300010>> . Epub 06 Maio 2010. ISSN 1806-9649.

### MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

### MÉTODO AVALIATIVO

- AU (avaliação única);
- Por conceito “concluído” ou “não concluído” com aprovação para tarefas “concluídas”;
- A atribuição do conceito é feita pela tutoria, mediante critérios definidos pelo professor da disciplina e/ou conteudista;
- Unidades curriculares práticas, por terem avaliações únicas e prazos definidos em janelas de entregas, não possuem Exame Final.

**PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO****Curso(s): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS****Disciplina: GESTÃO DO TRABALHO****CH: 60h****EMENTA**

Rotinas admissionais, Folha de Pagamento ;Rotinas de Rescisão do Contrato de Trabalho; Encargos sociais nos regimes do simples nacional; Certificação digital e E-social; Sistemas de apoio a gestão das rotinas trabalhistas e da folha de pagamento.

**OBJETIVO GERAL**

Apresentar rotinas e processos trabalhistas que envolvem o departamento pessoal e os recursos humanos, compreendendo o passo a passo das tarefas mais importantes a serem executadas dentro dos processos de admissão, manutenção e desligamento de pessoas, tendo como base os princípios legais que regem essas atividades.

**COMPETÊNCIAS**

- Compreender o papel estratégico do departamento pessoal como uma área que apoia a gestão nas empresas com informações relevantes sobre a força de trabalho.
- Conhecer o passo a passo dos processos e procedimentos que devem ser adotados para a contratação, manutenção e rescisão de um contrato de trabalho, tendo como base a legislação trabalhista vigente;
- Identificar e coletar as informações necessárias para a gestão das rotinas de departamento pessoal.
- Conhecer a documentação e os registros para controle e gestão dos recursos humanos.
- Ser capaz de utilizar os registros da folha de pagamento como base para a construção de indicadores de RH.
- Conhecer as principais ferramentas digitais utilizadas pelo mercado e por governos de registro e apoio a gestão das rotinas trabalhistas e da folha de pagamento;

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO****TÍT. UNIDADE 1: Rotinas admissionais**

Tít. G-U1A1: Papel estratégico do departamento pessoal

Tít. G-U1A2: Processo de admissão

Tít. G-U1A3: Documentação e registros
Tít. G-U1A4: Salário-base salário contratual, salário-família
Tít. G-U1A5: Duração da jornada de trabalho (conversão, compensação, prorrogação, banco de horas, descanso, trabalho noturno e frequência)
<b>TÍT. UNIDADE 2: Folha de Pagamento</b>
Tít. G-U2A1: Vencimentos e Adiantamento salarial
Tít. G-U2A2: Adicionais ao salário 13º e férias
Tít. G-U2A3: Descontos salariais
Tít. G-U2A4: Contribuições à Seguridade Social
Tít. G-U2A5: Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)
<b>TÍT. UNIDADE 3: Rotinas de Rescisão do Contrato de Trabalho</b>
Tít. G-U3A1: Advertências e suspensão disciplinares do Trabalho
Tít. G-U3A2: Tipos de rescisão de contrato
Tít. G-U3A3: Indenizações, Aviso-prévio e outros pagamento proporcionais (salário-família, 13º, férias, 1/3)
Tít. G-U3A4: Comunicação de Movimentação do Trabalhador e homologação
Tít. G-U3A5: FGTS, Multa Rescisória e Seguro-desemprego
<b>TÍT. UNIDADE 4: Outros eventos dentro das rotinas trabalhistas</b>
Tít. G-U4A1: Participação nos lucros ou resultados
Tít. G-U4A2: Encargos sociais nos regimes do simples nacional
Tít. G-U4A3: Prazos, multas e juros por atrasos no recolhimento de encargos e outros
Tít. G-U4A4: Certificação digital e E-social
Tít. G-U4A5: Sistemas de apoio a gestão das rotinas trabalhistas e da folha de pagamento
<b>REFERÊNCIAS</b>

**Básica:**

1. BUTIGNON, Rosemeire L.; MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Contribuições previdenciárias e trabalhistas e seus impactos no E-social**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786558110163. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110163/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
2. DA SILVA, Marilene Luzia. **ADMINISTRAÇÃO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788536529967. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
3. FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788536533513. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/> . Acesso em: 09 dez. 2022.

**Complementar:**

1. BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamura M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia Louzada F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, [Inserir ano de publicação]. E-book. ISBN 9788595025219. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025219/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
2. DA SILVA, Marilene Luzia; REZENDE, Mardele Eugênia T. **Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas - 2ª edição**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2016. E-book. ISBN 9788536531205. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531205/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
3. GARCIA, Roni G. **Manual de Rotinas Trabalhistas-Problemas Práticos na Atuação Diária**, 10ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018257. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018257/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
4. KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. [Digite o Local da Editora]: Editora Blucher, 2020. E-book. ISBN 9786555500295. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
5. WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo A.; SOUZA, Claudia Sampaio Freire D.; et al. **Contabilidade da Folha de Pagamento**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901688. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901688/> . Acesso em: 12 dez. 2022.

**Indicação de links:**

1. FERNANDES, Ciro Campos; CHRISTO, Jóia, Luiz Antonio; ANDRADE, André. **Resistência à implantação de sistemas de folha de pagamento na administração pública: um estudo multi-caso.** Organizações & Sociedade [online]. 2012, v. 19, n. 60 [Acessado 12 Dezembro 2022], pp. 145-164. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000100009>>. Epub 21 Jun 2012. ISSN 1984-9230.
2. PORSSÉ, Alexandre Alves e CARVALHO, Terciane Sabadini. **Análise do Impacto das Políticas de (Des)Oneração da Folha de Pagamento na Economia Brasileira.** Revista Brasileira de Economia [online]. 2019, v. 73, n. 1 [Acessado 12 Dezembro 2022], pp. 77-95. Disponível em: <<https://doi.org/10.5935/0034-7140.20190004>>. ISSN 1806-9134.

**MÉTODO DE ENSINO**

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

**MÉTODO AVALIATIVO**

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

**PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO**

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: CARGOS E RECOMPENSAS**

**CH: 60H**

**EMENTA**

Administração de políticas de cargos e recompensas. Perspectivas e processos de Gestão de Benefícios. Estratégia para aplicação de Benefícios flexíveis e espontâneos. Qualidade de Vida relacionada ao plano de cargos e salários nas organizações.

## OBJETIVO GERAL

Apresentar práticas atuais de aplicação de políticas de cargos e recompensas e compreender os componentes estratégicos para aprimorar o sistema de remuneração, discutindo as características do trabalhador no novo milênio e os diferentes modelos de gestão vinculados a manutenção da saúde do colaborador.

## COMPETÊNCIAS

- Identificar as fases da gestão de pessoas.
- Observar as mudanças no contexto organizacional.
- Indicar técnicas e modelos para inserção de políticas e programas de cargos e recompensas.
- Verificar práticas de qualidade de vida no trabalho e suas interfaces com a produtividade.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Plano de cargos e recompensas

Tít. G-U1A1: A elaboração do plano

Tít. G-U1A2: Benefícios do plano

Tít. G-U1A3: Pontos essenciais e aspectos do plano de cargos e recompensas

Tít. G-U1A4: Principais aspectos

Tít. G-U1A5: Métodos utilizados e a importância das informações

### TÍT. UNIDADE 2: Compreender os processos de desenho de cargos

Tít. G-U2A1: Analisar e identificar planilhas de cargos

Tít. G-U2A2: nomear e alinhar os cargos na organização

Tít. G-U2A3: Cargos de classe gerencial , operacional e administrativa

Tít. G-U2A4: Análise do cargos

Tít. G-U2A5 Delineamento e estruturar para pesquisa de cargos e recompensas

### TÍT. UNIDADE 3: Recompensar pessoas

Tít. G-U3A1: Remuneração e salário
Tít. G-U3A2: Política salarial
Tít. G-U3A3: Remuneração estratégica (por habilidade, por resultados, distribuição de lucros)
Tít. G-U3A4: Gestão de Benefícios
Tít. G-U3A5: Tipos de benefícios (compulsórios, espontâneos)
<b>TÍT. UNIDADE 4: Saúde e segurança organizacional -</b>
Tít. G-U4A1: Higiene e segurança do trabalho
Tít. G-U4A2: Normas regulamentadoras
Tít. G-U4A3: Programa de controle médico e saúde ocupacional
Tít. G-U4A4: A escolha e o impacto na implantação de plano de incentivo
Tít. G-U4A5: Projeções e desenvolvimento de carreira a partir do plano de Cargos e Recompensas
<b>REFERÊNCIAS</b>
<b>Básica:</b>
1. BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Yara Miolo de. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre, RS: SAGAH, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788595023956. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595023956">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595023956</a> . Acesso em: 28 abr. 2023.
2. SILVA, Marilene Luzia da; REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Erica, 2019. Livro digital. (1 recurso online). (Eixos. Gestão e negócios). ISBN 9788536531205. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536531205">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536531205</a> . Acesso em: 28 abr. 2023.
3. MARQUES, José Carlos. Recursos humanos. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2015. 1 recurso online. ISBN 9788522122516. Disponível em: <a href="https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522122516">https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522122516</a> . Acesso em: 28 abr. 2023.

**Complementar:**

1. ALENCAR, Hermes Arrais. Cálculo de benefícios previdenciários: teses revisionais. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9786553623026. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553623026>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. LARRATE, Marco. Governança corporativa e remuneração dos gestores. São Paulo: Atlas, 2013. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788522477005. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522477005>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. PAOLESCI, Bruno. CIPA: guia prático de segurança do trabalho. São Paulo, SP: Erica, 2009. 1 recurso online. ISBN 9788536517988. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536517988>. Acesso em: 28 abr. 2023.
4. SOUZA, P. V. S.; CARDOSO, R. L.; VIEIRA, S. S. C. Determinantes da remuneração dos executivos e sua relação com o desempenho financeiro das companhias. Revista Eletrônica de Administração, v. 23, n. especial, p. 4-28, 20
5. CAMPOS, Alexandre de; BARSANO, Paulo Roberto. Administração: guia prático e didático. 2. ed. São Paulo, SP: Erica, 2016. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788536517728. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536517728>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Indicação de links:**

1. PRA / PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. Environmental Risk Prevention Programs / Occupational Health Medical Control Programs: audits, employment inspection and social control. Carlos Roberto Miranda Carlos Roberto Dias. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/hDK3RbTbzfGD8bR9whvHdhb/?lang=pt>
2. Registro • Cad. Saúde Pública 3 (1) • Mar 1987 • <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1987000100012> O Programa de saúde ocupacional da UFRJ. Volney de Magalhães Câmara.  
<https://www.scielo.br/j/csp/a/FMSmPtBsDy4CvH7fDg5fjYP/?lang=pt>

**MÉTODO DE ENSINO**

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.



As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

### MÉTODO AVALIATIVO

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**Curso(s): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**Disciplina: LEIS E RELAÇÕES DE TRABALHO**

**CH: 60h**

### EMENTA

Proteção jurídica dos trabalhadores; Sindicatos , Segurança e Saúde no Trabalho; Relações com os empregados; Previdência social no Brasil

### OBJETIVO GERAL

Apresentar o arcabouço jurídico que rege as relações entre empregados, empregadores e Estado e que serve como base de organização, controle e planejamento das principais ações, políticas e estratégias de gestão de pessoas nas organizações no tocante à garantia dos direitos, proteção, saúde e segurança do trabalhador.

### COMPETÊNCIAS

- Compreender o aparato jurídico que regulamenta as relações de trabalho
- Conhecer a legislação vigente que garante proteção jurídica dos trabalhadores
- Compreender o papel da gestão das empresas como principal agente de criação e promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro para as pessoas;
- Identificar as demandas da área de gestão de pessoas geradas pelo atendimento às exigências legais;
- Reconhecer a importância da Consolidação das Leis Trabalhistas.
- Explicar a função da previdência social no Brasil.

- Compreender os princípios jurídicos que regem o acesso e gestão de benefícios, auxílios e a aposentadoria no Brasil;
- Reconhecer a importância e o funcionamento do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Proteção jurídica dos trabalhadores

Tít. G-U1A1: Funções e princípios de Direito do Trabalho

Tít. G-U1A2: Contrato individual e direito coletivo do trabalho

Tít. G-U1A3: Jornada de trabalho

Tít. G-U1A4: Remuneração e salário

Tít. G-U1A5: Dissolução do contrato individual de trabalho

### TÍT. UNIDADE 2: Sindicatos, Segurança e Saúde no Trabalho

Tít. G-U2A1: Estrutura sindical e papel do sindicato

Tít. G-U2A2: Convenções e acordos coletivos de trabalho

Tít. G-U2A3: Riscos ocupacionais e agentes ambientais

Tít. G-U2A4: Legislação de Segurança e Saúde no trabalho

Tít. G-U2A5: Prevenção de acidentes

### TÍT. UNIDADE 3: Relações com os empregados

Tít. G-U3A1: Qualidade de Vida no Trabalho

Tít. G-U3A2: Ergonomia

Tít. G-U3A3: Terceirização

Tít. G-U3A4: Assédio Moral

Tít. G-U3A5: Diversidade nas organizações

### TÍT. UNIDADE 4: Previdência social no Brasil

Tít. G-U4A1: Principais aspectos e administração previdenciária

Tít. G-U4A2: Legislação previdenciária: beneficiários, benefícios e auxílios

Tít. G-U4A3: Aposentadoria

Tít. G-U4A4: O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)

Tít. G-U4A5:

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha D. **Introdução à Segurança e Saúde no Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788527730600. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730600/> . Acesso em: 30 nov. 2022.
2. DA SILVA, Marilene Luzia; REZENDE, Mardele Eugênia T. **Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas - 2ª edição**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2016. E-book. ISBN 9788536531205. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531205/> . Acesso em: 30 nov. 2022.
3. BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamura M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia Louzada F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, [Inserir ano de publicação]. E-book. ISBN 9788595025219. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025219/> . Acesso em: 30 nov. 2022.

### Complementar:

1. BUTIGNON, Rosemeire L.; MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Contribuições previdenciárias e trabalhistas e seus impactos no E-social**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786558110163. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110163/> . Acesso em: 30 nov. 2022.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho - Como Reter Talentos na Organização**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771257. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771257/> . Acesso em: 12 dez. 2022.
3. DA SILVA, Marilene Luzia. **ADMINISTRAÇÃO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788536529967. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
4. FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788536533513. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/> . Acesso em: 30 nov. 2022.

5. FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho** – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2012. E-book. ISBN 9788522478514. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/> . Acesso em: 30 nov. 2022.

#### Indicação de links:

1. Durães, Bruno, Bridi, Maria Aparecida da Cruz e Dutra, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?**. Sociedade e Estado [online]. 2021, v. 36, n. 03 [Acessado 30 Novembro 2022], pp. 945-966. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>>. Epub 24 Nov 2021. ISSN 1980-5462. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>.
2. Galvão, Andréia et al. **REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Caderno CRH [online]. 2019, v. 32, n. 86 [Acessado 30 Novembro 2022], pp. 253-270. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>>. Epub 10 Out 2019. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>.
3. Lima, Maria Elizabeth Antunes e Oliveira, Rodrigo Castro. **Precarização e acidentes de trabalho: os riscos da terceirização no setor elétrico**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2021, v. 46 [Acessado 30 Novembro 2022], e6. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000024019>>. Epub 15 Set 2021. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000024019>.

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0

- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

293

**Curso(s): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**Disciplina: BUSINESS INTELLIGENCE - BI**

**CH: 60 HORAS**

### EMENTA

Business Intelligence: definição, evolução. Business Intelligence nas empresas, processos e benefícios. Ferramentas de Business Intelligence (Power BI, Tableau, Kibana, QLink, outros). Método quantitativo: conceitos e aplicações estatísticas, estatística descritiva (medidas de tendência central e de dispersão). Gráficos: tipos e função. Inferência estatística: estimação e teste de hipóteses. Softwares de business Intelligence no mercado: noções gerais, Software Power BI. Construção de um projeto de business Intelligence: definição do negócio e público-alvo, situação problema e definição do objetivo, organização de dados (fontes de dados e tipos de conexão), análises e gerar relatórios dinâmicos.

### OBJETIVO GERAL

Proporcionar aos estudantes conhecimentos sobre a metodologia e os conceitos da inteligência de negócios.

### COMPETÊNCIAS

- Entender o que é Business Intelligence e quais as suas características.
- Compreender a importância da inteligência de negócios no processo de tomada de decisão.
- Compreender as técnicas estatísticas na análise e produção de dados no campo da administração.
- Avaliar resultados de pesquisas quantitativas.
- Desenvolver relatórios a partir do Power BI.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

**TÍT. UNIDADE 1: Business Intelligence**

Tít. G-U1A1: Conceito e definição de Business Intelligence
Tít. G-U1A2: Evolução do Business Intelligence
Tít. G-U1A3: Business Intelligence nas empresas
Tít. G-U1A4: Aplicação do Business Intelligence: processos e benefícios
Tít. G-U1A5: Ferramentas de Business Intelligence (Power BI, Tableau, Kibana, QLink, outros)
<b>TÍT. UNIDADE 2: Método quantitativo</b>
Tít. G-U2A1: Conceitos e aplicações estatísticas
Tít. G-U2A2: Estatística descritiva: medidas de tendência central e de dispersão
Tít. G-U2A3: Gráficos: tipos e função
Tít. G-U2A4: Inferência estatística: estimação
Tít. G-U2A5: Inferência estatística: testando hipóteses
<b>TÍT. UNIDADE 3: Softwares de business Intelligence no mercado</b>
Tít. G-U3A1: Noções gerais
Tít. G-U3A2: Software Power BI: ambiente do Power BI
Tít. G-U3A3: Funcionamento do Power BI e importação de dados
Tít. G-U3A4: Ferramentas de dados e criação de dashboards
Tít. G-U3A5: Relatórios dinâmicos, elaboração de gráficos, indicadores e mapas.
<b>TÍT. UNIDADE 4: Construção de um projeto de business Intelligence</b>
Tít. G-U4A1: Definição do negócio e público-alvo
Tít. G-U4A2: Situação problema e definição do objetivo
Tít. G-U4A3: Organização de dados (fontes de dados e tipos de conexão)
Tít. G-U4A4: Análises e relatórios dinâmicos
Tít. G-U4A5: Resultados e decisões
<b>REFERÊNCIAS</b>

**Básica:**

1. MORETTIN, Pedro A.; BUSSAB, Wilton de O. **Estatística básica**. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788547220228. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547220228/>
2. FERREIRA, Maria C. **Power BI® 2019 – Aprenda de Forma rápida**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788536533872. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533872/>
3. FREUND, John E. **Estatística Aplicada: Economia, Administração e Contabilidade**. Porto Alegre: Bookman, 2019. E-book. ISBN 9788577800636. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577800636/>

**Complementar:**

1. DA COSTA, Clovis Corrêa. **Estratégia de Negócios**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. E-book. ISBN 9788502110793. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502110793/>
2. FERREIRA, Maria C. **Tabela Dinâmica relacionada com Dashboard – Aprenda de Forma Rápida**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786587958392. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587958392/>
3. SANTOS, João A.; FILHO, Domingos P. **Metodologia Científica**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522112661. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522112661/>
4. SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; TURBAN, Efraim. **Business Intelligence e Análise de Dados para Gestão do Negócio**. Porto Alegre: Bookman, 2019. E-book. ISBN 9788582605202. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582605202/>
5. BARBIERI, Carlos. Governança de dados: prática, conceitos e novos caminhos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788550815435. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788550815435>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Indicação de links:**

1. MICROSOFT. **Executar análise no Power BI**. Disponível em: <https://learn.microsoft.com/pt-br/training/modules/perform-analytics-power-bi/>
2. MICROSOFT. **Relatórios na infraestrutura local com o Servidor de Relatórios do Power BI**. Disponível em: <https://powerbi.microsoft.com/pt-br/report-server/>
3. Bibliotecas de datasets públicos na internet:  
<https://www.kaggle.com/>  
<https://data.world/>  
<https://basedosdados.github.io/mais/>  
<http://www.sampledata.org/numerical-analysis-software/r-datasets>

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- *Checks* da aprendizagem – Valor (20 *checks*): 2,0
- *Quizzes* – Valor (4 *quizzes*): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CT EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: SOCIEDADE, POLÍTICA E DIVERSIDADE**

**CH: 20 HORAS**

### EMENTA

Direitos humanos e princípios constitucionais e legais de igualdade e respeito à diversidade. Diversidade e diferença: concepções e implicações. Cultura e diversidade. Diversidade sociocultural e regional do país. Gênero, identidade e sexualidade. Relações étnico-raciais e combate ao racismo. Ações afirmativas e políticas públicas para a igualdade, a diversidade e a inclusão.

### OBJETIVO GERAL

Esta disciplina tem por objetivo fomentar a reflexão e a discussão de temáticas de construção social e política com vistas à compreensão da diversidade e da multiplicidade dentro das



perspectivas de diferentes áreas e contextos, pensando nas possibilidades de atuação e impacto individual e social a partir do espectro profissional.

## COMPETÊNCIAS

- Preparar o aluno para que possa atuar com respeito às diferenças e compromisso com a construção de uma sociedade justa, equânime, igualitária.
- Identificar problemas socioculturais com postura investigativa, integrativa e propositiva em face de realidades complexas, com vistas a contribuir para superação de exclusões sociais, étnico-raciais, econômicas, culturais, religiosas, políticas e outras.
- Demonstrar consciência da diversidade, respeitando as diferenças de natureza ambiental-ecológica, étnico-racial, de gêneros, faixas geracionais, classes sociais, religiões, necessidades especiais, escolhas sexuais, entre outras.
- Fomentar a reflexão e o estudo das relações entre educação e trabalho, diversidade cultural, cidadania.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: IGUALDADE, DIVERSIDADE E DIFERENÇA

Tít. G-U1A1: Direitos humanos e princípios constitucionais e legais de igualdade e respeito à diversidade

Tít. G-U1A2: Diversidade e diferença: concepções e implicações

Tít. G-U1A3: Cultura e diversidade

Tít. G-U1A4: Diversidade sociocultural e regional do país

Tít. G-U1A5: Pobreza, exclusão e desigualdade

### TÍT. UNIDADE 2: QUESTÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

Tít. G-U2A1: Gênero, identidade e sexualidade

Tít. G-U2A2: Famílias e relacionamentos

Tít. G-U2A3: Raça, etnia e migração

Tít. G-U2A4: Relações étnico-raciais e combate ao racismo

Tít. G-U2A5: Ações afirmativas e políticas públicas para a igualdade, a diversidade e a inclusão

## REFERÊNCIAS

**Bibliografia Básica:**

1. BES, Pablo; OLIVA, Diego C.; BONETE, Wilian J.; TOLEDO, Maria Elena Roman de O. Sociedade, Cultura e Cidadania. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2020. E-book. ISBN 9788595028395. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595028395/>. Acesso em: 27 dez. 2022.
2. GOMES, Nilma L.; SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves E. Experiências étnico-culturais para a formação de professores. [Digite o Local da Editora]: Grupo Autêntica, 2007. E-book. ISBN 9788582179598. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179598/>. Acesso em: 28 dez. 2022.
3. RAMOS, Flamarion C. Manual de filosofia política: para os cursos de teoria do Estado e ciência política, filosofia e ciências sociais. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9788553600878. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600878/>. Acesso em: 28 dez. 2022.

**Bibliografia Complementar:**

1. DORETO, Daniella T.; SCHEIFLER, Anderson B.; SALVADOR, Anarita de S.; SCHOLZE, Martha L. Questão Social, direitos humanos e diversidade. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595027619. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595027619/>. Acesso em: 28 dez. 2022.
2. FERRAZ, Carolina V.; LEITE, Glauber S. Direito à Diversidade. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522496532. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522496532/>. Acesso em: 28 dez. 2022.
3. JR., Arlindo P.; PELICIONI, Maria Cecília F. Educação Ambiental e Sustentabilidade. [Digite o Local da Editora]: Editora Manole, 2014. E-book. ISBN 9788520445020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520445020/>. Acesso em: 28 dez. 2022.
4. MIRANDA, Shirley Aparecida D. Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades sociais. [Digite o Local da Editora]: Grupo Autêntica, 2010. E-book. ISBN 9788582178157. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582178157/>. Acesso em: 28 dez. 2022.
5. MAY, Peter (org.). Economia do meio ambiente. 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: GEN LTC, 2018. 1 recurso online. ISBN 9788595153622. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595153622>. Acesso em: 29 abr. 2023.

Indicação de links:

1. [Greeting the world in peace - Jackie Jenkins](#)
2. [Vernā Myers: How to overcome our biases? Walk boldly toward them | TED Talk](#)
3. [Brian Little: Who are you, really? The puzzle of personality | TED Talk](#)
4. <https://youtu.be/D9Ihs241zeg>
5. [Get comfortable with being uncomfortable | Luvvie Ajayi Jones - YouTube](#)
6. [Derek Sivers: Esquisito, ou somente diferente? - YouTube](#)
7. [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável | As Nações Unidas no Brasil](#)
8. [Descubra Sua Causa | IDISIDIS](#)
9. [Home - Teste Descubra Sua Causa](#)

299

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 10 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

O processo avaliativo para as Unidades Curriculares Regulares (UCRs), realizado em função das suas respectivas competências e habilidades, utiliza, em síntese, a seguinte composição:

- *Checks* da aprendizagem – Valor (10 *checks*): 5,0;
- *Quizzes* – Valor (5 *quizzes* com 5 questões cada e 0,2 pontos por questão): 5,0;  
Valor total (somativa): 10,0;  
Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis).

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: CT INOVAÇÃO, EMPREENDEDORISMO E TECNOLOGIA**

**CH: 20 H**

## EMENTA

Ambiente Global. Perfil Empreendedor. Transformações no Mercado, Negócios e Novo Ambiente. TI Verde. Empreendedorismo e Inovação: Conceitos e Definições. Características do Empreendedor. Modelos de Negócios. Ideias e oportunidades. Design Thinking e Criação de Startups. Propriedade intelectual e industrial. Estratégias de Marketing. Estudo de Caso

## OBJETIVO GERAL

Desenvolver oportunidades de negócios, aplicando os conceitos relativos ao empreendedorismo, à tecnologia e à inovação.

## COMPETÊNCIAS

Compreender a relevância da inovação, da tecnologia e do empreendedorismo para o desenvolvimento da sociedade.

Proporcionar debates e reflexões sobre as atitudes de um empreendedor, bem como desenvolver o espírito criativo e inovador.

Desenvolver capacidades para avaliar potencial de ideias/oportunidades de negócio.

Pensar em novos negócios que possam impactar na sociedade e na vida das pessoas.

Desenvolver o potencial visionário para criar soluções que impactem no meio ambiente e na vida das pessoas.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Ambiente Global e Perfil Empreendedor

Tít. G-U1A1: Transformações no Mercado, Negócios e Novo Ambiente

Tít. G-U1A2: TI Verde

Tít. G-U1A3: Empreendedorismo e Inovação: Conceitos e Definições

Tít. G-U1A4: Características do Empreendedor

Tít. G-U1A5: Modelos de Negócios

### TÍT. UNIDADE 2: Ideias e Projetos

Tít. G-U2A1: Ideias e oportunidades

Tít. G-U2A2: Design Thinking e Criação de Startups

Tít. G-U2A3: Propriedade intelectual e industrial

Tít. G-U2A4: Estratégias de Marketing

Tít. G-U2A5: Estudo de Caso

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. PATRÍCIO, Patrícia; CANDIDO, Claudio R. Empreendedorismo - Uma Perspectiva Multidisciplinar. Grupo GEN, 2016.
2. BESSANT, John; TIDD, Joe. Inovação e empreendedorismo. 3. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2019. 1 recurso online. ISBN 9788582605189. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788582605189>. Acesso em: 28 abr. 2023.
3. CASE, Steve. A terceira onda da Internet: como reinventar os negócios na era digital. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2019. 1 recurso online. ISBN 9788550816869. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788550816869>. Acesso em: 28 abr. 2023.

### Complementar:

1. FASCIONI, Ligia. Atitude pró-inovação: prepare seu cérebro para a revolução 4.0. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2021. 1 recurso online. ISBN 9786555200485. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555200485>. Acesso em: 28 abr. 2023.
2. SIEBEL, THOMAS M. Transformação Digital: como sobreviver e prosperar em uma Era de extinção em massa. Editora Alta Books. Livro. (251 p.). 2021. PELLEGRINO, Paulo; MOURA,
3. O'HANLON, Steven; CHISHTI, Susanne. Fintech para leigos. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2021. 1 recurso online. (Os primeiros passos para o sucesso!). ISBN 9786555204988. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204988>. Acesso em: 28 abr. 2023.
4. MARÇULA, Marcelo; BENINI FILHO, Pio Armando. Informática: conceitos e aplicações. São Paulo: Erica, 2019. Livro digital. (1 recurso online). ISBN 9788536531984. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536531984>. Acesso em: 28 abr. 2023.
5. REZENDE, Denis Alcides. Inteligência organizacional como modelo de gestão em organizações privadas e públicas: guia para projetos de Organizational Business Intelligence - OBI. São Paulo, SP: Atlas, 2015. 1 recurso online. ISBN 9788597001440. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597001440>. Acesso em: 28 abr. 2023.

**Indicação de links:**

1. Portal do Empreendedor. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor> Acesso em: 14 dez. 2022
2. DOSSIÊ POLÍTICA INDUSTRIAL • Novos estud. - CEBRAP 36 (3) • Sep-Nov 2017 • <https://doi.org/10.25091/S0101-3300201700030004> INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO: POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES PRIVADAS. Innovation and Entrepreneurship: Public Policies and Private Actions. CARLOS TORRES FREIRE FELIPE MASSAMI MARUYAMAMARCO POLLI. <https://www.scielo.br/j/nec/a/7MVBV5N3V3BcVmTTbmMjrDv/>

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante.

Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como *checks* da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

O processo avaliativo para as Unidades Curriculares Regulares (UCRs), realizado em função das suas respectivas competências e habilidades, utiliza, em síntese, a seguinte composição:

- *Checks* da aprendizagem – Valor (10 *checks*): 5,0;
- *Quizzes* – Valor (5 *quizzes* com 5 questões cada e 0,2 pontos por questão): 5,0;

**Valor total (somativa): 10,0;**

**Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis).**

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: PROJETO INTEGRADOR 3 – CARGOS E RECOMPENSAS**

**CH: 40 HORAS**

## EMENTA

Relações de trabalho. Gestão de trabalho e carreira. Modelos e estratégias de gestão do trabalho. Análise de cargos. Política salarial e benefícios. Desenvolvimento de carreiras.

**OBJETIVO GERAL**

Estruturar um plano de cargos e salários, a partir dos critérios utilizados para definição de políticas salariais e de benefícios, relações de trabalho e gestão de carreira.

**COMPETÊNCIAS**

- Conhecer os princípios básicos das relações trabalhistas.
- Nomear os impactos do direito do trabalho nas novas relações de trabalho.
- Compreender as dimensões do trabalho e da gestão do trabalho
- Análise do alinhamento dos cargos e salários, a partir dos objetivos pessoais e profissionais envolvidos.
- Estruturar um plano de cargos e salários adequados aos pressupostos das relações de trabalho, de remuneração estratégica e da gestão de carreira.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO****TÍT. UNIDADE 1: Relações de trabalho**

Tít. G-U1A1: Funções e princípios do direito do trabalho

Tít. G-U1A2: Jornada, remuneração e salário do ponto de vista legal

Tít. G-U1A3: Qualidade de vida no trabalho

Tít. G-U1A4: Saúde e segurança do trabalhador

Tít. G-U1A5: Técnicas de gestão organizacional

**TÍT. UNIDADE 2: Gestão do trabalho e carreira**

Tít. G-U2A1: Dimensões do trabalho – competitividade e coletividade

Tít. G-U2A2: Modelos de gestão do trabalho

Tít. G-U2A3: Estratégias e ferramentas para gestão do trabalho

Tít. G-U2A4: Objetivos pessoais *versus* profissionais

Tít. G-U2A5: Elaboração de plano de ação para gestores

**TÍT. UNIDADE 3: Business Intelligence**

Tít. G-U3A1: Aplicação de ferramentas de processos em benefícios

Tít. G-U3A2: Elaboração de gráficos e mapeamentos

Tít. G-U3A3: Análise de gráficos e dados quantitativos

Tít. G-U3A4: Inferência estatística (hipóteses)

Tít. G-U3A5: Interpretação de resultados

**TÍT. UNIDADE 4: Plano de cargos e recompensas**

Tít. G-U4A1: Análise e alinhamento dos cargos

Tít. G-U4A2: Métodos utilizados e importância das informações

Tít. G-U4A3: Políticas salariais e de benefícios

Tít. G-U4A4: Remuneração estratégica

Tít. G-U4A5: Desenvolvimento de carreiras a partir do plano de cargos e salários

**REFERÊNCIAS**

**Básica:**

1. CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha D. **Introdução à Segurança e Saúde no Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788527730600. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730600/> . Acesso em: 30 nov. 2022.
2. DA SILVA, Marilene Luzia; REZENDE, Mardele Eugênia T. **Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas - 2ª edição**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2016. E-book. ISBN 9788536531205. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531205/> . Acesso em: 30 nov. 2022.
3. BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamura M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia Louzada F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, [Inserir ano de publicação]. E-book. ISBN 9788595025219. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025219/> . Acesso em: 30 nov. 2022.

**Complementar:**

1. BUTIGNON, Rosemeire L.; MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Contribuições previdenciárias e trabalhistas e seus impactos no E-social**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786558110163. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110163/> . Acesso em: 30 nov. 2022.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho - Como Reter Talentos na Organização**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771257. Disponível em:



<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771257/> . Acesso em: 12 dez. 2022.

3. DA SILVA, Marilene Luzia. **ADMINISTRAÇÃO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788536529967. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/> . Acesso em: 09 dez. 2022.
4. FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788536533513. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/> . Acesso em: 30 nov. 2022.
5. FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2012. E-book. ISBN 9788522478514. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/> . Acesso em: 30 nov. 2022.

#### Indicação de links:

1. Durães, Bruno, Bridi, Maria Aparecida da Cruz e Dutra, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?**. Sociedade e Estado [online]. 2021, v. 36, n. 03 [Acessado 30 Novembro 2022], pp. 945-966. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>>. Epub 24 Nov 2021. ISSN 1980-5462. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>.
2. Galvão, Andréia et al. **REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Caderno CRH [online]. 2019, v. 32, n. 86 [Acessado 30 Novembro 2022], pp. 253-270. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>>. Epub 10 Out 2019. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>.
3. LIMA, Maria Elizabeth Antunes e Oliveira, Rodrigo Castro. **Precarização e acidentes de trabalho: os riscos da terceirização no setor elétrico**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2021, v. 46 [Acessado 30 Novembro 2022], e6. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000024019>>. Epub 15 Set 2021. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000024019>.

#### MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

### **MÉTODO AVALIATIVO**

- AU (avaliação única);
- Por conceito “concluído” ou “não concluído” com aprovação para tarefas “concluídas”;
- A atribuição do conceito é feita pela tutoria, mediante critérios definidos pelo professor da disciplina e/ou conteudista;
- Unidades curriculares práticas, por terem avaliações únicas e prazos definidos em janelas de entregas, não possuem Exame Final.

## **PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO**

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

**CH: 60 HORAS**

### **EMENTA**

Aprendizagem e gestão do conhecimento; Gestão de processos de treinamento de pessoas; Educação corporativa; Aprendizagem Organizacional; Desenvolvimento Organizacional; A influência da tecnologia no treinamento e no aprendizado

### **OBJETIVO GERAL**

Explicar como o treinamento, o desenvolvimento, o aprendizado e a gestão do conhecimento contribuem para o sucesso de um negócio, apresentando e analisando suas principais práticas e métodos mais adotados.

### **COMPETÊNCIAS**

Obs. Entre 5 e 8 linhas descreva quais são as principais competências trabalhadas na disciplina.

- Conhecer metodologias de ensino e aprendizagem que promovem o desenvolvimento de competências.
- Analisar a importância da gestão do conhecimento das organizações para a geração de inovações.
- Ser capaz de planejar programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas.
- Elaborar tarefas práticas e planos de ação para potencializar o aprendizado e a transferência de treinamento.
- Conhecer os mais novos métodos de treinamento com base em tecnologia.
- Discutir a importância da adoção de modelos de avaliação em TD&E.

- Descrever procedimentos de aplicação de instrumentos de avaliação em contexto de organizações e trabalho.
- Apresentar o que é uma universidade corporativa e quais são os seus benefícios.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Aprendizagem e gestão do conhecimento

Tít. G-U1A1: O que é aprendizagem?

Tít. G-U1A2: Teorias de ensino e aprendizagem

Tít. G-U1A3: Gestão do conhecimento e Inovação

Tít. G-U1A4: Capital intelectual: estrutura e indicadores

Tít. G-U1A5: Como proteger o conhecimento da empresa

### TÍT. UNIDADE 2: Gestão de processos de treinamento de pessoas

Tít. G-U2A1: Processo estratégico de treinamento e desenvolvimento

Tít. G-U2A2: Diagnóstico e Planejamento do treinamento

Tít. G-U2A3: Parcerias estratégicas

Tít. G-U2A4: Métodos de treinamento e desenvolvimento

Tít. G-U2A5: Medidas de avaliação em treinamento desenvolvimento

### TÍT. UNIDADE 3: Educação corporativa e Aprendizagem Organizacional

Tít. G-U3A1: Desafios da educação corporativa

Tít. G-U3A2: Princípios e quadrantes e tendências da educação corporativa

Tít. G-U3A3: Planejamento estratégico e Competências universais

Tít. G-U3A4: Aprendizagem organizacional

Tít. G-U3A5: Desenvolvimento Organizacional

### TÍT. UNIDADE 4: A influência da tecnologia no treinamento e no aprendizado

Tít. G-U4A1: Treinamento com base em computador, aprendizagem online e e-learning

Tít. G-U4A2: Redes sociais, Wikis, blogs

Tít. G-U4A3: Aprendizagem a distância e *blended learning*

Tít. G-U4A4: Tecnologias para suporte ao treinamento e sistemas de gestão da aprendizagem (LMS)

Tít. G-U4A5: Ambientes Virtuais de Aprendizagem

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. ABBAD, Gardênia da S.; MOURÃO, Luciana; MENESES, Pedro P M.; et al. **Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas.** [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2009. E-book. ISBN 9788536327099. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536327099/> . Acesso em: 29 nov. 2022.
2. NOE, Raymond A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas.** [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2015. E-book. ISBN 9788580554854. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554854/> . Acesso em: 29 nov. 2022.
3. SOUZA, Renato Antonio D. **Processos de Aprendizagem e Desenvolvimento de Competência.** [Digite o Local da Editora]: Cengage Learning Brasil, 2015. E-book. ISBN 9788522123605. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522123605/> . Acesso em: 29 nov. 2022.

### Complementar:

1. BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da S.; MOURÃO, Luciana. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas.** [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2006. E-book. ISBN 9788536309880. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536309880/> . Acesso em: 29 nov. 2022.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa.** [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771271. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/> . Acesso em: 29 nov. 2022.
3. KROEHNERT, Gary. **Jogos para treinamento de recursos humanos.** [Digite o Local da Editora]: Editora Manole, 2001. E-book. ISBN 9788520442876. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520442876/> . Acesso em: 29 nov. 2022.
4. MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento de competências e implementação da educação corporativa.** [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786587958408. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587958408/> . Acesso em: 29 nov. 2022.

5. RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Treinamento de pessoas**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788547230449. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/> . Acesso em: 29 nov. 2022.

#### Indicação de links:

1. Carvalho, Sirley de e Mourão, Luciana. **ANÁLISE DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO EM CALL CENTERS**. REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre) [online]. 2014, v. 20, n. 3 [Acessado 29 Novembro 2022] , pp. 740-772. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0042013.40564> >. ISSN 1413-2311.
2. Gonçalves, Arquiléia e Mourão, Luciana. **A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação?**. Revista de Administração Pública [online]. 2011, v. 45, n. 2 [Acessado 29 Novembro 2022] , pp. 483-513. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000200009>>. Epub 30 Maio 2011. ISSN 1982-3134. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000200009>.
3. VELOSO, ANA LUISA DE OLIVEIRA MARQUES et al. **FATORES QUE AFETAM A TRANSFERÊNCIA DA APRENDIZAGEM PARA O LOCAL DE TRABALHO**. Revista de Administração de Empresas [online]. 2015, v. 55, n. 2 [Acessado 29 Novembro 2022] , pp. 188-201. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020150208>>. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020150208>

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: ELETIVA - MARKETING E MÍDIAS SOCIAIS**

**CH: 60H**

### EMENTA

Marketing estratégico. Proposta de valor. Valor da marca. Identificação de oportunidades de mercado. Inteligência de mercado. Mix de *marketing*. Prospecção de clientes. *Marketing* digital. Mídias sociais. Plano de *marketing*.

### OBJETIVO GERAL

Elaborar o planejamento das estratégias de *marketing* a partir da identificação de oportunidades de mercado e do desenvolvimento de uma proposta de valor para o cliente, fazendo uso de ferramentas tradicionais, tecnologias e plataformas digitais emergentes de forma integrada.

### COMPETÊNCIAS

- Conhecer os principais conceitos de marketing.
- Desenvolver a proposta de valor de uma organização tendo como base o ciclo de atividades dos clientes.
- Identificar oportunidades com base no uso das principais ferramentas de análise de mercados.
- Compreender a composição do mix de *marketing*.
- Conceituar o *marketing* dentro do cenário digital e apresentar as diversas plataformas que podem ser usadas em conjunto com as ferramentas tradicionais.
- Planejar estratégias e ações de marketing de uma organização .
- Conhecer mecanismos de controle e avaliação de desempenho da área de *marketing*.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### **TÍT. UNIDADE 1: *Marketing* estratégico**

Tít. G-U1A1: Conceitos essenciais de marketing

Tít. G-U1A2: Construção de proposta de valor: ciclo de atividades do cliente

Tít. G-U1A3: Identificação de oportunidades

Tít. G-U1A4: Desenvolvimento de proposta de valor (posicionamento)

Tít. G-U1A5: Construção e gerenciamento de marcas

### **TÍT. UNIDADE 2: Inteligência de mercado**

Tít. G-U2A1: Análise ambiental

Tít. G-U2A2: Análise FOFA (SWOT)

Tít. G-U2A3: Análise da concorrência

Tít. G-U2A4: Estrutura de um plano de *marketing*

Tít. G-U2A5: *Analytics* e desempenho do *marketing*)

### **TÍT. UNIDADE 3: Mix de *marketing***

Tít. G-U3A1: Produto

Tít. G-U3A2: Preço

Tít. G-U3A3: Praça

Tít. G-U3A4: Promoção

Tít. G-U3A5: Prospecção de clientes

### **TÍT. UNIDADE 4: Plataformas e tecnologias digitais emergentes**

Tít. G-U4A1: Presença digital

Tít. G-U4A2: Tecnologias *mobile*

Tít. G-U4A3: Redes e mídias sociais

Tít. G-U4A4: Comunidades digitais e *marketing* de conteúdo

Tít. G-U4A5: Plataformas de busca e SEO

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. GABRIEL, Martha. **Marketing na Era Digital - Conceitos, Plataformas e Estratégias**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597025859. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025859/>. Acesso em: 24 nov. 2022.
2. KOTLER, Philip. **Marketing Para O Século XXI**. Editora Alta Books, 2021. E-book. ISBN 9786555202458. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555202458/>. Acesso em: 24 nov. 2022.
3. TREVISAN, Nanci M.; ROCHA, Marcos Donizete A. **Marketing nas mídias sociais** (Coleção Marketing nos Tempos Modernos). Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788571440883. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440883/>. Acesso em: 24 nov. 2022.

### Complementar:

1. CASTRO, Alexandre Cesar Motta D. **Marketing Canvas**. Editora Alta Books, 2018. E-book. ISBN 9786555205183. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555205183/>. Acesso em: 24 nov. 2022.
2. COBRA, Marcos. **Administração de Marketing no Brasil**. Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 9788595155787. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595155787/>. Acesso em: 24 nov. 2022.
3. KERIN, Roger A.; PETERSON, Robert A. **Problemas de Marketing Estratégico**. Grupo A, 2009. E-book. ISBN 9788577804122. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577804122/>. Acesso em: 24 nov. 2022.
4. LIMEIRA, Tânia Maria V. **E-Marketing - 2ª Edição**. Editora Saraiva, 2011. E-book. ISBN 9788502087903. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502087903/>. Acesso em: 24 nov. 2022.
5. TURCHI, Sandra R. **Estratégia de Marketing Digital e E-Commerce, 2ª edição**. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597015409. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597015409/>. Acesso em: 24 nov. 2022.



**Indicação de links:**

1. ALMEIDA, Marcos Inácio Severo de et al. **Quem Lidera sua Opinião? Influência dos Formadores de Opinião Digitais no Engajamento**. Revista de Administração Contemporânea [online]. 2018, v. 22, n. 1 [Acessado 24 Novembro 2022] , pp. 115-137. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170028>>. ISSN 1982-7849. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170028>.
2. KAMLOT, Daniel e Calmon, Pedro de Queiroz. **Os arquétipos na gestão de uma marca**: aplicação à marca líder do mercado de cervejas brasileiro. Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação [online]. 2017, v. 40, n. 1 [Acessado 24 Novembro 2022] , pp. 97-120. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1809-5844201716>>. ISSN 1980-3508. <https://doi.org/10.1590/1809-5844201716>.
3. NASCIMENTO, Paulo Tromboni de Souza, Yu, Abraham Sin Oih e Sobral, Maria Cecília. **As orientações estratégicas da inovação em produtos populares**. Revista de Administração Contemporânea [online]. 2008, v. 12, n. 4 [Acessado 24 Novembro 2022] , pp. 907-930. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-65552008000400002>>. Epub 30 Out 2008. ISSN 1982-7849. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552008000400002>.

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

**PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO****Curso(s): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS****Disciplina: CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS****CH: 60H****EMENTA**

Introdução à Consultoria; Perfil do consultor; Tipos de consultoria; Proposta de Consultoria ; Diagnóstico organizacional e de RH; Relatório final de consultoria; Ética do consultor; Plano mercadológico de serviços de consultoria; contratação de serviços externos de consultoria

**OBJETIVO GERAL**

Ser capaz de elaborar uma proposta de consultoria empresarial e um plano de trabalho para aplicação de ferramentas de diagnóstico empresarial e busca de soluções para os principais problemas organizacionais.

**COMPETÊNCIAS**

- Conhecer a fundamentação teórica sobre os serviços de consultoria empresarial.
- Ser capaz de identificar os tipos de consultoria que podem ser realizadas por um consultor.
- Compreender o processo de prestação de uma consultoria empresarial
- Elaborar uma proposta de consultoria empresarial.
- Conhecer métodos e modelos de diagnóstico empresarial.
- Conhecer ferramentas para busca de soluções para problemas identificados no diagnóstico.
- Desenvolver plano de marketing para prestação de serviços de consultoria.
- Compreender as bases para um comportamento ético do consultor.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO****TÍT. UNIDADE 1: Introdução à Consultoria**

Tít. G-U1A1: O que é consultoria e papel do consultor

Tít. G-U1A2: Perfil do consultor

Tít. G-U1A3: Tipos de consultoria

Tít. G-U1A4: Qual é o produto da consultoria?

Tít. G-U1A5: Remuneração, despesas e determinação de preços

**TÍT. UNIDADE 2: Proposta de Consultoria**

Tít. G-U2A1: Visita prospectiva e análise preliminar

Tít. G-U2A2: Ferramentas de coleta de informações
Tít. G-U2A3: Construção da proposta e do plano de trabalho
Tít. G-U2A4: Estabelecimento de indicadores de desempenho e de resultados
Tít. G-U2A5: Reuniões de apresentação da proposta e contrato
<b>TÍT. UNIDADE 3: Diagnóstico de RH</b>
Tít. G-U3A1: Conceito e Tipos de diagnóstico organizacional
Tít. G-U3A2: A importância da comunicação e principais obstáculos a consultoria
Tít. G-U3A3: Ferramentas de diagnóstico de RH
Tít. G-U3A4: Ferramentas de implementação de mudanças
Tít. G-U3A5: Ferramentas de acompanhamento de resultados
<b>TÍT. UNIDADE 4: Relatório final e Ética do consultor</b>
Tít. G-U4A1: Elaboração e apresentação de relatório final
Tít. G-U4A2: Plano mercadológico de serviços de consultoria
Tít. G-U4A3: Ética do consultor
Tít. G-U4A4: Seleção e contratação de consultoria externa
Tít. G-U4A5: Case real de Consultoria em Recursos Humanos
<b>REFERÊNCIAS</b>
<b>Básica:</b>
1. CROCCO, Luciano. <b>Consultoria empresarial</b> . [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788547219864. Disponível em: <a href="https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547219864/">https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547219864/</a> . Acesso em: 05 dez. 2022.
2. FRANÇA, Ana Cristina L. <b>Práticas de Recursos Humanos – PRH</b> : conceitos, ferramentas e procedimentos. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2012. E-book. ISBN 9788522478507. Disponível em: <a href="https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478507/">https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478507/</a> . Acesso em: 05 dez. 2022.
3. OLIVEIRA, Luciano Oliveira D. <b>Consultoria Organizacional</b> . [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2017. E-book. ISBN 9788595021051. Disponível em: <a href="https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021051/">https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021051/</a> . Acesso em: 05 dez. 2022.

**Complementar:**

1. CAMILLIS, Patrícia Kinast D.; FERRARI, Fernanda da L.; RICARTE, Marcos A C.; et al. **Gestão do desempenho organizacional**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595025257. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025257/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
2. GOMES, Emerson C. **Propósito organizacional e estratégias de comunicação interna**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786589881704. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589881704/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
3. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças D. **Manual de Consultoria Empresarial**, 14ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020342. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020342/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
4. SCHOETTI, Jean-Marc; STERN, Patrice. **Coleção caixa de ferramentas - Consultoria**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788547231958. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547231958/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
5. WEISS, Alan. **Consultor de Ouro**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2012. E-book. ISBN 9788540701151. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788540701151/> . Acesso em: 05 dez. 2022.

**Indicação de links:**

1. ALVES DE CASTRO, C. **Consultoria empresarial na ONG Beta: mais do que um projeto de consultoria, um trabalho humanitário**. Humanidades (Montes Claros), [S. l.], v. 9, n. 1, p. 45–55, 2022. Disponível em: <http://revistas.funorte.edu.br/revistas/index.php/humanidades/article/view/54> . Acesso em: 6 dez. 2022.
2. PEREIRA, Frederico Cesar Mafra; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. **Uso de fontes de informação por consultores empresariais: um estudo junto ao mercado de consultoria de Belo Horizonte**. Perspectivas em Ciência da Informação [online]. 2008, v. 13, n. 1 [Acessado 6 Dezembro 2022], pp. 95-111. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-99362008000100007>>. Epub 05 Maio 2008. ISSN 1981-5344. <https://doi.org/10.1590/S1413-99362008000100007>.

**MÉTODO DE ENSINO**

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

### **MÉTODO AVALIATIVO**

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0

Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

## **PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO**

**Curso(s): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: PROJETO DE CARREIRA - DIAGNÓSTICO E PLANEJAMENTO**

**CH: 60 HORAS**

### **EMENTA**

Relação entre conhecimento, ciência e metodologia científica. Elaboração de projetos acadêmicos. Leitura e comunicação escrita. Ferramentas estratégicas para diagnóstico.

### **OBJETIVO GERAL**

Realizar diagnóstico situacional de uma organização ou oportunidade de negócio, conectando dados sobre estratégias de negócio, processos, gestão e pessoas.

### **COMPETÊNCIAS**

- Conhecer a relação entre conhecimento, ciência e metodologia científica.
- Identificar diferentes estratégias de leitura, escrita, interpretação e argumentação no discurso acadêmico.
- Identificar as etapas de um projeto de pesquisa baseada em diagnóstico situacional de uma empresa ou negócio.

- Selecionar ferramentas estratégicas adequadas aos diferentes tipos de diagnóstico organizacional ou de oportunidades de negócios.
- Desenvolver um projeto de pesquisa diagnóstica com foco na análise situacional de uma organização, processo ou oportunidade de negócio.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Conhecimento e metodologia científica

Tít. G-U1A1: Relações entre conhecimento e ciência

Tít. G-U1A2: Abordagens e tipos de pesquisa

Tít. G-U1A3: Instrumentos de coletas de dados

Tít. G-U1A4: Coleta de dados com base em pilotos

Tít. G-U1A5: Elaboração de projetos de pesquisa

### TÍT. UNIDADE 2: Etapas da elaboração de projetos

Tít. G-U2A1: Definição do problema e objetivos

Tít. G-U2A2: Estrutura geral de um projeto de pesquisa

Tít. G-U2A3: Elementos pré, pós e textuais

Tít. G-U2A4: Estilo de escrita e formatação

Tít. G-U2A5: Normas brasileiras para trabalhos acadêmicos

### TÍT. UNIDADE 3: Leitura, escrita e comunicação

Tít. G-U3A1: Funções da linguagem e norma padrão

Tít. G-U3A2: Ensino da leitura no ensino superior

Tít. G-U3A3: Estratégias de leitura

Tít. G-U3A4: Busca de informações e construção de ideias

Tít. G-U3A5: Práticas: argumentação e discurso acadêmico

### TÍT. UNIDADE 4: Análise diagnóstica

Tít. G-U4A1: Blue Ocean, Matriz SWOT e 5 Forças de Porter

Tít. G-U4A2: Business Model Canvas e 5W2H

Tít. G-U4A3: Matriz BCE e GE

Tít. G-U4A4: Balanced Score Card e Ishikawa

Tít. G-U4A5: Design Thinking

## REFERÊNCIAS

### Básica:

1. CROCCO, Luciano. **Consultoria empresarial**. Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788547219864. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547219864/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
2. OLIVEIRA, Luciano Oliveira D. **Consultoria Organizacional**. Grupo A, 2017. E-book. ISBN 9788595021051. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021051/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
3. SCHOETTI, Jean-Marc; STERN, Patrice. **Coleção caixa de ferramentas - Consultoria**. Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788547231958. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547231958/> . Acesso em: 05 dez. 2022.

### Complementar:

1. CAMILLIS, Patrícia Kinast D.; FERRARI, Fernanda da L.; RICARTE, Marcos A C.; et al. **Gestão do desempenho organizacional**. Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595025257. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025257/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
2. FRANÇA, Ana Cristina L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH : conceitos, ferramentas e procedimentos**. Grupo GEN, 2012. E-book. ISBN 9788522478507. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478507/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
3. GOMES, Emerson C. **Propósito organizacional e estratégias de comunicação interna**. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786589881704. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589881704/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
4. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças D. **Manual de Consultoria Empresarial**, 14ª edição. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020342. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020342/> . Acesso em: 05 dez. 2022.
5. WEISS, Alan. **Consultor de Ouro**. Grupo A, 2012. E-book. ISBN 9788540701151. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788540701151/> . Acesso em: 05 dez. 2022.

**Indicação de links:**

1. ALVES DE CASTRO, C. **Consultoria empresarial na ONG Beta**: mais do que um projeto de consultoria, um trabalho humanitário. Humanidades (Montes Claros), [S. l.], v. 9, n. 1, p. 45–55, 2022. Disponível em: <http://revistas.funorte.edu.br/revistas/index.php/humanidades/article/view/54>. Acesso em: 6 dez. 2022.
2. PEREIRA, Frederico Cesar Mafra; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. **Uso de fontes de informação por consultores empresariais**: um estudo junto ao mercado de consultoria de Belo Horizonte. Perspectivas em Ciência da Informação [online]. 2008, v. 13, n. 1 [Acessado 6 Dezembro 2022], pp. 95-111. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-99362008000100007>>. Epub 05 Maio 2008. ISSN 1981-5344. <https://doi.org/10.1590/S1413-99362008000100007>.

**MÉTODO DE ENSINO**

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas.

As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

**MÉTODO AVALIATIVO**

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)

**PLANO DE ENSINO GRAN – GRADUAÇÃO**

**CURSO(S): CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISCIPLINA: LIBRAS - OPTATIVA**

**CH: 60 HORAS**

**EMENTA**



Estudo dos aspectos clínicos, educacionais e sócio-antropológicos da surdez; conteúdos básicos de libras; regras gramaticais da Língua de Sinais e da Cultura Surda; parâmetros em libras; noções linguísticas de libras; sistema de transcrição; tipos de frases em libras; incorporação de negação; expressão corporal e facial; alfabeto manual; sinais de nomes próprios; soletração de nomes; diálogos.

## OBJETIVO GERAL

Propiciar o conhecimento teórico/prático sobre a Língua de Sinais Brasileira Libras, tendo como base a compreensão crítica do contexto histórico, questões filosóficas, culturais e legais que envolvem a língua natural da comunidade surda brasileira, Libras.

## COMPETÊNCIAS

- Reconhecer aspectos históricos, culturais, políticos e legais que envolvem o aprendizado dos surdos.
- Conhecer e explicar os parâmetros gerais de comunicação por meio da Libras.
- Conhecer aspectos gramaticais utilizar a Libras para comunicação com pessoas surdas.
- Reconhecer os parâmetros dos sistemas de tradução e interpretação da Libras nos espaços educativos.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### TÍT. UNIDADE 1: Contexto histórico, políticos e legais da educação de surdos e da Libras

Tít. G-U1A1: Contexto sócio-histórico e cultural dos surdos

Tít. G-U1A2: Conceito de surdez na visão clínica e socioantropológica

Tít. G-U1A3: Aspectos socioantropológicos na educação de surdos

Tít. G-U1A4: Ensino bilíngue na educação de surdos.

Tít. G-U1A5: Aspectos legais da educação de surdos e da Libras.

### TÍT. UNIDADE 2: Aspectos gerais sobre a língua de sinais

Tít. G-U2A1: Alfabeto manual e numerais cardinais e quantitativos

Tít. G-U2A2: Flexões de frases na interrogativa e exclamativa

Tít. G-U2A3: Sentenças negativas

Tít. G-U2A4: Espaço, direção e perspectiva.

Tít. G-U2A5: Tempo e numerais ordinais

**TÍT. UNIDADE 3: Aspectos gramaticais da língua de sinais**

Tít. G-U3A1: Pronomes e expressões interrogativas

Tít. G-U3A2: Verbo procurar e suas variações

Tít. G-U3A3: Sinais de diversas profissões.

Tít. G-U3A4: Sinais de diferentes meios de comunicação

Tít. G-U3A5: Sistema de transcrição

**TÍT. UNIDADE 4: Língua de sinais na escola**

Tít. G-U4A1: Inclusão de estudantes surdos.

Tít. G-U4A2: Atuação do Intérprete de Libras em sala de aula e questões legais

Tít. G-U4A3: Atuação do Professor na sala de inclusão de surdos

Tít. G-U4A4: Adaptação curricular para estudantes surdos.

Tít. G-U4A5: Avaliação de aprendizagem de estudantes surdos

**REFERÊNCIAS**

**Bibliografia Básica:**

1. BARROS, Mariângela E. ELIS - **Sistema Brasileiro de Escrita das Línguas de Sinais**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2015. E-book. ISBN 9788584290529. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584290529/>. Acesso em: 05 dez. 2022.
2. HONORA, Márcia. **Inclusão educacional de alunos com surdez: concepção e alfabetização - ensino fundamental 1º ciclo**. [Digite o Local da Editora]: Cortez, 2015. E-book. ISBN 9788524924057. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524924057/>. Acesso em: 05 dez. 2022.
3. QUADROS, Ronice M D.; KARNOPP, Lodenir B. **Língua de sinais brasileira**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2003. E-book. ISBN 9788536311746. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536311746/>. Acesso em: 05 dez. 2022.

**Bibliografia Complementar:**

1. CORRÊA, Ygor; CRUZ, Carina R. **Língua Brasileira de Sinais e Tecnologias Digitais**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2019. E-book. ISBN 9788584291687. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584291687/>. Acesso em: 05 dez. 2022.

2. QUADROS, Ronice Müller D. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 1997. E-book. ISBN 9788536316581. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536316581/>. Acesso em: 05 dez. 2022.
3. QUADROS, Ronice Müller D. **Língua de Herança**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2017. E-book. ISBN 9788584291113. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584291113/>. Acesso em: 05 dez. 2022.
4. PLINSKI, Rejane Regina K.; MORAIS, Carlos Eduardo Lima D.; ALENCASTRO, Mariana Isidoro D. **Libras**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595024595. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024595/>. Acesso em: 05 dez. 2022.
5. BOTELHO, Paula. **Linguagem e letramento na educação dos surdos - Ideologias e práticas pedagógicas**. [Digite o Local da Editora]: Grupo Autêntica, 2007. E-book. ISBN 9788582179314. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179314/>. Acesso em: 05 dez. 2022.

#### Indicação de links:

1. LUCHESI, M.R.C. **Educação de pessoas surdas: Experiências vividas, histórias narradas**. São Paulo, ed. Papyrus, 2003. LOPES, M.C. **Surdez & Educação**. São Paulo. Ed. Autêntica, 2016. Disponível em: <https://www.bvirtual.com.br/NossoAcervo/Publicacao/115240>
2. MARTINS, V.R.O. **LIBRAS: aspectos fundamentais**. Curitiba, ed. Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://www.bvirtual.com.br/NossoAcervo/Publicacao/169745>

## MÉTODO DE ENSINO

De forma geral os procedimentos a serem utilizados centram-se na atividade reflexiva e interativa em que a problematização e a reflexão serão constantemente usadas no desenvolvimento do conteúdo curricular com foco no protagonismo do estudante. Os CTs são distribuídos em 2 Unidades de Aprendizagem, com 5 aulas cada, que equivalem a 20 aulas. As Técnicas de Aprendizagem estão relacionadas ao aproveitamento dos recursos didáticos como textos, vídeos, áudios entre outros e na proposta dos instrumentos avaliativos como checks da aprendizagem, quiz, fórum de aprendizagem e prova.

## MÉTODO AVALIATIVO

- Checks da aprendizagem – Valor (20 checks): 2,0
- Quizzes – Valor (4 quizzes): 2,0
- Relatos da aprendizagem – Valor: 2,0
- Fórum – Valor: 2,0
- Prova Objetiva – Valor: 2,0
- Valor total (somativa): 10,0
- Média para aprovação: maior ou igual a 6,0 (seis)