

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

**Curso Superior de Tecnologia em Gestão de
Recursos Humanos**

CURITIBA - PR

SUMÁRIO

1. A INSTITUIÇÃO	5
1.1 IDENTIFICAÇÃO	5
1.2. HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO	5
1.3 INSERÇÃO REGIONAL.....	11
1.3.1 HISTÓRICO DE IMPLANTAÇÃO EM CURITIBA	19
1.4 AÇÕES DE QUALIDADE DA FACULDADE CESUMAR DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO ENSINO.....	19
1.4.1 CALENDÁRIO ACADÊMICO.....	19
1.4.2 SEMANA PEDAGÓGICA DOCENTE	20
1.4.3 SENSIBILIZAÇÃO DO CORPO DISCENTE.....	20
1.4.4 INTEGRAÇÃO COM OS PAIS	20
1.4.5 PROGRAMA DE NIVELAMENTO	21
1.4.6 AULAS ESTRUTURADAS	21
1.4.7 ATIVIDADES DE ESTUDO PROGRAMADO	22
1.4.8 DISCIPLINA DE FORMAÇÃO SOCIOCULTURAL E ÉTICA	22
1.4.9 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DAS PROVAS	22
1.4.10 FISCAIS DE PROVAS.....	23
1.4.11 AVALIAÇÃO INTEGRADA.....	23
1.4.12 AVALIAÇÃO INSTANTÂNEA	24
1.4.13 AVALIAÇÃO DAS MÉDIAS BIMESTRAIS	24
1.4.14 AVALIAÇÃO DE FALTAS	25
1.4.15 SUPEVISÃO OPERACIONAL	25
1.4.16 RETENÇÃO E CONTROLE DE EVASÃO	25
1.4.17 ENADE.....	25
1.4.18 AÇÕES DO ENADE	25
1.4.19 PLANO DE METAS	25
1.4.20 MÉRITO ACADÊMICO.....	26
1.4.21 FALTA COLETIVA	26
1.4.22 PROGRAMA GESTÃO DE PESSOAS.....	26
2. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DO CURSO	27
2.1 ADMINISTRAÇÃO DO CURSO	27

2.1.1. COORDENAÇÃO DE CURSO.....	27
2.1.2. COLEGIADO DE CURSO E NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE).....	29
2.2. CONCEPÇÃO DO CURSO	31
2.2.1 ARTICULAÇÃO DO PPC COM O PROJETO INSTITUCIONAL – PPI E PDI.....	35
2.3 OBJETIVOS DO CURSO	36
2.5. CURRÍCULO DO CURSO	38
2.5.2. Matriz curricular	42
2.5.3 ESTÁGIO SUPERVISIONADO.....	43
2.5.5. ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	43
2.6. METODOLOGIA DE ENSINO UTILIZADA NO CURSO.....	43
2.6.1 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – TICS - NO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	45
2.7. AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO-APRENDIZAGEM.....	47
3. CORPO DOCENTE, PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	48
3.1. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DOCENTES.....	49
3.2. TITULAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E ACADÊMICA DO CORPO DOCENTE DO CURSO.....	51
4. INFRAESTRUTURA.....	52
4.1. INSTALAÇÕES GERAIS	52
4.1.1. GABINETES DE TRABALHO PARA PROFESSORES EM TEMPO INTEGRAL.....	52
4.1.2. ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO DO CURSO E SERVIÇOS ACADÊMICOS	53
4.1.3. SALA DE PROFESSORES.....	53
4.1.4. SALAS DE AULA	53
4.1.5 ACESSO DOS ALUNOS AOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA	54
4.2. BIBLIOTECA	56
4.2.1 SERVIÇOS PRESTADOS	56
4.2.2. INFRAESTRUTURA FÍSICA DA BIBLIOTECA	57
4.2.3. ACERVO ESPECÍFICO DO CURSO	59
4.3. LABORATÓRIOS.....	60
4.3.2. Laboratórios Didáticos Especializados.....	60
5. APOIO AOS DISCENTES	61
5.1. ATENDIMENTO PSICOPEDAGÓGICO.....	61

5.2. POLÍTICA DE BOLSA.....	63
5.3. POLÍTICA DE INTERCÂMBIO	64
5.4. PROGRAMAS DE NIVELAMENTO	65
6. PROGRAMA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA FACULDADE CESUMAR.....	68
ANEXO A: Perfil do Coordenador do Curso	75
ANEXO B: Ementas do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	77
ANEXO C: Planilha Docente do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos:.....	98

1. A INSTITUIÇÃO

1.1 IDENTIFICAÇÃO

MANTENEDORA: (560)		CNPJ:	
CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DE MARINGÁ – CESUMAR		79.265.617/0001-99	
Av. Guedner		Nº 1.610	
BAIRRO:	CEP:	CIDADE:	ESTADO:
JARDIM ACLIMAÇÃO	87050-390	MARINGÁ	PR
FONE/FAX		E-MAIL:	
(44) 3027-6385		normas@unicesumar.edu.br	
PRESIDENTE DA MANTENEDORA:			
CLÁUDIO FERDINANDI			

MANTIDA: (14403)		SIGLA	
FACULDADE CESUMAR		CESUMAR	
ENDEREÇO:			
Unidade Sede – Rua Itajuba, 673			
BAIRRO:	CEP:	CIDADE:	ESTADO:
Portão	81070-190	Curitiba	PR
FONE/FAX		E-MAIL:	
(41) 3389-7000		normas@unicesumar.edu.br	
DIRETORA GERAL:			
Cristiane David Mello			

1.2. HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO

A Faculdade CESUMAR foi credenciada pela Portaria MEC nº. 574 em 13/05/2011 e publicada no Diário Oficial da União em 16/05/2011. Atualmente denominada Faculdade CESUMAR surgiu por meio da aquisição da IES Faculdade Aprovação (anteriormente mantida pela Associação Educacional Aprovação) pelo Centro de Ensino Superior de Maringá LTDA., conforme atesta mudança de manutenção estabelecida pela Portaria Nº. 246 de 06/11/2012, (DOU de 07/11/2012), que também chancelou alteração de sua denominação.

A IES possui, além das salas de aula, toda infraestrutura necessária para implantação dos cursos solicitados para os docentes, coordenadores, biblioteca, CPA, NDE, NAP e docentes de tempo integral.

Em consonância com a missão e com as políticas nacionais de educação, o PDI e o PPI são os documentos de diretrizes pedagógicas e administrativas que orientam todas as ações da Instituição.

Esses documentos institucionais estão em acordo com o atendimento as demandas regionais. O PDI, assim como o Projeto Pedagógico do Curso, apresenta informações referentes à política e ao plano institucional de acessibilidade, articulando ações entre o ensino, pesquisa e extensão.

EXPERIÊNCIA COMPROVADA PELA MANTENEDORA NO ENSINO SUPERIOR

A mantenedora, Centro de Ensino Superior de Maringá Ltda. – CESUMAR, é Pessoa Jurídica de Direito Privado, Com Fins Lucrativos – Sociedade Civil, com CNPJ 79.265.617/0001-99. Seu 4º Contrato Social registrado na Junta Comercial do Paraná – Ag. Regional de Maringá sob o nº20151343438 – 15/134343-8 em 23/2/2015. Tem foro e sede no Município de Maringá, Estado do Paraná, com endereço da sede na Av. Guedner, nº 1610, bairro Jardim Aclimação, CEP: 87050-390. O CESUMAR tem como presidente e representante legal o Sr. Cláudio Ferdinandi e foi fundado em 7 de junho de 1986.

A atuação comprovada da Mantenedora em educação superior teve início no ano de 1990 com o credenciamento da primeira Faculdade e, em 2001, recebeu parecer favorável do Ministério da Educação para transformação em Centro Universitário. Nos indicadores de qualidade das instituições de educação superior divulgados em 2017 pelo MEC, o UNICESUMAR, mantida pelo CESUMAR teve excelentes conceitos nos cursos que prestaram o ENADE (Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes). Assim, pelo 7º ano consecutivo, obtém o conceito de **IGC 4** e **CI 5**, mantendo-se entre as 4% melhores instituições de ensino superior do país, consolidando-se ao lado das principais instituições públicas do Paraná, e com o título de melhor Centro Universitário do Sul do Brasil.

IGC CONTÍNUO DOS ÚLTIMOS 7 ANOS

UNICESUMAR			
IGC	2010	3,04	4
	2011	3,12	4
	2012	3,33	4
	2013	3,37	4
	2014	3,32	4
	2015	3,28	4
	2016	3,27	4

Fonte: Brasil. MEC, 2017.

Com vistas a passar por um novo processo de expansão na oferta da educação superior, a mantenedora CESUMAR realizou um estudo de mercado no estado do Paraná e, no ano de 2013, deu início ao plano de expansão abrindo cinco (05) novas faculdades nas cidades de Arapongas, Londrina, Guarapuava, Ponta Grossa e Curitiba. Conhecendo a grandeza e a importância do processo educacional brasileiro, bem como a necessidade de manutenção da qualidade de ensino alcançado no histórico da **UNICESUMAR**, a mantenedora CESUMAR optou por construir, nessas cidades, unidades próprias, com o intuito de nos próximos anos todas essas IES, denominadas integrantes do grupo educacional **UNICESUMAR**, convergirem em uma mesma unidade educacional em qualidade e responsabilidade social.

MISSÃO INSTITUCIONAL

A IES tem por missão “Promover a educação de qualidade nas diferentes áreas do conhecimento, formando profissionais cidadãos que contribuam para o desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária”.

Cumprir tal missão implica que a IES entende que há uma função acadêmica e social a ser cumprida, oferecendo ensino de qualidade fundamentada nas políticas de ensino, pesquisa e extensão, propiciando uma formação integral de profissionais inovadores, competentes e com capacidade empreendedora, preparando pessoas para atuarem eticamente como agentes transformadores da realidade empresarial, organizacional e social brasileira.

VISÃO INSTITUCIONAL

Ser reconhecida como uma Instituição de referência regional e nacional pelo (a):

- I. qualidade e compromisso do corpo docente;
- II. aquisição de competências institucionais para o desenvolvimento de linhas de pesquisa;
- III. consolidação da extensão universitária;
- IV. qualidade da oferta do ensino presencial;
- V. bem-estar e satisfação da comunidade interna;
- VI. qualidade da gestão acadêmica e administrativa;
- VII. compromisso social de inclusão.

VIII. processos de cooperação e parceria com o mundo do trabalho.

IX. compromisso e relacionamento permanente com os egressos, incentivando a educação continuada.

FINALIDADES DA INSTITUIÇÃO

Em consonância com a Missão e Visão institucional, as finalidades da consolidação Faculdade Cesumar consistem em:

I. desenvolver a educação superior formando profissionais nas diferentes áreas de conhecimento, aptos a integrar os setores profissionais e a participar do desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;

II. formar recursos humanos para o exercício da investigação artística, científica, humanística e tecnológica, assim como para o desempenho do magistério e das demais profissões;

III. promover a formação integral do ser humano, estimulando a criação cultural e o desenvolvimento do pensamento reflexivo e do espírito científico;

IV. incentivar o trabalho de pesquisa e a investigação científica, buscando o incremento da ciência e tecnologia, colaborando com o desenvolvimento do ser humano e das comunidades local e regional, com vistas ao seu bem-estar social, econômico, político e cultural;

V. promover a extensão, estimulando a participação da população nos resultados da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica produzidas na instituição;

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

VII. estimular permanentemente o aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

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

IX. participar ativamente da realidade social do seu entorno, proporcionando parcerias com órgãos públicos, privados e entidades sociais, visando à melhoria de vida da população da região em que se insere;

X. colaborar permanentemente para que as mazelas sociais, como a corrupção, racismo, desigualdades sociais e injustiças, sejam combatidas.

VALORES E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

O desenvolvimento e a consolidação da IES são pautados sobre os fundamentos da Ética, Responsabilidade Social, Gestão Sustentável e Transparência e tem como objetivos:

OBJETIVOS da IES

Como forma de tornar os fins supracitados claramente direcionados à ordem das ações, no contexto situacional da corrente década, estabeleceu a Faculdade CESUMAR – cinco objetivos gerais constantes de seu PDI vigente:

I. consolidar a implantação da Faculdade CESUMAR;

II. estabelecer uma sistemática educacional que possa ser compreendida, aplicada e validada em condições reais.

III. estabelecer as bases conceituais, metodológicas e operacionais do projeto de desenvolvimento da instituição;

IV. atender às necessidades institucionais de planejamento e permitir a adequação ao contexto econômico, social e cultural;

V. consolidar as bases de agente transformador da sociedade na qual se insere.

A consecução desses elevados propósitos compreende múltiplos e diferentes níveis, estendendo-se desde o nível de sua elaboração teórica até o nível da realização regular das atividades de cada setor da Instituição, sob um determinado modus operandi, deles derivado. Está compreendida, nesse amplo arco, a necessidade de revisão periódica e replanejamento das estratégias de desenvolvimento institucional, que se tornam necessários tanto em função das transformações sociais, econômicas, culturais e políticas da sociedade em que a Instituição se insere quanto em função de seu próprio desenvolvimento, isto é, em função dos resultados obtidos na implementação das ações anteriormente planejadas. Assim, a adoção de novas estratégias e o

remodelamento de setores institucionais não implica qualquer mudança na Missão e nos fins institucionais, mas, ao contrário, é condição para sua concretização nos contextos sócio históricos em constante mudança.

Para o período do PDI 2015 a 2019 a Faculdade CESUMAR dará prioridade para a implantação e consolidação dos cursos solicitados.

Na busca coerente da concretização de sua missão, a Faculdade CESUMAR, considerando a realidade na qual está inserida, o problema local, regional e do país, têm como diretrizes gerais:

- priorizar, em suas atividades, o diagnóstico, num caráter regional, dos problemas e necessidades, estabelecendo uma relação com a sociedade para propor alternativas de soluções através de projetos e programas, de modo a propiciar uma participação efetiva do aluno na comunidade e na resolução de problemas;
- assegurar uma estrutura administrativa e organizacional de forma que as propostas decisórias tenham participação democrática;
- propiciar a comunidade acadêmica uma participação dialógica nas definições das políticas de ensino, pesquisa e extensão, favorecendo uma relação inclusiva;
- viabilizar as condições necessárias para a promoção da qualificação e educação continuada do corpo docente e administrativo;
- manter os cursos, das diferentes áreas, em contínuo e crescente processo de avaliação, buscando a excelência do padrão de qualidade, de modo a oferecer um ensino com qualidade e equidade;
- buscar parcerias e projetos, contribuindo para a formação profissional de nossos alunos e como desenvolvimento regional integrado;
- promover a conscientização, da comunidade acadêmica, quanto à necessidade do zelo e manutenção das instalações físicas e equipamentos necessários ao bom desempenho do ensino, pesquisa e extensão;
- articular Ensino, Pesquisa e Extensão, propiciando uma formação integral ao acadêmico de modo a contribuir para a formação de uma consciência crítica, que lhe permita refletir sobre a problemática social, de seu papel como sujeito e ator social no processo de mudança e construção de sociedade mais justa e igualitária;

- articular e promover a interdisciplinaridade e uso de metodologias alternativas e abrangentes, de modo a formar profissionais dotados de conhecimentos do todo e habilitados a uma prática competente, ética e socialmente responsável;
- participar sistematicamente, da preservação do meio-ambiente, por meio da Educação Ambiental e da elaboração de projetos, visando a participação de acadêmicos e da sociedade na preservação de nosso ecossistema e aproveitamento sustentável das riquezas da região;
- buscar a produção do conhecimento em todas as suas formas, questionando as teorias e os processos de investigação, fazendo do ato educativo um trabalho para a práxis profissional consciente e voltada para a resolução dos problemas impostos à sociedade como um todo.

1.3 INSERÇÃO REGIONAL

A Faculdade CESUMAR está localizada no centro do bairro Portão que abriga, aproximadamente, 50 mil habitantes conforme dados do CENSO 2014. Com possibilidade de elevado impacto social na região, a instituição observou indicadores relevantes para sua instalação na região: 75,1% da população local está compreendida na faixa etária de 15 e 65 anos, segundo a mesma pesquisa CENSO, idade diretamente relacionada ao momento do acesso e ingresso no ensino superior. Neste grupo, aproximadamente 20,7% dos jovens moram com seus familiares na condição de dependentes financeiros e devem ser favorecidos com a implantação de uma instituição de ensino superior próxima de suas residências que, no bairro, possui mais de 88% de domicílios ocupados segundo apurado pelo CENSO 2014.

Em dados globais, a cidade de Curitiba, capital do Estado do Paraná, está localizada ao Sul do Brasil, tendo a leste o Oceano Atlântico, a oeste os países da Argentina e do Paraguai, ao norte o Estado de São Paulo e ao sul o Estado de Santa Catarina, estrategicamente localizada no coração do MERCOSUL e próxima dos grandes mercados consumidores do Brasil. A cidade tem uma área de 430 km² e uma população de 1.879.355 habitantes (2015). Com um Produto Interno Bruto (PIB) de mais de 50 bilhões de reais, tem ligação ferroviária e rodoviária com portos e aeroportos, assim como dispões de todos os serviços e atrações disponíveis em um grande centro sempre carecedor de formação qualificada de mão de obra, função assessoria da instituição em qualificar para o mercado

de trabalho.

O Estado do Paraná ocupa uma posição estratégica em relação ao Brasil e ao MERCOSUL, mercado de 200 milhões de consumidores e um PIB de um trilhão de dólares, principal concentração econômica da América Latina e a economia do Paraná voltou a crescer e registrou um avanço de 2,5% no primeiro trimestre de 2017, em relação ao mesmo período do ano passado. No fim de março, o Produto Interno Bruto (PIB) do Estado somava R\$ 106,95 bilhões. Com uma população de mais de 9 milhões de habitantes, energia farta e acessível, investindo maciçamente em infraestrutura. Em 2013, o Estado registrou PIB - renda de R\$ 30.265 per capita. A capital do Estado participa com cerca de 24% do PIB estadual, viabilizando-se como a melhor porta de entrada para negócios e investimentos industriais do MERCOSUL. Curitiba é também a primeira capital do país a crescer de forma integrada com os demais 24 municípios que compõem sua Região Metropolitana. O Município de Curitiba abriga aproximadamente 78,4 mil empresas, das quais 55,6 mil no setor de serviços, 17,2 mil no comércio e 5,6 mil na indústria. A Região Metropolitana de Curitiba está favoravelmente situada a uma distância máxima de 1.500 quilômetros das capitais dos países do MERCOSUL e das principais cidades brasileiras. A localização, aliada a excelência de sua infraestrutura em termos de transportes, oferta de energia elétrica e fóssil, telecomunicações, abastecimento de água, saneamento e estruturação urbana, tem motivado investimentos de sólidos grupos nacionais e internacionais, fazendo da região um dos mais importantes polos industriais do Brasil, colocando-se entre os que mais têm crescido nos últimos anos.

Curitiba está localizada estrategicamente em um ambiente propício a abrigar grandes negócios. Fica a uma distância de 400 km de São Paulo, considerado o maior centro econômico do Brasil. A localização também a coloca como porta de entrada privilegiada para os países do Mercosul (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai). Além disso, Curitiba agrega fatores importantes para todo investidor. É uma cidade que possui destacada política urbana, mobilidade, conectividade, infraestrutura e logística e disponibilidade de energia.

Entre as facilidades oferecidas estão *backbones* (supervias digitais), cobertura por satélites, estações *radiobases* (ERBs), ADSL (internet com sistema de banda larga), e WI-FI (internet sem fio), além de rodovias, aeroportos e a proximidade com os portos de Paranaguá e Antonina, no Paraná, e de Itapoá, São Francisco do Sul e Itajaí, em Santa Catarina. A mão de obra qualificada, formada por 59 instituições de ensino superior, também torna a cidade atrativa para novos

investimentos.

Curitiba teve seu projeto de desenvolvimento econômico impulsionado em 1973, com a criação da Cidade Industrial de Curitiba (CIC), projeto inédito que destinava uma área afastada para a instalação de novas indústrias e para o deslocamento das indústrias já existentes na cidade. Um novo grande salto aconteceu na década de 90, com a chegada de grandes montadoras de automóveis na Região Metropolitana de Curitiba (RMC).

É uma cidade que se antecipa às demandas futuras por meio do planejamento urbano, tendo o cidadão como centro. Desde 1970, este planejamento foi capaz de fazer da cidade um modelo de gestão urbana, de transporte coletivo e de meio ambiente. Essas políticas renderam à população de Curitiba 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%.

O município também tem destaque no quesito educação. Pela terceira vez consecutiva, teve o melhor desempenho entre as capitais brasileiras no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB). Abriga a primeira universidade do Brasil, a Universidade Federal do Paraná, fundada em 1912. A cidade conta também com a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), é a primeira assim denominada no Brasil.

A capital paranaense tem sido premiada internacionalmente e é considerada referência como cidade. Curitiba é considerada o 2º Polo de Inovação Tecnológica do Brasil, de acordo com pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); recebeu os títulos de 7ª Melhor Cidade para Negócios no Brasil

É considerada a única cidade da América Latina entre as dez mais sustentáveis do mundo, pelo Institute Ethimosphere /2009. Apontada pela Revista Forbes/2009, como a 3ª cidade mais "esperta" do mundo, título que traduz a cidade que se preocupa, de forma conjunta, em ser ecologicamente sustentável, com qualidade de vida, e em possuir boa infraestrutura e dinamismo econômico.

A cidade paranaense foi à única cidade brasileira entre 33 selecionadas no mundo pelo programa Smarter Cities Challenge 2012, da IBM. O Desafio das Cidades Mais Inteligentes seleciona cidades de todo o mundo para receber consultoria de executivos da empresa de diferentes países que realizaram projetos desenvolvimento socioeconômico junto às administrações municipais.

Hoje a capital trabalha para se transformar em uma Tecnópolis. O objetivo é atrair empresas de alta tecnologia e não poluentes que garantam uma economia sustentável com geração de emprego e renda para a população.

PERFIL DO MUNICÍPIO EM NÚMEROS

PERFIL AVANÇADO DO MUNICÍPIO DE CURITIBA

TERRITÓRIO E AUTORIDADE ELEITA					
Microrregião Geográfica	MRG de Curitiba				
Desmembrado de	Paranaguá				
Data de Instalação	29/03/1693				
Data de Comemoração (Aniversário)	29 de março				
Altitude da sede (IBGE) (m)	934				
Distância à Capital (SETR) (km)	-				
Autoridade Eleita (TRE-PR)	Rafael Valdomiro Greca de Macedo				
ELEITORES E ZONAS ELEITORAIS	FONTE				
Número de Eleitores	TSE	2016	1.289.215	2.167.736	7.869.450
Quantidade de Zonas Eleitorais	TRE-PR	2016	10	26	206
ÁREA TERRITORIAL E DEMOGRÁFICA	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Área Territorial (ITCG) (km ²)	ITCG	2017	435,495	8.584,941	199.880,200
Densidade Demográfica (hab/km ²)	IPARDES	2016	4.349,07	391,69	56,25
Grau de Urbanização (%)	IBGE	2010	100,00	94,00	85,33
População - Estimada (habitantes)	IBGE	2016	1.893.997	3.362.636	11.242.720
População - Censitária (habitantes)	IBGE	2010	1.751.907	3.060.332	10.444.526
População - Censitária - Urbana (habitantes)	IBGE	2010	1.751.907	2.876.832	8.912.692
População - Censitária - Rural (habitantes)	IBGE	2010	-	183.500	1.531.834
População - Contagem (habitantes) ⁽¹⁾	IBGE	2007	1.797.408	3.063.140	10.284.503

Taxa de Crescimento Geométrico (%)	IBGE	2010	0,99	1,40	0,89
Índice de Idosos (%)	IBGE	2010	37,80	28,35	32,98
Razão de Dependência (%)	IBGE	2010	37,98	40,63	43,78
Razão de Sexo (%)	IBGE	2010	91,09	94,37	96,56
Taxa de Envelhecimento (%)	PNUD/IPEA/FJP	2010	7,55	6,38	7,55
DESENVOLVIMENTO HUMANO E RENDA	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Índice de Desenvolvimento Humano – IDHM	PNUD/IPEA/FJP	2010	0,823	...	0,749
Índice de Gini da Renda Domiciliar <i>Per Capita</i>	IBGE	2010	0,5652	...	0,5416
EDUCAÇÃO	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Matrículas na Creche (alunos)	MEC/INEP	2016	52.401	74.801	209.954
Matrículas na Pré-escola (alunos)	MEC/INEP	2016	16.476	51.704	231.155
Matrículas no Ensino Fundamental (alunos)	MEC/INEP	2016	217.838	430.520	1.430.589
Matrículas no Ensino Médio (alunos)	MEC/INEP	2016	77.078	134.807	457.554
Matrículas na Educação Profissional (alunos)	MEC/INEP	2016	27.525	38.049	82.447
Matrículas no Ensino Superior (alunos)	MEC/INEP	2015	130.582	139.961	389.966
Taxa de Analfabetismo de 15 anos ou mais (%)	IBGE	2010	2,13	...	6,28
SAÚDE	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Estabelecimentos de Saúde (número)	MS-CNES	2016	5.834	6.983	22.852
Leitos Hospitalares Existentes (número)	MS-CNES	2016	5.469	8.069	27.017
Taxa de Fecundidade (filhos/mulher)	PNUD/IPEA/FJP	2010	1,58	...	1,86
Taxa Bruta de Natalidade (mil habitantes)	IBGE/SESA-PR	2016	12,26	13,96	13,78
Taxa de Mortalidade Geral (mil habitantes) (P)	Datasus/SESA-PR	2016	5,95	5,88	6,72
Taxa de Mortalidade Infantil (mil nascidos vivos) (P)	Datasus/SESA-PR	2016	8,62	9,55	10,44
Taxa de Mortalidade em Menores de 5 anos (mil nascidos vivos) (P)	Datasus/SESA-PR	2016	10,38	11,08	12,36
Taxa de Mortalidade Materna (100 mil nascidos vivos) (P)	Datasus/SESA-PR	2016	12,92	27,70	40,02

DOMICÍLIOS E SANEAMENTO	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Número de Domicílios Recenseados	IBGE	2010	635.631	1.072.031	3.755.090
Número de Domicílios Particulares Permanentes	IBGE	2010	576.190	967.036	3.298.297
Domicílios Particulares Permanentes - Com Água Canalizada	IBGE	2010	575.598	963.079	3.273.822
Domicílios Particulares Permanentes - Com Banheiro ou Sanitário	IBGE	2010	575.630	964.929	3.286.052
Domicílios Particulares Permanentes - Destino do Lixo – Coletado	IBGE	2010	575.635	953.748	2.981.998
Domicílios Particulares Permanentes - Com Energia Elétrica	IBGE	2010	576.057	966.110	3.284.181
Abastecimento de Água (unidades atendidas ⁽²⁾)	Sanepar/Outras	2016	778.966	1.259.646	3.746.241
Consumo de Água - Volume Faturado (m ³)	Sanepar/Outras	2016	126.282.636	202.577.533	588.553.482
Consumo de Água - Volume Medido (m ³)	Sanepar/Outras	2016	107.527.420	169.736.266	484.967.327
Atendimento de Esgoto (unidades atendidas ⁽²⁾)	Sanepar/Outras	2016	731.919	1.026.109	2.625.737
ENERGIA ELÉTRICA	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Consumo de Energia Elétrica (Mwh)	COPEL	2016	4.515.074	8.421.460	28.368.705
Consumidores de Energia Elétrica (número) ⁽³⁾	COPEL	2016	800.927	1.345.335	4.615.622
TRABALHO	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Estabelecimentos (RAIS) (número)	MTE	2015	61.574	88.290	314.993
Comércio Varejista	MTE	2015	20.562	29.670	107.940
Administradoras de Imóveis, Valores Mobiliários	MTE	2015	12.490	14.659	33.816
Alojamento, Alimentação, Radiodifusão e Televisão	MTE	2015	8.117	10.759	33.205
Empregos (RAIS) (número)	MTE	2015	914.006	1.235.595	3.113.204
Estabelecimentos (RAIS) nas Atividades Características do Turismo (ACTs) (número)	MTE	2015	5.065	6.745	20.003
Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Alojamento (número)	MTE	2015	279	404	1.823
Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Alimentação (número)	MTE	2015	4.022	5.363	14.807
Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Transporte Terrestre (número)	MTE	2015	143	226	1.256

Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Transporte Aéreo (número)	MTE	2015	9	19	34
Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Transporte Aquaviário (número)	MTE	2015	1	1	25
Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Agências de Viagem (número)	MTE	2015	347	380	983
Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Aluguel de Transportes (número)	MTE	2015	97	133	281
Estabelecimentos (RAIS) nas ACTs - Cultura e Lazer (número)	MTE	2015	167	219	794
População em Idade Ativa (PIA) (pessoas)	IBGE	2010	1.531.838	2.628.164	8.962.587
População Economicamente Ativa (PEA) (pessoas)	IBGE	2010	995.543	1.687.845	5.587.968
População Ocupada (PO) (pessoas)	IBGE	2010	947.195	1.604.177	5.307.831
Taxa de Atividade de 10 anos ou mais (%)	IBGE	2010	64,99	64,22	62,35
Taxa de Ocupação de 10 anos ou mais (%)	IBGE	2010	95,14	95,04	94,99
AGROPECUÁRIA	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Valor Bruto Nominal da Produção Agropecuária (R\$ 1,00)	DERAL	2015	9.367.305,11	2.121.791.565,01	77.821.205.812,74
Pecuária - Bovinos (cabeças)	IBGE	2015	1.104	83.099	9.314.908
Pecuária - Equinos (cabeças)	IBGE	2015	230	22.385	300.781
Pecuária - Ovinos (cabeças)	IBGE	2015	880	33.933	614.749
Pecuária - Suínos (cabeças)	IBGE	2015	31	71.255	7.134.055
Aves - Galináceos (cabeças)	IBGE	2015	-	6.734.889	324.034.053
Produção Agrícola - Milho (em grão) (toneladas)	IBGE	2015	465	342.973	15.777.409
Produção Agrícola - Feijão (em grão) (toneladas)	IBGE	2015	50	51.581	726.213
Produção Agrícola - Mandioca (toneladas)	IBGE	2015	80	22.369	4.312.946
FINANÇAS PÚBLICAS	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Receitas Municipais (R\$ 1,00)	Prefeitura	2015	7.073.105.810,15	10.654.098.118,28	30.414.538.748,13
Despesas Municipais (R\$ 1,00)	Prefeitura	2015	6.816.481.458,98	10.192.688.046,05	29.468.793.608,04
ICMS (100%) por Município de Origem do Contribuinte (R\$ 1,00)	SEFA-PR	2016	9.177.253.785,69	15.659.531.258,20	25.907.692.833,12
ICMS Ecológico - Repasse (R\$ 1,00)	SEFA-PR	2015	2.747.378,92	63.712.256,58	251.375.123,07
Fundo de Participação dos Municípios	MF/STN	2016	243.795.488,58	757.427.336,28	5.396.212.645,07

(FPM) (R\$ 1,00)					
PRODUTO E RENDA	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
PIB <i>Per Capita</i> (R\$ 1,00) ⁽⁴⁾	IBGE/Ipardes	2014	42.315	40.679	31.411
Valor Adicionado Bruto (VAB) a Preços Básicos (R\$ 1.000,00) ⁽⁴⁾	IBGE/Ipardes	2014	63.834.941	107.303.118	301.106.711
VAB a Preços Básicos - Agropecuária (R\$ 1.000,00) ⁽⁴⁾	IBGE/Ipardes	2014	8.203	888.456	28.599.816
VAB a Preços Básicos - Indústria (R\$ 1.000,00) ⁽⁴⁾	IBGE/Ipardes	2014	14.856.186	29.464.720	75.758.464
VAB a Preços Básicos - Serviços (R\$ 1.000,00) ⁽⁴⁾	IBGE/Ipardes	2014	41.557.447	64.278.945	156.145.617
VAB a Preços Básicos - Administração Pública (R\$ 1.000,00) ⁽⁴⁾	IBGE/Ipardes	2014	7.413.105	12.670.996	40.602.794
Valor Adicionado Fiscal (VAF) (R\$ 1,00) (P)	SEFA-PR	2015	36.290.398.731	87.896.934.235	254.029.322.845
VAF - Produção Primária (R\$ 1,00) (P)	SEFA-PR	2015	428.793.688	1.067.423.236	52.644.331.165
VAF - Indústria (R\$ 1,00) (P)	SEFA-PR	2015	14.733.886.790	51.010.043.967	111.082.022.362
VAF - Comércio/Serviços (R\$ 1,00) (P)	SEFA-PR	2015	21.106.351.328	35.790.396.693	89.603.805.782
VAF - Recursos/Autos (R\$ 1,00) (P)	SEFA-PR	2015	21.366.925	29.070.339	699.163.536

(1) Resultados da população residente em 1º de abril de 2007, encaminhados ao Tribunal de Contas da União em 14 de novembro de 2007. Para os municípios com mais de 170.000 habitantes (Cascavel, Colombo, Curitiba, Foz do Iguaçu, Londrina, Maringá, Ponta Grossa e São José dos Pinhais) não houve contagem da população e nesses casos foi considerada a estimativa na mesma data.

(2) Unidades (economias) atendidas é todo imóvel (casa, apartamento, loja, prédio, etc.) ou subdivisão independente do imóvel para efeito de cadastramento e cobrança de tarifa (Adaptado do IBGE, CIDE, SANEPAR).

(3) Refere-se às unidades consumidoras de energia elétrica (relógio).

(4) Nova metodologia. Referência 2010

Fonte: IPARDES, 2017

1.3.1 HISTÓRICO DE IMPLANTAÇÃO EM CURITIBA

A Faculdade CESUMAR, está situada na UNIDADE SEDE – Rua Itajubá, 673, Bairro Portão – Curitiba/PR – 81070-190.

A IES foi credenciada pela Portaria MEC nº. 574 em 13/05/2011 e publicada no Diário Oficial da União em 16/05/2011. A atualmente denominada Faculdade CESUMAR surgiu por meio da aquisição da IES Faculdade Aprovação (anteriormente mantida pela Associação Educacional Aprovação) pelo Centro de Ensino Superior de Maringá LTDA., conforme atesta mudança de manutenção estabelecida pela Portaria Nº. 246 de 06/11/2012, (DOU de 07/11/2012), que também chancelou alteração de sua denominação.

A construção do campus de Curitiba iniciou-se em 2015. Já em 14 de fevereiro de 2016 foi realizada sua inauguração por meio do evento “Universidade Aberta”. Esse teve o objetivo de apresentar a instituição de ensino à comunidade curitibana por meio de ações como palestras, oficinas, orquestra filarmônica da Unicesumar, entre outras. Nesse dia mais de 1500 pessoas participaram do evento e visitaram as instalações da instituição de ensino.

Em 2016 a IES iniciou suas atividades pedagógicas com a oferta de 10 cursos superiores. Como parte do seu desenvolvimento, em 2017 foram abertos mais 4 cursos atendendo que estão distribuídos entre as áreas de saúde, exatas e humanas.

1.4 AÇÕES DE QUALIDADE DA FACULDADE CESUMAR DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO ENSINO

A seguir, as ações definidas como forma de alcançar os resultados de qualidade esperados com relação às atividades educacionais promovidas pela Faculdade CESUMAR.

1.4.1 CALENDÁRIO ACADÊMICO

Objetivo: Ofertar, conforme previsto na legislação vigente, mínimo de 200 dias letivos por ano. O Calendário Acadêmico da Faculdade CESUMAR é elaborado anualmente com o objetivo de maximizar a oferta de aulas e atividades de ensino-aprendizagem relacionadas aos cursos ofertados. Neste contexto, consideramos que a expectativa dos estudantes, quando realizam matrícula em nossa Instituição, é a contratação de serviços educacionais de a qualidade e, tal

parâmetro passa, sob nosso ponto de vista, na maximização do tempo dedicado ao estudo. Assim sendo, a composição do Calendário Acadêmico além do patamar mínimo estabelecido pela legislação vigente é uma meta a ser alcançada. Compreendemos que tal postura coaduna com a visão de respeito a nossos alunos, seja com relação às expectativas depositadas na Instituição, relacionadas à sua formação, seja quanto ao esforço relacionado ao pagamento de suas mensalidades. Deste modo, o alargamento do Calendário implica na valorização do esforço coletivo (alunos, docentes e colaboradores técnico-administrativos) em formar profissionais competentes e cidadãos.

1.4.2 SEMANA PEDAGÓGICA DOCENTE

Objetivo: Preparar o Corpo Docente da Faculdade CESUMAR para as atividades do ano letivo, assim como apresentar ao grupo de professores as questões mais atuais presentes no universo da Educação Superior, por meio da realização de Palestras, Oficinas, Workshops e Reuniões Pedagógicas com o intuito de, simultaneamente, planejar as ações acadêmicas e pedagógicas que serão desenvolvidas no âmbito da Instituição e seus cursos assim como fomentar o desenvolvimento e aplicação de estratégias didáticas inovadoras.

1.4.3 SENSIBILIZAÇÃO DO CORPO DISCENTE

Objetivo: Apresentar a visão de conduta a ser seguida pelo aluno ao ingressar nos cursos da Faculdade CESUMAR. Em linhas amplas: “Objetivamos converter a sociedade brasileira à sociedade do conhecimento”. Neste contexto, apresentam-se fatos relacionados ao desenvolvimento das nações e o papel da educação nas sociedades cujo sucesso econômico e social é modelo para o desenvolvimento de nosso país. Objetiva, portanto, confrontar o aluno com sua própria realidade demonstrando que sua própria conduta durante o curso é fator fundamental para seu sucesso em sua carreira profissional.

1.4.4 INTEGRAÇÃO COM OS PAIS

Objetivo: Apresentar aos pais de alunos ingressantes na Faculdade CESUMAR a visão relacionada ao compromisso de oferecer ensino de qualidade, assim como a responsabilidade compartilhada entre pais e Instituição, desde o momento do ingresso até a formatura, com o

desenvolvimento de seus filhos. Do mesmo modo como apresentado aos alunos, objetiva-se compactuar conduta a ser seguida pelo aluno ao ingressar nos cursos da Faculdade CESUMAR, solicitando dos pais o apoio necessário ao cumprimento deste objetivo. Tal qual realizado na Sensibilização do Alunado, apresentam-se fatos relacionados ao desenvolvimento das nações e o papel da educação nas sociedades cujo sucesso econômico e social é modelo para o desenvolvimento de nosso país. Nesse sentido, esta ação compartilha os mesmos objetivos.

1.4.5 PROGRAMA DE NIVELAMENTO

Objetivo: Fornecer aos estudantes ingressantes condição de acompanhamento das disciplinas ministradas nos cursos de graduação da Faculdade CESUMAR por meio da oferta ou recuperação de conteúdos básicos do Ensino Médio, cujo desconhecimento implica atrasos ou dificuldades aos alunos. Os Cursos são ofertados gratuitamente aos alunos ingressantes nas áreas de Matemática, Língua Portuguesa, Química, Física, Cálculo e Biologia, com carga horária de 40 ha em aulas semanais realizadas as sextas (tarde), sábados (manhã e tarde) e domingo (manhã). Alunos com avaliação positiva (média final maior ou igual a 6,0) e índice de presença igual ou superior a 80% das aulas ministradas recebem 1,0 ponto na média de disciplina relacionada àquela cursada no Programa de Nivelamento, a ser indicada pela Coordenação de Curso. Além disso, todos os alunos aprovados (i.e. aqueles com média igual ou superior a 6,0 e presença igual ou superior a 75% das aulas ministradas) recebem certificado que dá direito ao cumprimento de carga horária como Atividade Complementar, conforme Projeto Pedagógico do Curso.

1.4.6 AULAS ESTRUTURADAS

Objetivo: Acompanhar o Plano de Ensino/Aula Estruturada. Sequência sistematizada dos passos que serão desenvolvidos no dia letivo e com as metas que se deseja alcançar, como conhecimentos/conteúdos, competências e habilidades, indicando as bibliografias, metodologias e demais fatores que envolvem o processo de ensino e aprendizagem da aula e disciplina.

1.4.7 ATIVIDADES DE ESTUDO PROGRAMADO

Objetivo: Estruturar a atividade de estudo extraclasse dos discentes dos cursos de graduação presencial da Faculdade CESUMAR. Garantir tempo de estudo destinado à fixação dos conhecimentos e habilidades desenvolvidos em sala de aula, proporcionando melhor e maior rendimento acadêmico e viabilizando o cumprimento integral da carga horária prevista nos Projetos Pedagógicos de Curso.

1.4.8 DISCIPLINA DE FORMAÇÃO SOCIOCULTURAL E ÉTICA

Objetivo: Estudar os acontecimentos sociais, políticos, econômicos, culturais com vistas à atualização permanente sobre a realidade brasileira, mundial e sobre outras áreas do conhecimento. Trata-se de uma disciplina institucional que tem por ementa o Estudo e interpretação sobre os acontecimentos sociais, políticos, econômicos, culturais e atualização permanente sobre a realidade brasileira, mundial e sobre outras áreas do conhecimento. Estudo dos valores éticos e culturais que permeiam as relações dos homens na sociedade contemporânea, focando as relações étnico-raciais, a história e a cultura afro-brasileira e indígena e reflexão crítica acerca das políticas de afirmação e resgate histórico da população brasileira. Políticas públicas de inclusão social; formação da identidade nacional brasileira e das políticas educacionais da valorização das diversidades e dos direitos humanos.

1.4.9 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DAS PROVAS

Objetivo: Garantir a realização de avaliações com grau de dificuldade compatível com os objetivos Institucionais de ofertar ensino de qualidade e apresentar ao mercado de trabalho, egressos aptos ao exercício das profissões relacionadas aos cursos oferecidos pela Faculdade CESUMAR. As avaliações previstas no calendário acadêmico são previamente analisadas pela coordenação de curso com a finalidade de garantir a elaboração de questões com complexidade compatível com a expectativa de formar profissionais aptos a atuar prontamente no mercado de trabalho. Neste contexto, espera-se que as questões que compõem as avaliações sejam formuladas com a premissa fundamental de verificação dos conteúdos, habilidades e competências vinculados às diversas disciplinas em patamar

adequado. Claramente busca-se a excelência do processo de ensino aprendizagem induzindo o aluno ao esforço necessário à superação dos desafios apresentados na avaliação. Espera-se que, que a avaliação não seja considerada inadequada seja por prevalência de tópicos de baixa ou alta complexidade, tornando-a exacerbadamente fácil ou difícil para a média geral dos alunos da turma. Além disso, a Avaliação da Qualidade das Provas deve objetivar a construção de questões elaboradas a partir do modelo disseminado nacionalmente pelo Exame Nacional do Desempenho Estudantil (ENADE), ou seja, construídas a partir de situações-problema onde são necessários conhecimentos que inter-relacionam teoria e prática, capacidade de interpretação (textos e gráficos), de reflexão, de raciocínio lógico e expressão correta, coerente e concisa das respostas. Além disso, deve ser garantida a elaboração de questões dissertativas, como forma de garantir tais objetivos. Finalmente, a Avaliação da Qualidade das Provas deve servir de parâmetro para identificar docentes, candidatos a procedimentos de capacitação.

1.4.10 FISCAIS DE PROVAS

Objetivo: Garantir idoneidade aos processos avaliativos das disciplinas ministradas na Faculdade CESUMAR. Na realização de avaliações definidas no Calendário Acadêmico objetiva-se auferir resultado individual realmente vinculado à capacidade do aluno de demonstrar seu aprendizado. Neste contexto, em turmas onde há grande número de alunos (maiores do que trinta estudantes) determina-se a presença de um colaborador cuja função é auxiliar o docente na tarefa de coibir eventuais tentativas de burlar o objetivo precípua da avaliação. Compreende-se que, dado o objetivo de formar cidadãos éticos e responsáveis, conforme estabelecido na Missão Institucional, a Faculdade CESUMAR tem a obrigação diante da sociedade de garantir que os resultados do processo avaliativo estão isentos de qualquer mácula desabonadora.

1.4.11 AVALIAÇÃO INTEGRADA

Objetivo: Partindo-se da máxima que aponta que “o todo é maior do que a soma das partes”, a Avaliação Integrada objetiva realizar avaliação do desempenho discente sob a ótica

interdisciplinar, uma vez que cada disciplina, em tese, apresenta-se responsável somente pelo conteúdo a ela vinculado.

1.4.12 AVALIAÇÃO INSTANTÂNEA

Objetivo: Identificar a postura de aprendizagem de docentes e discentes durante o desenvolvimento das atividades letivas. Baseando-se no pressuposto cognitivo de que para que se realize o processo de aprendizagem é fundamental o estado cerebral de atenção, a Avaliação Instantânea propõe que, a partir do reconhecimento da condição corporal de docentes e discentes, além da forma como se apresenta (em termos disciplinares) o conjunto turma e professor, seja possível reconhecer – em linhas gerais – se o grupo se encontra em “Estado de Alerta”. Tal postura compreende, para o alunado, posicionamento confortável na carteira escolar, com o tronco ereto, levemente apoiado no espaldar da cadeira, pernas flexionadas e pés perfeitamente apoiados no solo, além de olhar atento nas orientações emanadas pelo professor. Este, por sua vez, deve apresentar-se posicionado em pé, movimentando-se pelo púlpito de modo a ser perfeitamente visualizado por toda a turma ao mesmo tempo em que observa atentamente cada aluno, de modo a corrigir eventuais deslizamentos disciplinares e/ou orientar o grupo com relação à atenção a postura própria e aprendizagem.

1.4.13 AVALIAÇÃO DAS MÉDIAS BIMESTRAIS

Objetivo: Acompanhar o resultado médio das avaliações de cada turma e disciplina como indicador do desempenho geral dos alunos em cada disciplina. Disciplinas em que são constatados desempenhos médios acima de 7,0 ou abaixo de 4,0 devem ser acompanhadas pelo coordenador do curso visando identificar problemas relacionados à metodologia de ensino, qualidade das avaliações ou de outra natureza que conduzam a discrepâncias em termos de comportamento geral. Fundamentada estatisticamente, esta ação tem como pressuposto estabelecido que os resultados das médias obtidas pelos alunos acompanham curva de distribuição normal. Neste contexto, valores elevados ou muito baixos de média geral denotam comportamento excepcional e induzem à necessidade de verificação das estratégias adotadas em sala de aula pelo docente.

1.4.14 AVALIAÇÃO DE FALTAS

Objetivo: Acompanhar a frequência do discente nas diversas disciplinas ministradas, tendo como indicador a Média de Faltas do alunado apontadas no Sistema de Registro de Presenças.

1.4.15 SUPEVISÃO OPERACIONAL

Objetivo: Supervisionar a ação docente, gerando informações e indicadores relativos a atrasos, faltas ou outros eventos potencialmente prejudiciais à oferta de ensino de qualidade, proposta pela Faculdade CESUMAR.

1.4.16 RETENÇÃO E CONTROLE DE EVASÃO

Objetivo: Reduzir o índice de evasão e aumentar a retenção de alunos, tendo como base comparativa as matrículas ativas no ano corrente em relação aos períodos anteriores.

1.4.17 ENADE

Objetivo: Obter nota mínima 3 (três) no Conceito Preliminar de Curso (CPC) e ENADE.

1.4.18 AÇÕES DO ENADE

Objetivo: Acompanhar o processo de aprendizagem e de desempenho acadêmico dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares do respectivo curso de graduação; suas habilidades para ajustamento às exigências decorrentes da evolução do conhecimento e suas competências para compreender temas exteriores ao âmbito específico de sua profissão.

1.4.19 PLANO DE METAS

Objetivo: Gerenciar as ações de qualidade e cumprimento das metas estabelecidas. Destina-se aos gestores acadêmicos dos centros – Direções de área e coordenações dos cursos de graduação, na qual será produzido mensalmente um Índice de Gestão e Cumprimento de Metas (IGCM) com pesos específicos para cada meta.

1.4.20 MÉRITO ACADÊMICO

Objetivo: Incentivar o aluno a evoluir, a estudar, ler, produzir e alcançar uma satisfação acadêmica que o fará ter um futuro promissor. Levantamento bimestral das médias por série. Cada série terá um melhor aluno destaque do bimestre. Socialização do Levantamento. Confecção das Camisetas. Confecção dos Certificados. Almoço “Melhores Alunos”.

1.4.21 FALTA COLETIVA

Objetivo: Sensibilizar os alunos a evitarem o Gazeamento Coletivo. A turma que fizer uso dessa prática, terá 1(hum) ponto a menos na(s) disciplina(s) que foi(foram) gazeada(s).

1.4.22 PROGRAMA GESTÃO DE PESSOAS

Objetivo: Incentivar Docentes e Técnico-Administrativos a participar de treinamentos institucionais e programas de treinamentos que visam atender as necessidades/demandas de cada Coordenação/setor. O plano de treinamentos foi criado considerando o levantamento de necessidades de treinamento, que foi realizado com base: nas descrições de funções (descrição de cargo), entrevistas de desligamentos, pesquisas de clima, avaliação do período de experiência e por avaliação dos gestores.

2. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DO CURSO

Nome: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Formação: Tecnólogo.

Modalidade: Ensino Presencial.

Regime: Semestral.

Último ato legal: Portaria 339 de 29/05/2015

Endereço de funcionamento do Curso: Av. Itajubá, 673, Portão. CEP: 81070-190 – Curitiba/ PR –

Telefone: PABX (41) 3389-7000.

Número de vagas: 150 vagas sendo 50 vagas para o período matutino e 100 vagas para o período noturno.

Turno de funcionamento: Matutino e Noturno.

Carga horária total do curso: 1.900 horas.

Período de Integralização: mínimo de 2 anos e máximo de 3 anos.

O presente projeto pedagógico foi concebido a partir de princípios de desenvolvimento que consideram as crescentes inovações científico-tecnológicas, o respeito às bases legais, às instituições e à ética, objetivando a valorização do homem, da sociedade e do meio ambiente.

2.1 ADMINISTRAÇÃO DO CURSO

2.1.1. COORDENAÇÃO DE CURSO

A Coordenadora do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, professora Melania Carnhelutti, é coordenadora desde o ano de 2016 e foi indicada por meio de Portaria da Reitoria. O regime de trabalho da coordenação é de Tempo Integral cabendo-lhe uma carga horária semanal de quarenta horas para as atividades da coordenação e atendimento a docentes e discentes e docência. A Coordenadora é indicada pela Reitoria para mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzido.

A Coordenadora Melania Carnhelutti é Mestre em Ciências Sociais Aplicadas, Área de concentração: Ciências Contábeis. Centro Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1998 – Término 2000. Especialização em Marketing e Desenvolvimento Gerencial: Centro

Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1994 – Término 1995. Especialização em Gerencia Contábil. Centro Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1992 – Término 1994. Graduação em Ciências Contábeis. Centro Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1987 – Término 1989.

Participa efetivamente nos órgãos colegiados superiores CONSEPE e com representação no CONSUNI. É a presidente do Conselho de Curso e do Núcleo Docente Estruturante, cujas competências são descritas no artigo 9º do Regimento do Centro Universitário e no Manual do Coordenadora.

Faz sua gestão de forma compartilhada com todos os envolvidos nas atividades do curso: docentes, discentes, colaboradores dos serviços e comunidade, buscando a consolidação da proposta apresentada e formação do profissional ético e socialmente comprometido, voltado para as necessidades da população. Articula as ações com o Núcleo Docente Estruturante (NDE), lideranças de série e coordenadores das áreas dos estágios supervisionados, na revisão dos planos de ensino, planejamento dos módulos e atividades temáticos e demais atividades do curso atuando de forma conjunta e complementar.

Dedica seu tempo ao atendimento aos acadêmicos e docentes, à resolução de problemas, orientações e encaminhamentos didático-pedagógicos e ao cotidiano do curso. Cabe ainda, zelar pelo cumprimento das políticas institucionais constantes do PDI em consonância com o PPC, no âmbito do curso, efetivando o elo entre a gestão do curso e a gestão institucional, evidenciando o seu conhecimento e comprometimento com o PPC.

A atuação da coordenação visa cumprir as suas atribuições mediante a articulação permanente com os demais coordenadores da área, nas reuniões do CONSEPE no qual tem assento nato, e mediante reuniões individuais, em especial com os coordenadores de cursos que apresentam disciplinas comuns.

A coordenação, orientando-se nos pressupostos da CESUMAR, desenvolve um modelo de gestão democrática e participativa, construindo coletivamente seus projetos, suas políticas e suas tomadas de decisões. Dessa forma, possui uma estrutura menos burocratizada que a torna ágil, flexível e com grande capacidade de comunicação interna, integrando a gestão institucional à gestão do curso. Objetivando deliberar acerca de assuntos em pauta, planejar ações, discutir processos e aproximar a administração, há reuniões periódicas com a Direção da área, com as coordenações de

curso, Comissão Própria de Avaliação, NDE e colegiado de curso. Esta é a oportunidade em que são deliberados sobre as ações, os nivelamentos de conhecimentos, prestadas informações e orientações, que possibilitam as reflexões na e sobre a ação, subsidiando a coletas de informações que sustentam tomadas de decisão superior.

A coordenação do curso participa de discussões para a elaboração do Planejamento Estratégico da Faculdade CESUMAR, contribuindo efetivamente para a condução das atividades acadêmicas e administrativas da Instituição.

A coordenação do curso articula-se com a área de RH para a resolução dos assuntos envolvendo o quadro docente em assuntos gerais relacionados à folha de pagamento, reclassificação de professores na progressão de carreira, dentre outras questões que envolvem as atividades desenvolvidas. Estabelece parceria com a área de Tecnologia da Informação-TI, considerando as necessidades do curso relativas aos equipamentos de apoio pedagógico, cujo suporte diário é todo dado pela TI e pelo Núcleo de Apoio Pedagógico - NAP. Relaciona-se efetivamente com os colaboradores da biblioteca, para verificação e atualização do acervo quanto à quantidade de títulos e de exemplares por título, que resulta na relação adequada alunos/exemplares. Com a secretaria acadêmica, busca analisar as matrizes curriculares de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais, e as normas institucionais. Com a área administrativa, a articulação ocorre por intermédio da Pró-Reitora Administrativa, a quem os assuntos são encaminhados para a solicitação de providências. Enfim, articula-se com todos os atores envolvidos nesse processo de planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das atividades educacionais.

2.1.2. COLEGIADO DE CURSO E NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

O Colegiado do Curso previsto no Regimento Geral da Faculdade CESUMAR é constituído pelos seguintes membros:

- I - Coordenador do Curso, seu presidente.
- II - Os professores que ministram aulas no Curso.
- III - Um representante do corpo discente, indicado por seus pares.

Atua como órgão de caráter consultivo, normativo, deliberativo e tem por finalidade:

- Proporcionar ao aluno atividades no âmbito do Curso.

- Promover junto a outros Cursos e órgãos da FACULDADE CESUMAR a realização de atividades da qual o acadêmico possa beneficiar-se.
- Disponibilizar informações ao acadêmico sobre as atividades complementares inclusive fora da FACULDADE CESUMAR.
- Manter junto à Secretaria Geral arquivo atualizado contendo a ficha de cada aluno, documentação apresentada e total de horas validadas e registradas no respectivo Histórico Escolar; proporcionar ao aluno do Curso acesso a palestras, seminários, cursos, vídeos informativos e outras atividades afins.
- Estabelecer contato com órgãos dos Poderes Públicos, Instituições públicas e privadas, entidades assistenciais e organismos não governamentais, entre outros, com o objetivo de proporcionar aos alunos a possibilidade de desenvolver atividades em parceria com estas instituições.
- Apreciar os requerimentos de alunos e professores sobre questões pertinentes às Atividades Complementares.
- Fixar regras de acesso dos alunos para cada uma das atividades, limite de aproveitamento de horas cumpridas bem como estabelecer o número de alunos por atividade, critério de seleção, carga horária e pré-requisitos, entre outros.
- Apreciar e decidir sobre a validação das atividades realizadas pelos alunos.
- Discutir e homologar as decisões do NDE.

As reuniões são agendadas e informadas aos membros por meio de convocação. Todas as decisões referentes ao curso são votadas e realizadas com a aprovação da maioria. O colegiado do curso segue o regimento da IES.

A Faculdade CESUMAR possui na estrutura de seus cursos o NDE – Núcleo Docente Estruturante, constituindo-se o segmento da estrutura de gestão acadêmica de cada Curso de Graduação, com atribuições consultivas, propositivas e avaliativas sobre matéria de natureza acadêmica. Em conformidade com o disposto nos documentos de orientação do Ministério da Educação e considerando a relevância da consolidação de um grupo de docentes, de elevada formação e titulação e com regime de tempo diferenciado, para responder pela criação, implantação e consolidação do PPC, define regras para o Núcleo Docente Estruturante - NDE, ressaltando a responsabilidade atribuída aos docentes participantes, dentre outras funções, de:

- Elaborar o PPC definindo sua concepção e fundamentos.
- Estabelecer o perfil profissional do egresso do curso em conformidade com as diretrizes curriculares aprovadas pelo Ministério da Educação.
- Atualizar periodicamente o PPC, conduzindo os trabalhos de reorganização curricular, para aprovação no Colegiado de Curso, sempre que necessário.
- Supervisionar as formas de avaliação e acompanhamento do curso definidas pelo Colegiado.
- Analisar e avaliar os Planos de Ensino dos componentes curriculares.
- Promover a integração horizontal e vertical do curso, respeitando os eixos estabelecidos pelo projeto pedagógico.
- Acompanhar as atividades do corpo docente, recomendando ao Colegiado de Curso a instalação ou substituição de docentes, quando necessário.

Os docentes que compõem NDE possuem titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu* e/ou *lato sensu* e são contratados em regime de tempo integral. O NDE se reúne, ordinariamente, por convocação de iniciativa do seu Presidente, duas vezes por semestre e, extraordinariamente, sempre que convocado, sendo todas as reuniões registradas em atas específicas.

O NDE é composto por cinco (5) dos docentes que atuam diretamente no planejamento e execução do projeto pedagógico do curso, com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto Sensu*. Os docentes que compõem o NDE do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são:

Núcleo Docente estruturante

DOCENTE	TITULAÇÃO	REGIME DE TRABALHO
Adriane Moskalewicz	Mestre	Parcial
Andrea de Fátima Rua Estácio	Mestre	Parcial
Edson José Capetti	Mestre	Parcial
Marcelo Sampaio	Mestre	Parcial
Melania Carnhelutti	Mestre	Integral

2.2. CONCEPÇÃO DO CURSO

I. Concepção geral do curso em relação a sua inserção institucional, política, socioeconômica e

socioambiental na região.

O Paraná caracteriza a macrorregião que abriga o Grupo UNICESUMAR. Possui uma área de 199.880 km² (IPARDES, 2011), que corresponde a 2,07% do território nacional, e população de 10.444.526 (IBGE 2010) habitantes, que representa 5,59% da população do País. A capital do Estado possui uma população estimada de 1.908.359 habitantes (IBGE, 2017). Este número é ainda maior quando acrescentada a Região Metropolitana de Curitiba, que compreende 29 municípios conforme apresentados no quadro 1:

Quadro 1 – Municípios da Região Metropolitana de Curitiba

Municípios da RMC	População
Adrianópolis	6.376
Agudos do Sul	8.270
Almirante Tamandaré	103.204
Araucária	119.123
Balsa Nova	11.300
Bocaiúva do Sul	10.987
Campina Grande do Sul	38.769
Campo do Tenente	7.125
Campo Largo	112.377
Campo Magro	24.843
Cerro Azul	16.938
Colombo	212.967
Contenda	15.891
Curitiba	1.751.907
Doutor Ulysses	5.727
Fazenda Rio Grande	81.675
Itaperuçu	23.887
Lapa	44.932
Mandirituba	22.220
Piên	11.236
Pinhais	117.008
Piraquara	93.207
Quatro Barras	19.851
Quitandinha	17.089
Rio Branco do Sul	30.650
Rio Negro	31.274
São José dos Pinhais	264.210
Tijucas do Sul	14.537
Tunas do Paraná	6.256

Fonte: IBGE - Contagem Populacional 2007, Censo Demográfico 2000 e 2010

O setor educacional de Curitiba é um dos mais representativos no país. A taxa de alfabetização do município está em 97,6%, tendo a quarta colocação dentro da microrregião. As matrículas da rede

escolar fundamental e de ensino médio totalizaram 300.767 em 2015.

A capital ecológica também quer ser conhecida como a capital da Inovação. Em 2017, a prefeitura de Curitiba por meio da Agência Curitiba de Desenvolvimento e Inovação S/A irá apoiar o Vale do Pinhão, o ecossistema de inovação de Curitiba que visa dar suporte aos projetos e startups ligados ao empreendedorismo e inovação.

Cabe ressaltar também a presença da Federação das Indústrias do Estado do Paraná – FIEP, da Federação das Associações Comerciais do Estado do Paraná – FACIAP e da Associação Paranaense de Supermercadistas – APRAS. Estas entidades merecem destaque, visto que concentram todos os esforços industriais e comerciais do Paraná.

No ensino superior, se tem a presença da Universidade Federal do Paraná – a mais antiga universidade do Brasil, influenciando assim a presença do ensino superior na capital. Ao total são 65 IES presentes, tanto públicas como privadas.

II. Possibilidade de inserção no Mercado

Entre o campo de atuação e mercado de trabalho, apresentam-se:

- Gestor de Recursos Humanos.
- Supervisor de Recrutamento e Seleção.
- Analista de Benefícios.
- Gestor de Cargos e Salários.
- Gestor de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal.
- Analista de Cargos e Salários, de Recrutamento e Seleção.
- Técnico de Recrutamento e de Treinamento em Cargos e Salários.
- Assistente de Departamento de Recursos Humanos.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, a formação do tecnólogo nesta área está caracterizada com habilidades, técnicas e competências especialmente voltadas para trabalhar com gestão de pessoas nas empresas. Dessa forma, o mesmo terá espaço para a gerência de Recursos Humanos, bem como para supervisor, analista ou técnico de gestão de pessoas, de cargos, salários e benefícios, treinamento e desenvolvimento pessoal e políticas de pessoas. Também poderá desempenhar a função de assistente de Departamento de Pessoal.

III. Justificativa para existência do Curso

A indústria, as empresas prestadoras de serviços, empresas agroindustriais e empresas comerciais têm investido na formação de seus colaboradores, nas diversas áreas da empresa. Evidencia-se, assim, a necessidade de pessoas que tenham capacidade de gerenciar os processos de equipes com foco nos processos internos e na dinâmica do mercado globalizado. Diante desse contexto, o CST em Gestão de Recursos Humanos se justifica a partir do compromisso com o desenvolvimento de um processo pedagógico, prevendo o atendimento à demanda de formação técnico-científica mais ampla do profissional através da formação de um gestor competente e capaz de entender e promover as inter-relações com as demais áreas do conhecimento.

Com isso, o CST em Gestão de Recursos Humanos visa a formação de um profissional com habilidade e perfil fundamentado na capacidade de inovar, criar, ter flexibilidade, autonomia e com perfil tecnológico, capacitados para atuar na gestão de RH em empresas públicas, privadas e não governamentais.

Nesse sentido, o curso contempla o instrumental para a compreensão dos processos da área, proporcionando a capacitação tecnológica para o desempenho de funções, habilitando-o a absorver e a transformar novas situações e informações em instrumentos de trabalho. O profissional poderá organizar e controlar os recursos humanos da organização, pesquisar novas tendências na gestão da área e utilizar ferramentas tecnológicas que apoiem esse processo.

Logo, o CST em Gestão de Recursos Humanos busca formar profissionais aptos a desenvolver, de forma plena e inovadora, as atividades na área profissional e com capacidade para utilizar, desenvolver ou adaptar tecnologias com a compreensão crítica das implicações daí decorrentes e das suas relações com o processo produtivo, o ser humano, o ambiente e a sociedade.

Com base nessa realidade, o CST em Gestão de Recursos Humanos da CESUMAR pretende contribuir diretamente com a missão de **“Promover a educação de qualidade nas diferentes áreas do conhecimento, formando profissionais cidadãos que contribuam para o desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária”**.

Sumariando o contexto, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CESUMAR busca estabelecer ações pedagógicas com base no desenvolvimento de condutas e atitudes com responsabilidade técnica e social, tendo como princípios o respeito à ética e a responsabilidade social; o emprego do raciocínio reflexivo, crítico e criativo, e o atendimento às

expectativas humanas e sociais, no exercício das atividades profissionais.

2.2.1 ARTICULAÇÃO DO PPC COM O PROJETO INSTITUCIONAL – PPI E PDI

A Faculdade CESUMAR, instituição universitária, pluricurricular, com a missão de “promover a educação de qualidade nas diferentes áreas do conhecimento, formando profissionais cidadãos que contribuam para o desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária”, oferece cursos de graduação (bacharelado, tecnólogo e licenciatura), pós-graduação e extensão, por meio de práticas pedagógicas contextualizadas e críticas, estimuladoras e promotoras da cidadania.

A Faculdade CESUMAR, em seu Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, busca por meio da educação, valorizar o homem em sua dimensão holística, para que possa realizar suas aspirações maiores que lhe dão a identidade no tempo e no espaço, como agente de transformação social, na construção de sua história, apontando caminhos dentro das oportunidades de desenvolvimento da região.

A articulação e a integração da Faculdade CESUMAR com a sociedade ocorrem por meio da extensão universitária, a partir dos projetos, eventos e cursos de extensão, da cooperação interinstitucional e da prestação de serviços.

Em consonância com a missão institucional e as orientações do PPI visa garantir a excelência de ensino e a qualidade na pesquisa e na extensão, a instituição possui um corpo docente formado por doutores e mestres e uma equipe de técnicos e profissionais preparados para o desenvolvimento das atividades necessárias ao bom desempenho da Faculdade. O incentivo à pesquisa e a pós-graduação ocorre, na Faculdade CESUMAR, pelo cultivo da atitude científica e a teorização da própria prática educacional, por meio de uma política de promoção do desenvolvimento científico, consubstanciada no estabelecimento de linhas prioritárias de ação, a médio e longo prazo, na concessão de bolsas ou de auxílios para a execução de projetos científicos e na formação de pessoal em cursos e programas de pós-graduação.

Portanto, de acordo com as orientações emanadas pelo Ministério da Educação e com os princípios da Faculdade CESUMAR, é dada importância ao Projeto Pedagógico Institucional (PPI), Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Plano Pedagógico de Curso (PPC) e Currículo como documentos nos quais explicitam o posicionamento a respeito da sociedade, da educação e do ser

humano, assegurando o cumprimento de suas políticas e ações.

Neste contexto, o projeto, o plano e o currículo, muito mais que documentos técnico-burocráticos, constituem em instrumentos de ação política e pedagógica que garantem aos discentes uma formação global e crítica de modo a capacitá-los profissionalmente, e a proporcionar o desenvolvimento pessoal/profissional para o pleno exercício da cidadania.

O PDI e o Currículo, este como parte integrante do PPC, são elaborados, analisados e avaliados respeitando as características da Faculdade CESUMAR e da região onde está inserido. Desta forma, seguindo as orientações emanadas no PDI, no PPI e organizados em conformidade com as Diretrizes Curriculares Nacionais, este PPC foi concebido.

Além disto, considera que, apesar da diversidade de caminhos, não há distinção hierárquica entre PPI e PPC, devendo ambos constituir um processo dinâmico, intencional, legítimo, transparente, em constante interconexão com o contexto da IES.

Como política institucional, busca-se continuamente a articulação entre a gestão institucional e a gestão do curso, bem como a adequação e implantação das políticas institucionais constantes no PDI. As políticas institucionais estão listadas no PDI da Faculdade CESUMAR.

2.3 OBJETIVOS DO CURSO

O objetivo geral do CST em Gestão de Recursos Humanos é o de formar Gestores de Recursos Humanos com domínio de conhecimentos, habilidades e atitudes, desenvolvendo uma visão sistêmica para se relacionar com o capital humano das organizações.

Por sua vez, em termos de objetivos específicos, tem-se:

- Proporcionar conhecimentos teórico-práticos e tecnológicos para o exercício da atividade que possibilitem a construção do conhecimento e o desenvolvimento de competências nas áreas de Gestão de Recursos Humanos;
- Responder por uma demanda crescente com relação a profissionais na área de gestão de recursos humanos, realizando tarefas organizacionais que lhe são afins;
- Motivar a atuação do aluno com base em equipes multidisciplinares, tendo como suporte um diagnóstico e análise do clima e da cultura organizacional, e suas interações no mundo do trabalho;

- Promover o desenvolvimento de habilidades e competências com o objetivo de permitir o planejamento e a implementação de programas de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento pessoal, inclusão social, gestão de cargos, desenvolvimento de carreiras e de sistemas de remuneração e legislação trabalhista;
- Buscar a troca de experiências com profissionais do setor de recursos humanos, discutindo sobre os novos perfis dos gestores de Recursos Humanos em organizações globalizadas e competitivas.
- Apreciar, criticar e transmitir informações referentes à gestão de pessoas como forma de entendimento da realidade socioeconômica, política e cultural do país, inserida num processo de globalização.
- Criar oportunidades para um intercâmbio permanente entre Universidade e comunidade, de modo a estabelecer uma relação entre teoria e prática permitindo um melhor entendimento da relação mercado e capital.
- Reconhecer seu papel de profissional na área de gestão de recursos humanos dentro e fora das organizações, no que se refere às transformações de módulos de gestão, valorizando aspectos positivos do contexto econômico-social vigente.

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

A partir das competências e das habilidades gerais do egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CESUMAR, consoante o que dispõe o art. 6.º e 7.º, da Resolução CNE/CP n.º 3, de 18/12/2002, deve ser assegurado, no perfil do formando *“a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico”*. Assim, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deve possibilitar no **perfil específico do egresso** o desenvolvimento das seguintes habilidades e competências:

- Identificar e captar profissionais no mercado.
- Reconhecer talentos na organização.
- Propor políticas de cargos, salários e benefícios.
- Entender o ser humano e as relações no ambiente de trabalho.

-
- Levantar as potencialidades e dificuldades dos indivíduos.
 - Motivar os colaboradores na busca contínua da capacitação e aperfeiçoamento.
 - Utilizar a comunicação para motivar as equipes e os colaboradores;
 - Superar paradigmas, barreiras e mecanismos de defesas estabelecidos.
 - Reconhecer o colaborador como fator fundamental para o sucesso da organização.
 - Mensurar desempenho individual e coletivo.
 - Estimular a iniciativa e valorizar as aptidões individuais.
 - Estabelecer redes colaborativas que atuem na solução de problemas e idealização de projetos.
- Idealizar estratégias para valorização de pessoas.
 - Promover a participação dos colaboradores no planejamento das atividades operacionais e concepções estratégicas da empresa.
 - Racionalizar a utilização dos recursos financeiros.

Compreende-se que a construção de conhecimentos e habilidades requeridas ao gestor de recursos humanos se dá muito menos pelo acúmulo de conteúdo específico que supostamente permitiriam a formação de habilidades específicas, do que pelo desenvolvimento de uma dinâmica curricular que possibilite o exercício da autonomia e da criatividade, pela busca e pela escolha do próprio percurso a ser seguido.

2.5. CURRÍCULO DO CURSO

A organização da estrutura curricular do curso constitui-se em um item importante do PPC e é nela que se visualiza, de modo amplo, a estrutura de todo o Curso e se explicitam as concepções de mundo, ser humano, educação, conhecimento, sociedade, que dão identidade ao Curso e às políticas da IES. A legitimidade do PPC do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está ligada ao grau e nível de participação efetiva de toda a comunidade acadêmica e administrativa do curso no processo de sua construção.

Dessa forma, o currículo deve caracterizar as bases processuais da formação acadêmica e profissional. Ele é um complexo dos diversos processos relacionados com a formação profissional, cultural e humanística dos estudantes e deve ser traduzido por componentes curriculares que se organizem a partir de disciplinas, eixos, ênfases e/ou núcleos, que contemplem a inclusão desses

diferentes componentes, os quais integram conteúdos em projetos, experiências e atividades acadêmicas e de extensão, expressando a tradução das ações e dos movimentos necessários ao ensino e à aprendizagem.

Para construí-lo, é necessária uma seleção de conhecimentos, competências, habilidades, atitudes, valores, metodologias e situações de aprendizagem consideradas importantes. Tem por referência determinados destinatários e contextos do estado do conhecimento elaborado e da realidade cotidiana dos sujeitos, da cultura e da ciência em suas diferentes dimensões.

É importante frisar que a referida seleção deve ser um processo coletivo, pois selecionar, classificar, distribuir e avaliar conteúdos curriculares põe em ação as múltiplas representações que percorrem os espaços culturais.

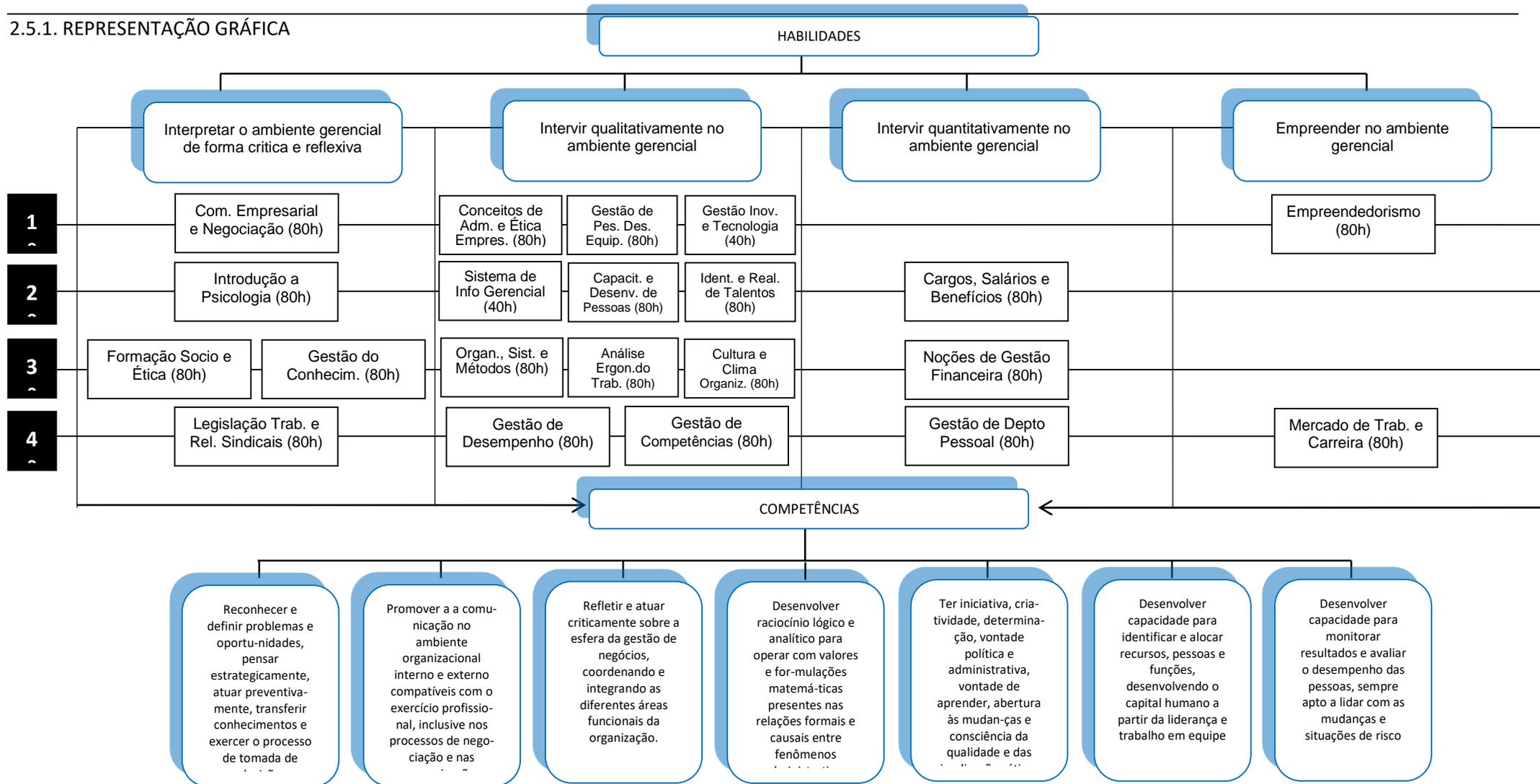
Essa é a perspectiva da IES, em torno da qual se organizam todos os seus cursos, os quais assumem alguns princípios que permeiam toda sua organização curricular e que direciona, portanto, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, definindo-se como uma de suas vertentes estruturantes. Considera-se, portanto, os seguintes fatores:

- Indissociabilidade entre ensino, práticas investigativas e extensão - o ensino deve ser compreendido como o espaço da produção do saber, por meio da centralidade da investigação como processo de formação para que se possa compreender fenômenos, relações e movimentos de diferentes realidades e, se possível e necessário, transformar tais realidades.
- Interdisciplinaridade - a integração disciplinar possibilita a análise dos objetos de estudo sob diversos olhares, constituindo-se questionamentos permanentes que permitam a (re) construção do conhecimento.
- Formação profissional para a cidadania - a IES tem o compromisso de desenvolver o espírito crítico e a autonomia intelectual, para que, por intermédio do questionamento permanente dos fatos, o profissional possa contribuir para o atendimento das necessidades sociais e educacionais.
- Autonomia intelectual - a autonomia significa ser autor da própria fala e do próprio agir, sendo coerente na integração do conhecimento com a ação e nas decisões profissionais. O desenvolvimento de uma postura investigativa por parte do estudante é fundamental para que construa sua autonomia intelectual e profissional.
- Responsabilidade, compromisso e solidariedade social - a compreensão da realidade social e o estímulo à solidariedade social devem ser pontos integradores das ações de extensão

vinculadas ao currículo.

A matriz curricular do CST em Gestão de Recursos Humanos está embasada no perfil do egresso, considerando suas necessidades e particularidades, sejam profissionais ou sociais. O Conteúdo Programático do Curso está distribuído em quatro módulos, com duração total de dois anos, conforme segue no item posterior.

2.5.1. REPRESENTAÇÃO GRÁFICA



2.5.2. Matriz curricular

Segue a matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos

Humanos:

CST_GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS			
MATRIZ 2017			
CARGA HORÁRIA TOTAL: 1900 Horas - Duração 4 semestre			
1º semestre	CH/ Semanal	Teórica	TOTAL
Conceitos da Administração e Ética Empresarial	4	80	80
Empreendedorismo	4	80	80
Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes	4	80	80
Comunicação Empresarial e Negociação	4	80	80
Gestão de Inovação e Tecnologia	2	40	40
Carga Horária do Semestre	18	360	360
2º semestre	CH/ Semanal	Teórica	TOTAL
Introdução a Psicologia	4	80	80
Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas	4	80	80
Identificação e Realocação de Talentos	4	80	80
Cargos, Salários e Benefícios	4	80	80
Sistema de Informação Gerencial	2	40	40
Carga Horária do Semestre	18	360	360
3º semestre	CH/ Semanal	Teórica	TOTAL
Noções de Gestão Financeira	4	80	80
Análise Ergonômica do Trabalho	4	80	80
Organização, Sistemas e Métodos	4	80	80
Gestão do Conhecimento	4	80	80
Cultura e Clima Organizacional	4	80	80
Formação Sociocultural e Ética	4	80	80
Carga Horária do Semestre	24	480	480
4º semestre	CH/ Semanal	Teórica	TOTAL
Legislação Trabalhista e Relações Sindicais	4	80	80

Gestão de Departamento Pessoal	4	80	80
Gestão de Desempenho	4	80	80
Gestão de Competências	4	80	80
Mercado de Trabalho e Carreira	4	80	80
Carga Horária do Semestre	20	400	400
TOTAL	82	1600	1600
Atividades Complementares			100
Atividades de Estudo Programadas (AEPs)			200
TOTAL			1900
Língua Brasileira de Sinais (Libras) - Optativa			80

DCNs 1600 horas

2.5.3 ESTÁGIO SUPERVISIONADO

Não se aplica.

2.5.4. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Não se aplica.

2.5.5. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

A partir do ingresso do aluno no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade CESUMAR, este deverá obrigatoriamente cumprir as horas de atividades complementares, sendo tais atividades obrigatórias para obtenção do respectivo grau em Recursos Humanos.

As atividades complementares podem ser realizadas a qualquer momento, inclusive durante as férias escolares, desde que respeitados os regulamentos. A tabela de validação das Atividades Complementares e seu regulamento constam em anexo.

2.6. METODOLOGIA DE ENSINO UTILIZADA NO CURSO

A Faculdade CESUMAR desenvolve, no âmbito dos seus cursos, as seguintes alternativas didático-pedagógicas que caracterizam o modelo de ensino implantado, além das já tradicionalmente conhecidas e executadas secularmente:

- a) Desenvolvimento de Trabalhos em Parceria tanto com IES nacionais quanto com estrangeiras, além de outras instituições cuja atuação venha a complementar a

formação do aluno;

- b) Utilização de simulações como recursos didáticos: são estratégias que procuram simular algum aspecto da realidade, colocando o aluno bem próximo às situações de vida, possibilitando um retorno imediato acerca das consequências, atitudes e decisões. No
- c) ensino superior as simulações têm como objetivo principal o desenvolvimento de atitudes dos alunos e secundariamente os seguintes objetivos: estimular a reflexão acerca de determinado problema; promover um clima de descontração entre os alunos; favorecer o autoconhecimento; desenvolver empatia; analisar situações de conflito; desenvolver atitudes específicas; desenvolver habilidades específicas;
- d) Incentivo ao estudo independente, com uma metodologia centrada no estudante: este tipo de ensino apresenta as seguintes características: respeito ao ritmo de aprendizagem de cada aluno; individualização da avaliação; propiciamento de formas alternativas de instrução e conteúdo; delegação ao estudante de maior responsabilidade por sua aprendizagem; propiciamento maior de autonomia intelectual; facilitação da aquisição de maior confiança por parte do estudante em seus recursos e o alcance de certas metas, que não seriam atingidas em outras situações;
- e) Estímulo ao uso de metodologias de ensino baseadas na interação - são muitos os métodos baseados na interação, entre eles: a discussão; o debate; a mesa redonda; o seminário; o simpósio; o painel; o diálogo, a entrevista; e o estudo de casos;
- f) Implementação em algumas áreas, da metodologia do aprendizado baseado em problemas, com o estudo centrado em casos reais; e
- g) Estabelecimento de um programa de integração dos professores e alunos com a realidade da profissão e necessidades do mercado, bem como com os avanços tecnológico-científicos e as tendências futuras para a área.

Adicionalmente, dentre as práticas pedagógicas que podem ser consideradas de grande relevância inovadora, está a concepção do Núcleo de Educação à Distância, amparado pela última geração da tecnologia de transmissão de imagens e áudio, com suporte da internet de banda larga, computação gráfica exclusivamente desenvolvida

para o ensino e programa específico de capacitação de professores e corpo de tutores educacionais.

A oferta de cursos de graduação e pós-graduação manterá o melhor da “Universidade Presencial” com o melhor da modalidade de educação à distância, isto é, as aulas presenciais ocorrerão no ambiente educacional cuidadosamente modelado para manter os mais exigentes padrões de qualidade.

Atualmente, a tecnologia utilizada para a educação à distância também está à disposição para dinamização dos programas presenciais, com o estímulo que é dado às tele aulas, videoconferências e intercâmbio entre os diversos cursos ofertados pela Faculdade CESUMAR , outras IES, empresas e organizações.

2.6.1 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – TICS - NO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

Com a experiência adquirida no EaD, a Faculdade CESUMAR implementou o Ambiente Virtual de Aprendizagem Moodle para dar apoio as atividades dos alunos dos cursos presenciais. Por outro lado, a FACULDADE CESUMAR possui salas de aulas amplas, arejadas e bem iluminadas e todas possuem computador conectado à internet, com som, fixo e instalado, tela de projeção e retroprojektor multimídia a disposição do professor. O campus está interligado por uma intranet, além de possibilitar conexão na rede fixa, permite conexão wireless o que certamente facilita a introdução das TIC – no processo ensino-aprendizagem.

É importante ressaltar, que tanto no âmbito educativo como no organizacional as TIC estão assumindo um papel cada vez mais influente e imprescindível, sendo notória uma evolução permanente nos paradigmas relacionados com a sua utilização. Se encararmos os diversos componentes das IES numa perspectiva sistêmica, se houver um conhecimento integrador das realidades e necessidades e a esta visão aplicarmos os recursos tecnológicos adequados, poderemos dar um salto qualitativo enorme na produtividade e eficiência do uso educativo das TIC, o que levará a refletir nos resultados educativos da instituição cujo beneficiário principal é o aluno.

- Pretende-se, com esta ação de formação promover o desenvolvimento

curricular, a integração inter e transdisciplinar das TIC, a elaboração de objetos de aprendizagem e a sua aplicação no processo de ensino/aprendizagem, de forma a fomentar o desenvolvimento da qualidade do ensino e da aprendizagem.

- Pretende-se ainda promover a reflexão sobre metodologias de aplicação das TIC no processo de ensino/aprendizagem, incentivar a produção e o uso, pelos professores, de materiais de apoio ao ensino e sua disponibilização on-line, prolongando os momentos de aprendizagem no tempo e no espaço.

As ferramentas de comunicação e interação não presenciais proporcionados pelas TIC podem ser potencializadas na promoção de boas práticas nos vários contextos e modelos de aprendizagem, de que são exemplo o trabalho colaborativo e as comunidades virtuais de aprendizagem.

A implementação de novos modelos curriculares com maior ênfase em competências transversais e na realização de tarefas de uma forma autônoma por parte do aluno e ainda a inclusão de novas áreas curriculares não disciplinares, justifica a formação de professores de forma a dar resposta a estes paradigmas, incluindo as TIC como ferramentas geradoras de novas situações de aprendizagem e metodologias de trabalho.

Esta ação está sendo desenvolvida com os professores da Faculdade CESUMAR, com a finalidade de dar resposta às necessidades de formação de habilidades e competências aos professores quanto ao uso das TIC nas suas atividades de ensino-aprendizagem. O que se espera é: produzir mudanças de práticas, procedimentos pedagógicos, assim como o uso de objetos de aprendizagem já disponíveis na internet visando:

- Utilização de metodologias ativas e participativas, com recurso às TIC, no processo de ensino e aprendizagem;
- Utilização crítica das TIC como ferramentas transversais ao currículo;
- Partilha de experiências/recursos/saberes no seio da comunidade educativa;
- Valorização de uma prática avaliativa indutora de melhoria da qualidade dos processos educativos;

-
- Estímulo a estratégias pedagógicas promotoras de metodologias inovadoras;
 - Adoção de práticas que levem ao envolvimento dos alunos em trabalhos acadêmicos com TIC;
 - Produção, utilização e avaliação de objetos de aprendizagem que possam potencializar a construção do conhecimento;
 - Mudança de práticas, com a integração de ferramentas de comunicação e interação do Moodle e da Internet, no processo de ensino e aprendizagem;
 - Prolongamento dos momentos de aprendizagem no tempo e no espaço, fomentando a disponibilização on-line pelo Moodle de recursos educativos;
 - Desenvolvimento de projetos/atividades que potencializem a utilização das TIC em contextos inter e transdisciplinares;
 - Promoção de momentos de reflexão decorrentes da prática letiva.

2.7. AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO-APRENDIZAGEM

O sistema de avaliação está centrado na promoção da aprendizagem do graduando, visando contribuir para a formação de um profissional crítico/reflexivo, comprometido com as demandas sociais. O critério de avaliação das diferentes disciplinas, assim como os instrumentos viabilizados/utilizados, serve como recurso para a verificação do grau de compreensão dos conteúdos. Os procedimentos de avaliação constam neste PPC e nos planos de ensino de cada unidade curricular.

A avaliação do rendimento escolar é feita por disciplina, incidindo sobre a frequência e o aproveitamento. É aprovado na disciplina o estudante que ao final do semestre letivo, obtiver nota de aproveitamento igual ou superior a 6, e frequência de no mínimo 75% nas aulas. Em cada uma das duas provas oficiais, assim como o resultado final, é atribuído ao aluno uma nota de 0 a 10.

O rendimento escolar é avaliado pelo acompanhamento contínuo do aluno e dos resultados por ele obtidos em duas provas oficiais, realizadas bimestralmente, e de outras verificações constantes do plano de ensino de cada unidade de estudo. As provas aplicadas para verificação do rendimento escolar, de acordo com as características da

disciplina, podem ser somadas aos trabalhos escritos, seminários, projetos, programações, relatórios, eventualmente das aulas práticas, estudos de casos, atividades de estudo ou outras modalidades, academicamente, aceitas e constantes do plano de ensino da disciplina, aprovado pelo Conselho do Curso.

Nas duas etapas do período letivo semestral é atribuída ao aluno, por disciplina, uma nota de verificação de aprendizagem que pode ser a da prova de avaliação oficial ou, a critério do professor, a média desta com as demais notas, também graduada de 0 a 10, referentes a outras formas de verificação constantes do plano de ensino da disciplina, desde que a nota da avaliação represente, no mínimo, 80% da composição da média.

A frequência a todas as atividades oficiais e programadas constitui aspecto obrigatório para a aprovação do aluno. É obrigatório o cumprimento de, no mínimo 75% de frequências, do 1º ao 2º ano. A verificação de frequências, para efeito de cumprimento das disposições legais, é realizada por meio de pautas eletrônicas.

3. CORPO DOCENTE, PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

O corpo docente da IES é constituído por professores capacitados e atualizados que exercem atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas. Ele integra a comunidade acadêmica como um todo, devendo, no desempenho de suas funções, levar em conta o processo global de educação segundo as políticas e os objetivos da Instituição.

A capacitação pedagógica do corpo docente acontece por meio dos programas de pós-graduação. A instituição conta ainda, com o NAP - Núcleo de Apoio Pedagógico, cujas ações se concentram no acompanhamento e na análise das condições pedagógicas, e nos procedimentos acadêmicos de cada curso, viabilizando estratégias direcionadas à superação de qualquer dificuldade detectada. O apoio oferecido pelo NAP aos Coordenadores dos Cursos e professores está associado ao apoio não só através de encontros específicos, no tratamento de questões pontuais, mas também na promoção de Seminários, Palestras, Debates, Fóruns, com temáticas definidas dentro da área de ensino-aprendizagem.

A Faculdade CESUMAR busca oferecer, aos seus professores, as condições técnicas para que se desenvolvam os procedimentos pedagógicos necessários para atingir os objetivos colimados pelos seus dirigentes. Assim, é condição imprescindível garantir, permanentemente, elevados níveis de motivação do pessoal docente pela valorização de seu potencial humano, de modo que se vejam estimulados a desenvolver sua competência técnica e a atingir o grau de desempenho almejado.

Para tanto, há que se levar em conta:

- I. a compreensão da filosofia institucional, bem como o entendimento das políticas e estratégias, fortalecendo a imagem institucional e garantindo a adesão consciente do pessoal envolvido em todos os níveis hierárquicos;
- II. as qualidades intrínsecas dos dirigentes, como dinamizadores da prática de reconhecimento do desempenho dos seus funcionários;
- III. o desenvolvimento de atitudes e habilidades de cooperação mútua, a transparência organizacional e o fortalecimento do espírito de equipe;
- IV. a ampliação dos canais de comunicação;
- V. a flexibilização funcional.

Concebido para constituir-se em ação institucionalizada, o Plano de Carreira, de Remuneração e de Capacitação Docente é parte integrante da política de valorização dos recursos humanos da Faculdade Cesumar e mecanismo de incentivo à qualificação e ao constante aperfeiçoamento do professor.

No entanto, buscar-se-á, em todas ocasiões, contar com parcerias externas e fontes de recursos alternativas para viabilizar os empreendimentos pretendidos, seja mediante convênios com outras Instituições de Ensino Superior, seja com empresas, especialmente com agências governamentais de fomento à pesquisa e à pós-graduação e de organismos não-governamentais, do terceiro setor, objetivando desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão.

3.1. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DOCENTES

A política de recursos humanos da Faculdade Cesumar, como demonstrado a

seguir, privilegia a titulação docente e o regime de trabalho. A carreira docente da Faculdade Cesumar, conforme Plano de Cargos e Salários, conta com três categorias de titulação, em consonância com a legislação em vigor e preconizada para as Instituições de Educação Superior, a saber:

1) **Título de Doutor** - Segundo nível da pós-graduação stricto sensu. Tem por fim proporcionar formação científica ou cultural ampla e aprofundada, desenvolvendo a capacidade de pesquisa e exigindo defesa de tese em determinada área de concentração que represente trabalho de pesquisa com real contribuição para o conhecimento do tema. Confere diploma de doutor. Serão considerados os títulos de doutorado, aqueles obtidos em Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu, avaliados e reconhecidos pelo MEC, ou os títulos obtidos no exterior e revalidados por universidades brasileiras.

2) **Título de Mestre** - Primeiro nível da pós-graduação stricto sensu. Tem por fim proporcionar formação científica ou cultural, desenvolvendo a capacidade de pesquisa e exigindo defesa de dissertação em determinada área de concentração que represente trabalho de pesquisa/produto com real contribuição para o conhecimento do tema. Confere diploma de mestre. Serão considerados os títulos de mestrado acadêmico e profissional obtidos em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, avaliados e reconhecidos pelo MEC, ou títulos obtidos no exterior e revalidados por universidades brasileiras.

3) **Título de Especialista** - Curso em área específica do conhecimento com duração mínima de 360 horas (não computando o tempo de estudo individual ou em grupo sem assistência docente, nem o destinado à elaboração do trabalho de conclusão de curso) e o prazo mínimo de seis meses. Pode incluir ou não o enfoque pedagógico. Confere certificado (Cf. Resolução CNE/CES nº 01/2007).

A carreira docente da Faculdade Cesumar conta com quatro categorias de regime de trabalho, a saber:

1) **Tempo Integral** - O regime de trabalho em tempo integral compreende a prestação de 40 horas semanais de trabalho, na mesma instituição, nele reservado o tempo de, pelo menos, 20 horas semanais para estudos, pesquisa, trabalhos de extensão,

planejamento e avaliação (Portaria Normativa.40)

Observação: nas IES, nas quais, por acordo coletivo de trabalho, o tempo integral tem um total de horas semanais diferente de 40, esse total deve ser considerado, desde que pelo menos 50% dessa carga horária seja para estudos, pesquisa, extensão, planejamento e avaliação. (Fonte: Formulário Eletrônico de Avaliação- MEC)

2) **Tempo Parcial** – docente contratado atuando com 12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes. (Fonte: Portaria Normativa nº 40).

3) **Tempo Horista** – docente contratado pela instituição exclusivamente para ministrar aulas, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadre em outros regimes de trabalho definidos.

3.2. TITULAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E ACADÊMICA DO CORPO DOCENTE DO CURSO

A formação dos professores é adequada às necessidades propostas para o perfil do egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Cesumar e apresenta as seguintes características:

- Habilidades didático-pedagógicas: domínio de técnicas pedagógicas, de avaliação e de instrumentos de apoio pedagógicos, além da capacidade para diagnosticar as desigualdades e adequar instrumentos e técnicas pedagógicas frente a essa situação;
- Habilidades gerenciais: reconhecimento das necessidades relacionadas ao exercício profissional e domínio da linguagem técnica relacionada ao profissional;
- Habilidade de relacionamento;
- Aderência do docente ao curso e à área de atuação;
- Titulação docente;
- Experiência Profissional em áreas correlatas às do Curso;
- Experiência em docência.

Observação: A Tabela com a titulação, dedicação e a experiência do corpo docente do

curso estão em destaque no **ANEXO E**.

4. INFRAESTRUTURA

4.1. INSTALAÇÕES GERAIS

A Faculdade Cesumar disponibiliza uma infraestrutura para atender a comunidade acadêmica assentada em 21 hectares de campos, com mais de 100 mil m² de área construída, contemplando:

- 11 laboratórios;
- 43 salas de aula, todas com projetos multimídia, som, computador e internet;
- 1 auditório;
- Biblioteca Central;
- Estacionamento asfaltado para mais de 350 veículos;

Além dos espaços para as atividades de ensino, pesquisa e extensão ainda disponibiliza uma área total de 500m² para a convivência de alunos, professores e técnicos administrativos.

Para os professores em regime de tempo parcial ou integral é disponibilizado espaço (sala de trabalho) em grupos. Essas salas contam com telefone, ar condicionado, computador individual para cada docente, conectado à internet e à rede interna, impressora e escrivaninhas com cadeiras. Os gabinetes para professores de tempo integral estão em conformidade e atendem ao curso nos aspectos: disponibilidade de equipamentos de informática em função do número de professores, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade.

4.1.1. GABINETES DE TRABALHO PARA PROFESSORES EM TEMPO INTEGRAL

Os professores em regime de tempo parcial ou integral possuem espaço (sala de trabalho) individual ou em grupos de 2 ou 3 docentes, no máximo, de acordo com o respectivo regime de trabalho. Essas salas contam com secretária, telefone, ar condicionado, computador individual para cada docente, conectado à internet e à rede interna, impressora e escrivaninhas com cadeiras, sendo disponibilizadas aos docentes

para atendimento discente e atividades diversas inerentes à função de professor, espaço para café e sanitários.

4.1.2. ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO DO CURSO E SERVIÇOS ACADÊMICOS

A Faculdade Cesumar de Curitiba atende às exigências do MEC para a estruturação e funcionamento de todos os cursos e proporciona para o curso de Gestão de Recursos Humanos toda infraestrutura e suporte das instalações em todos os níveis. O espaço para coordenação de curso está localizado no Bloco 1, no primeiro nível. A secretaria acadêmica fica localizada no mesmo piso da coordenação. Ambos estão em conformidade e atendem ao curso nos aspectos: disponibilidade de equipamentos individual, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade.

4.1.3. SALA DE PROFESSORES

A faculdade Cesumar atende as exigências preconizadas pelo Ministério da Educação e prima em proporcionar para todos os cursos instalados e para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, sala de professores, com toda estrutura necessária para o desempenho e bem-estar do docente, como sala de descanso, mesas de leitura e reunião, computadores ligados à internet, biblioteca e rede interna, armários, espaço para café.

4.1.4. SALAS DE AULA

As 43 salas de aulas são amplas, arejadas e bem iluminadas. Todas possuem computador conectado à internet, tela de projeção e retroprojetor multimídia fixa em cada sala a disposição do professor. As cadeiras são estofadas e confortáveis, as carteiras são independentes das cadeiras e revestidas de fórmica de cor clara, o quadro negro é amplo e curvo para facilitar a leitura de qualquer ponto da sala além de ser

quadriculado para facilitar o uso pelo professor. Em todas as salas existem apagadores de espuma e giz de diversas cores e um edital para divulgação de informações pertinentes à turma. No teto são em média 4 (quatro) ventiladores em cada sala. As janelas possuem cortinas para bloqueio da luz durante o dia. Todas as portas das salas possuem janelas de vidro que possibilitam a visualização interna quando necessário sem a necessidade de se abrir a porta e interromper a aula.

Especificamente para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, as salas de aulas estão situadas no primeiro nível e no terceiro do bloco existente, além de outras dependências como o auditório, conforme a necessidade dos professores e do curso como um todo.

4.1.5 ACESSO DOS ALUNOS AOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

Estão disponíveis na IES diversos computadores, distribuídos nos laboratórios de informática, de pesquisa e biblioteca. Os laboratórios ficam disponíveis aos alunos sendo equipados com computadores com acesso à Internet. Esses laboratórios são utilizados nas aulas dos cursos da instituição e os computadores são equipados com os recursos solicitados pelos coordenadores e professores desses cursos. Todos são climatizados e bem iluminados, apresentam mesas ergonômicas e cadeiras estofadas. A Faculdade Cesumar possui uma política de segurança para garantir a disponibilidade, confidencialidade e autenticidade das informações relacionadas a seus recursos computacionais. Como parte desta política temos:

- Política de backup periódico de todos os sistemas;
- Controle de acesso por senha aos sistemas da instituição;
- Diretrizes para utilização de recursos computacionais tanto para área administrativa quanto para os laboratórios de informática;
- Bloqueios e monitoria de páginas na navegação da Internet;
- Controle de SPAMs nos servidores de e-mail;
- Controle antivírus nos computadores e no servidor de e-mail;

Os laboratórios de informática contam com equipe de funcionários que têm como objetivo administrar os recursos computacionais dos laboratórios prestando auxílio aos

professores e alunos que fazem uso dos mesmos. Além disso, a instituição conta com o apoio 24 horas da sede em Maringá, que possui um departamento de informática composto pelos seguintes setores:

- CTI - Coordenação de TI: Tem como papel a coordenação dos diversos setores de informática nos trabalhos de informatização da empresa que vai desde o suporte ao sistema acadêmico (inclusive a alunos e professores) até a integração dos diversos sistemas computacionais existentes.
- CPD: Presta suporte em sistemas específicos e desenvolve sistemas de uso interno a instituição;
- Manutenção: É responsável pela manutenção dos equipamentos de informática da instituição dos departamentos administrativos;
- Laboratórios de informática: É responsável pela administração dos recursos computacionais dos laboratórios e auxílio a professores e alunos na utilização dos mesmos.

A Faculdade Cesumar de Curitiba oferece aos alunos e professores um site institucional na internet que contém informações úteis aos alunos, professores, colaboradores e comunidade em geral.

Além disso, o sistema acadêmico também dispõe de um portal WEB que permite aos docentes e discentes, através de um código de acesso e uma senha, consultarem informações financeiras e acadêmicas. No caso do discente, a consulta de notas, frequência, serviços e atividades complementares podem ser feitas pelo portal.

A Faculdade Cesumar oferece, ainda, aos docentes uma conta de e-mail registrado no domínio da instituição.

A equipe dos laboratórios de informática da Faculdade Cesumar presta apoio e orientação aos alunos na utilização dos recursos computacionais dos laboratórios, como por exemplo:

- Orientação na utilização da Internet;
- Orientação na utilização dos programas instalados;
- Auxílio na gravação de Cds;
- Auxílio na impressão de material;

Auxílio no escaneamento de imagens.

4.2. BIBLIOTECA

O corpo técnico-administrativo da biblioteca é formado por profissionais auxiliares e um bibliotecário, todos capacitados e habilitados para o desenvolvimento de suas atividades.

Formas de Acesso e Utilização:

- a) Os usuários terão acesso livre às estantes de livros e periódicos. Os multimeios deverão ser solicitados aos colaboradores do setor.
- b) Localização do acervo: a informação será obtida junto aos terminais de computadores localizados no acervo da biblioteca.
- c) Rede *Wireless* em todos os espaços da biblioteca.

4.2.1 SERVIÇOS PRESTADOS

- a) Acesso ao Portal da Capes
- b) Acesso às bases de dados
- c) Capacitação para uso de recursos
- d) Capacitação para uso dos serviços
- e) Comutação bibliográfica nacional e internacional
- f) Consulta local
- g) Empréstimo domiciliar
- j) Levantamentos bibliográficos
- k) Normalização de trabalhos acadêmicos
- l) Orientação aos usuários
- m) Serviço de malote entre as bibliotecas setoriais

A biblioteca disponibiliza para os usuários: salas de estudo em grupo; Cabines para estudo individual; *Wireless*; 96 armários guarda volumes; ambientes para leitura de periódicos, jornais e revistas e espaço climatizado.

4.2.2. INFRAESTRUTURA FÍSICA DA BIBLIOTECA

A Biblioteca da Faculdade CESUMAR é totalmente modernizada, com espaço físico humanizado e adequado ao acervo, consulta e bem-estar dos estudantes. Possui setor de atendimento específico para empréstimo e devoluções, com balcão de atendimento com computadores, cadeiras, impressoras Bematech para gerar os recibos de empréstimos e devolução, leitores ópticos para leitura de código de barras dos livros e das carteirinhas dos alunos, professores, colaboradores do serviço e funcionários. Sala com o acervo equipada com estantes que contém os livros catalogados, ilha para pesquisa do acervo. A biblioteca disponibiliza para os usuários: salas de estudo em grupo; Cabines para estudo individual; Wireless; armários guarda volumes; ambientes para leitura de periódicos, jornais e revistas; Espaço climatizado.

A biblioteca está totalmente informatizada, utilizando-se Banco de Dados *Sybase*, arquitetura cliente/servidor com uma interface gráfica *windows*. Este sistema de informatização denomina-se PERGAMUM e estará conectado à Rede Corporativa da Instituição, abrangendo os principais procedimentos da Biblioteca como:

- a) catalogação de livros, periódicos e multimeios;
- b) reserva, empréstimo, devolução e solicitação de malote;
- c) pesquisa e recuperação do acervo;
- d) emissão de relatórios de apoio;
- e) controle de acesso aos ambientes internos;
- g) controle de cabines de estudo.

Principais componentes do Software PERGAMUM:

- a) Parâmetros: possibilita que cada biblioteca utilize o sistema de forma personalizada.
- b) Aquisição: processo de aquisição de qualquer tipo de material, inclusive controle de assinaturas e renovação de periódica via *Kardex* e Pré-catalogação.
- c) Catalogação: cadastramento de autoridades em módulo próprio e integrado ao cadastro bibliográfico. Importação e exportação de dados de redes como PERGAMUM, OCLC, etc. Emissão de etiquetas (lombadas, aquisição e códigos de barras)
- d) Consulta ao Catálogo: pesquisa por autor, título, assunto e termo livre através da

utilização de operadores booleanos.

e) Circulação: cadastro de usuários, controle de visitantes, empréstimos, reservas, renovação, consulta ao histórico de empréstimo ou de multas, emissão de recibos de empréstimos, multas e devolução.

f) Relatórios: inventários do acervo. Levantamento do acervo por área de conhecimento, por bibliotecas e por disciplina. Relatório por atividade, por grupo de atividade e por executante, estatísticas gerais.

g) Internet: acervo digital, com acesso a livros e periódicos com texto na íntegra. Acompanhamento do processo de aquisição pelo usuário solicitante, envio automático de mensagens para lembrar a data de devolução do material emprestado, informar liberação de reserva e novas aquisições na área de interesse pré-selecionada e sumário *on-line*

Forma de Acesso e Utilização

a) Os usuários terão acesso livre às estantes de livros e periódicos. Os multimeios deverão ser solicitados aos colaboradores do setor.

b) Localização do acervo: a informação será obtida junto aos terminais de computadores localizados no acervo da biblioteca.

c) Rede *wireless* em todos os espaços da biblioteca.

Serviços ofertados:

a) Acesso ao Portal da Capes

b) Acesso às bases de dados

c) Capacitação para uso de recursos

d) Capacitação para uso dos serviços

e) Comutação bibliográfica nacional e internacional

f) Consulta local

g) Empréstimo domiciliar

h) Empréstimo inter-bibliotecário

i) Exposição de novas aquisições

j) Levantamentos bibliográficos

k) Normalização de trabalhos acadêmicos

l) Orientação aos usuários

m) Serviço de malote entre as bibliotecas setoriais

n) Serviço de reprografia

4.2.3. ACERVO ESPECÍFICO DO CURSO

O acervo da Biblioteca para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos da Faculdade Cesumar de Curitiba destinado à formação básica (formação geral e formação específica profissionalizante), à formação específica e a formação complementar (nas áreas de ensino, de pesquisa e de extensão), atende de maneira completa aos programas das disciplinas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Além disso, a biblioteca da IES possui duas bases de dados pagas: o UP TO DATE, com acesso remoto a todos os alunos, professores, colaboradores da rede de serviços municipais de saúde e hospitais conveniados e a EBSCO, com acesso à periódicos e artigos na íntegra além de e-books. Alunos, professores/preceptores e colaboradores tem acesso a outras bases de dados com acesso livre tais como: Portal de Periódicos CAPES, Base de Dados - Departamento de Informática em Saúde, Centre for Evidence-Based Medicine, Information hyperlinked over proteins, ISI Web of Knowledge- Periódico de todas as áreas/estatística, Micromedex (acesso pelo portal CAPES), Open Access Central, Periódicos CAPES, Portal de revistas científicas, PubMed, SciELO - Scientific Eletronic Library Online.

É possível também acessar através do Sistema COMUT outras bibliotecas para pesquisa, tais como: Biblioteca Virtual de Medicina, Biblioteca Virtual do Ministério da Saúde - BVS MS, Bireme - Biblioteca Virtual em Saúde, Consulta Bibliotecas no mundo, IBCT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, SIBi - Sistema Integrado de Bibliotecas da USP e Sistema de Bibliotecas Unicamp.

O acervo bibliográfico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Cesumar está em constante atualização, através da aquisição de novos títulos de livros e periódicos, bem como de outros materiais bibliográficos e midiáticos, com vistas a atender as necessidades do curso e descarte de obras

atendendo as normas técnicas vigentes.

Atende à política de expansão/atualização do acervo, expressa no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). As atualizações são feitas a partir de catálogos recebidos das editoras que contém os últimos lançamentos editoriais, e, sobretudo, das relações encaminhadas pela coordenação do curso articulado com o colegiado de curso, consolidando os pleitos de seus docentes, e as recomendações do Núcleo Docente Estruturante (NDE) em articulação com os docentes. O acervo é tombado junto ao patrimônio da IES e atualizados (publicado há até cinco anos, excetuando-se os clássicos e os livros relevantes das áreas cuja construção do inédito é mais lenta), atendendo a todos os Programas de Aprendizagem dos módulos do curso. A Biblioteca está com todo o seu acervo informatizado (livros, folhetos, trabalhos, controle da coleção de periódicos e indexação de artigos de alguns periódicos). O sistema funciona em rede, proporcionando a consulta e a alimentação das bases de dados simultaneamente. Todo o acervo está protegido por um sistema eletrônico de segurança, com circuito fechado de TV. Seu controle é feito por meio de monitoramento e gravação de imagens, 24 horas por dia. Possui também Sistema Antifurto da 3M e da MultiSystem para o controle de saída de materiais.

4.3. LABORATÓRIOS

Durante os dois anos, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Cesumar possui a sua disposição laboratórios que atendem às necessidades da formação de um profissional completo. Durante o curso o aluno tem acesso aos conteúdos desenvolvidos nas disciplinas em laboratórios modernos. O curso conta com os seguintes laboratórios didáticos especializados:

4.3.2. Laboratórios Didáticos Especializados

A Faculdade Cesumar de Curitiba possui dois laboratórios físicos com 48 computadores cada um, totalizando 96 máquinas. Possui também um laboratório móvel com 48 notebooks. Todos com a mesma carga de softwares, Windows 7, enterprise

64bits, pacote Office 2013 (licenças originais Microsoft) Processador Intel core i5,4GB memória RAM, had de 500gb, internet 100 mb fibra óptica da Copel. Junto ao laboratório móvel acompanha um roteador de pequeno porte para fazer a distribuição da internet. Os laboratórios contam com mesas que permitem o uso de cadeiras de rodas, e com a disponibilidade de teclado adaptado para quem tem baixa ou nenhuma visão. Os computadores são equipados com o software dosvox.

Os laboratórios de informática possuem as características que serão descritas na sequência.

- São equipados com: aparelho de ar condicionado, ventiladores, quadros brancos, cadeiras estofadas, mesas para computadores, segundo padrões ergonômicos;
- Passam por revisões periódicas tanto no que tange a instalação de software quanto à manutenção preventiva e corretiva de seu hardware. Essa é uma das incumbências da equipe de informática dos laboratórios;
- Possuem acesso a Internet, para tanto a Faculdade Cesumar conta com um link de comunicação com a Internet com capacidade de 2Mbits full duplex, disponível a seu corpo docente e também aos discentes. Esse link é monitorado com relação a sua capacidade e ao fluxo de entrada e saída de dados;
- Contam com o sistema operacional Windows e Linux (live CD), além disso, cada máquina possui um conjunto de software instalado de acordo com as necessidades acadêmicas informadas pelos coordenadores e professores dos cursos;
- Alguns laboratórios contam ainda com um quadro eletrônico interativo (Smart Board) com recursos de touch screen que pode ser utilizado pelo professor nas suas aulas.

5. APOIO AOS DISCENTES

5.1. ATENDIMENTO PSICOPEDAGÓGICO

A Faculdade Cesumar presta assistência aos estudantes com atuação em todos os níveis da estrutura universitária:

- 1) NÚCLEO DE APOIO PEDAGÓGICO - NAP com função de estimular a qualidade de ensino e o apoio pedagógico ao discente. Suas ações concentram-se no acompanhamento e na análise das condições pedagógicas, nos procedimentos

acadêmicos do curso, viabilizando orientações ou estratégias direcionadas à superação de dificuldades. O NAP mantém contato direto e indireto com os estudantes. O contato indireto é mediado pelas informações dos estudantes, por meio da Avaliação Institucional. O contato direto com os alunos é concretizado por demandas determinadas por questões tópicas ou de fundo, relacionadas com o currículo ou com os objetivos do Curso;

- 2) **EGRESSO:** objetiva permitir ao egresso livre trânsito pela instituição, para utilizar todos os serviços de biblioteca (consulta, empréstimo, etc.) e de participar como colaborador em projetos relacionados à sua profissão que a instituição venha a desenvolver; facilitar o ingresso e a permanência em cursos de pós-graduação e extensão e nos eventos científicos realizados pela Unicesumar; fortalecer o relacionamento com o egresso pela realização de encontros de turmas formadas na IES para confraternização ou realização de palestras de atualização de conhecimentos; acompanhar o desenvolvimento profissional do egresso para subsidiar as discussões sobre sua formação, a adequação dos currículos, a absorção do profissional no mercado de trabalho, bem como sua atuação na sociedade;
- 3) **MECANISMOS DE NIVELAMENTO:** (oferecido anualmente) busca a otimização da aprendizagem em áreas do conhecimento, que porventura estejam defasadas em função do ensino médio e de outras possibilidades, como alunos que voltam a procurar uma formação depois de um longo tempo afastado. São propostos pelo Conselho de Curso, com início no 1º bimestre, nas disciplinas de Português, Matemática, Química, Física e Biologia para alunos que não apresentarem um bom desempenho mediante resultado na avaliação realizada aos alunos ingressantes.
- 4) **OUIDORIA:** Faz o acompanhamento através do sistema de reclamações ou dúvidas apresentadas pelos discentes. A direção é responsável em acompanhar, orientar e responder as demandas que chegam por parte dos acadêmicos.
- 5) **PROGRAMA DE APOIO ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS:** media o relacionamento entre professores, funcionários e alunos, orienta e apoia o

Colegiado do Curso e NDE na adequação curricular para atender às especificações dos portadores de necessidades especiais, através do Programa de Monitoria Especial, adapta os recursos físicos da IES, apoia os estudantes com deficiência, disponibilizando pessoal especializado como intérpretes de língua de sinais. A estrutura física da IES é concebida para facilitar a circulação e o uso de todos os ambientes institucionais.

- 6) PROJETO INTÉRPRETE DE LIBRAS: objetiva a contratação e coordenação de intérpretes para atendimento aos acadêmicos portadores de deficiência auditiva com o intuito de proporcionar-lhes uma aprendizagem significativa e consequentemente uma atuação competente e cidadã na sociedade.
- 7) A PESQUISA INSTITUCIONAL: objetiva através dos Programas Institucionais de Pesquisa: PICC, PROBIC, PIBIC e PIBIT/CNPq, etc. fomentar bolsas para o desenvolvimento de projetos de pesquisa privilegiando a inserção de estudantes de graduação nos Grupos de Pesquisa.
- 8) MONITORIA: objetiva um melhor aparelhamento dos Cursos e também o aproveitamento de alunos que apresentem atributos de inteligência e aptidão para a função. Incumbe ao monitor auxiliar os colegas no estudo das disciplinas do Curso, orientando-os na realização de trabalhos individuais e de grupos. De acordo com o PPC a monitoria pode ser computada como atividades complementares.

5.2. POLÍTICA DE BOLSA

A Faculdade Cesumar proporciona variadas formas de auxílio para possibilitar o ingresso e permanência do acadêmico no ensino superior:

- I. **PROUNI – Programa Universidade para Todos** - é uma política pública que favorece a inclusão social e tem como finalidade a concessão de bolsas de estudos (integrais e parciais) nas instituições de ensino privadas para estudantes de baixa renda, variando com a disponibilidade de vagas no curso e concorrência a bolsa de estudos. Suas inscrições ocorrem 2 (duas) vezes ao ano.

-
- II. **Bolsa Experiência** - O Programa oferece 25% de desconto na mensalidade do curso de graduação para acadêmicos com 55 anos ou mais.
 - III. **Bolsa Família** - O Programa oferece 10% de desconto na mensalidade dos cursos de graduação, pós-graduação, ensino fundamental e médio para irmãos, pais, filhos ou cônjuges de estudantes que ingressem na instituição.
 - IV. **FIES - Programa de Financiamento Estudantil** - é uma política pública do Governo Federal, destinado a financiar a graduação no ensino superior de estudantes que não têm condições de arcar com os custos de sua formação e estejam regularmente matriculados em instituições não gratuitas, cadastradas no referido programa e com avaliação positiva nos processos conduzidos pelo MEC.

A instituição conta ainda com um eficiente setor de acolhimento e ouvidoria que, centrado no atendimento e orientação dos acadêmicos regularmente matriculados na IES, buscam fazer um trabalho preventivo a não adequação às exigências legais e às aspirações estudantis, que abrangem a visualização dos aspectos que levam os acadêmicos ao trancamento de matrícula, cancelamento e evasão.

Para além da entidade da organização estudantil, os estudantes têm assento em todos os órgãos colegiados da instituição, onde são incentivados a participarem e dão valiosa contribuição ao fazer acadêmico.

5.3. POLÍTICA DE INTERCÂMBIO

O fortalecimento das relações internacionais, o intercâmbio e desenvolvimento de ações na área de tecnologia e de negócios, a implementação de ações de cooperação nos campos do ensino, pesquisa, extensão e de assessoria nas áreas de planejamento estratégico e gestão universitária são objetivos da cooperação internacional que a Faculdade Cesumar estabelece, principalmente, com os países de língua portuguesa.

A Faculdade Cesumar de Curitiba mantém também intercâmbio e parcerias com diversas instituições dos Estados Unidos da América, Chile, Portugal, Espanha, etc. Aliando a infraestrutura à prática educacional, além de procurar oferecer formação sólida, garantindo ao aluno o aprendizado que lhe permita atuar com competitividade

no mercado de trabalho e no mundo desenvolvido.

5.4. PROGRAMAS DE NIVELAMENTO

A Faculdade Cesumar conta, também, com um eficiente programa de nivelamento ofertado, opcionalmente, a todos os estudantes que desejarem, de forma gratuita, participarem destes cursos, os quais têm duração de 40h e são ofertados aos estudantes ingressantes de cada curso. Os cursos são: Matemática, Língua Portuguesa e Informática.

O Programa de incentivo a qualidade estudantil - Nivelamento propicia ao aluno ingressante a revisão de conteúdos esquecidos ou não aprendidos no ensino básico em disciplinas de uso fundamental, tais como, Língua Portuguesa, Informática e Matemática. Isso porque grande parte dos alunos, no início da vida acadêmica, tem dificuldades com os conteúdos de base para prosseguir com os conteúdos no universo acadêmico.

OBJETIVO GERAL:

Oferecer aos alunos ingressantes uma revisão de conteúdos esquecidos ou não aprendidos na educação básica, fundamentais aos seus estudos universitários.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Proporcionar um aumento qualitativo no conhecimento do aluno em relação ao ensino básico das áreas de ensino ofertadas.

Desenvolver as habilidades em leitura, interpretação de texto, conhecimentos gerais e específicos de base e necessários para um aprendizado contínuo.

Incentivar no aluno a autoaprendizagem.

Estimular os alunos a raciocinar em termos lógicos.

JUSTIFICATIVA:

O Programa de incentivo a qualidade estudantil - Nivelamento faz parte do planejamento anual da instituição, em acordo com sua missão: “Promover a educação de qualidade nas diferentes áreas do conhecimento, formando profissionais cidadãos

que contribuam para o desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária”. Trata-se de um procedimento de estudo e uma atividade pedagógica de fundamental importância para a formação do aluno, especialmente quando se consideram as deficiências da educação básica. São essas deficiências que justificam seu propósito principal que consiste em oportunizar aos seus estudantes a revisão de conteúdos e proporcionar, por meio de explicações e atividades, a aquisição de conhecimentos necessários ao bom desempenho acadêmico e competências próprias da profissão almejada.

METODOLOGIA:

As disciplinas, dentro do Programa de incentivo a qualidade estudantil – Nivelamento, estão voltadas prioritariamente para os alunos ingressantes no Ensino Superior do CESUMAR e para outros das demais séries que tiverem interesse participando de atividades que buscam o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o bom desenvolvimento dos estudantes durante a graduação.

Esses cursos serão oferecidos pela modalidade EAD, onde o aluno terá acesso as seguintes metodologias:

Livro da disciplina escolhida, apresentando 10 (dez) unidades em arquivo PDF;

Cada disciplina do Programa apresentará 25 (vinte e cinco) aulas de 30 (trinta) minutos gravadas e que ficarão disponíveis por demanda;

Materiais extras de estudo;

Slides

Apostilas

Vídeos extras como complemento

Atividades: fóruns, mapas, AEP's

Duas avaliações

PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS:

No início do ano letivo, estarão disponíveis as inscrições para adesão ao Programa de incentivo a qualidade estudantil - Nivelamento. O aluno ao inscrever-se assumirá o

compromisso de frequentar as aulas do programa, conforme orientação dos professores e coordenadores de curso. Será incentivado a fazê-lo, em razão da importância da atividade para sua formação.

Como motivação, a Instituição oferece certificado de participação, cujas horas (40hs) poderão ser contabilizadas como Atividades Complementares.

Esse programa será divulgado aos coordenadores de curso de graduação, visando assegurar que os objetivos institucionais e as orientações da Pró Reitoria de Ensino, no que tange ao ensino diferenciado e sejam concretizados.

COMPETE à coordenação do programa:

- Assegurar a logística do programa;
- Organizar a matrícula do aluno nas disciplinas do Programa de incentivo a qualidade estudantil – Nivelamento;
- Prestar informações sobre o acesso pelos alunos aos programas dos cursos;
- Identificar necessidades de recursos e coordenar ações para supri-los;
- Supervisionar a confecção da Apostila do Curso;
- Emitir os certificados dos alunos que concluírem o programa;
- Enviar a lista de aprovados e médias a serem somadas à disciplina curricular;
- Reunir dados e elaborar relatórios estatísticos.

COMPETE ao docente da disciplina:

- Dar suporte aos alunos nas dúvidas existentes sobre os acessos ao EAD;
- Conduzir e acompanhar as aulas e respectivas atividades;
- Supervisionar os acessos dos alunos no sistema on-line;
- Supervisionar a aplicação das atividades on-line;
- Acompanhar o desenvolvimento das atividades zelando para minimizar a evasão de alunos;
- Comunicar a Coordenação do programa, caso seja detectada evasão superior a 10% do número de alunos iniciantes na turma;

Disponibilizar para a coordenação da disciplina os relatórios e acessos para acompanhamento do histórico dos alunos.

Supervisionar a aplicação do questionário de avaliação do Programa de incentivo a qualidade estudantil - Nivelamento, disponível no sistema EAD, lembrando-se que o aluno somente terá acesso ao certificado após preenchimento da avaliação.

6. PROGRAMA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA FACULDADE CESUMAR

A educação brasileira vive um momento histórico de busca de melhores e adequadas formas de investigação da veracidade educacional e de formação de indivíduos capazes de conhecer e compreender a realidade onde vivem e onde serão chamados a participar como cidadãos e como profissionais. Nesse sentido, há necessidade de implantação de sistemas efetivos e permanentes de autoavaliação institucional, que contribuam de forma significativa para que as instituições de ensino superior repensem suas práticas administrativas e pedagógicas de forma crítica e comprometida, refletindo sobre seu papel na sociedade como promotora e socializadora de um saber científico capaz de alavancar mudanças no entorno social e que esteja em consonância com o preconizado pela legislação disposta no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES.

A avaliação institucional contribui significativamente para que as instituições de Ensino Superior se reavaliem permanentemente em suas práticas, de forma crítica, sistemática e comprometida. Isto equivale a refletir sobre o seu papel na sociedade como disseminadora e promotora do saber, capaz de compreender e modificar a realidade. Por outro lado, deve também servir para que a Instituição possa corrigir deficiências institucionais que coloquem em risco, inclusive, a sua sustentabilidade econômico-financeira.

A Avaliação Institucional da Faculdade Cesumar já é uma prática que ocorre há muito tempo e vem acompanhando seu crescimento e, ainda que realizada através de um processo consciente e planejado pela própria instituição, constitui tarefa de grande complexidade.

A implantação deste processo é uma tentativa ainda mais complexa, considerando

o contexto da realidade mundial. As instituições de ensino superior não se isentam do impacto das pressões da economia globalizada, da alta competitividade sem barreiras geográficas, nem das interferências em questões éticas e sociais. De forma que avaliar é sempre uma tarefa complexa e necessária.

Para a Faculdade Cesumar, a avaliação e acompanhamento de seu desempenho é um instrumento básico que contribui, não só para seu autoconhecimento, como também para a verificação do cumprimento de sua missão institucional.

A Avaliação Institucional tem como objetivo geral subsidiar e orientar a gestão institucional em suas dimensões política, acadêmica e administrativa, para promover os ajustes necessários à elevação do seu padrão de desempenho e à melhoria permanente da qualidade e pertinência das atividades desenvolvidas.

Interessado na consolidação e na promoção da qualidade de seus serviços, desenvolve um Programa de Avaliação Institucional desde 1997, através de uma Comissão Permanente de Avaliação – CPA. Esta comissão é composta por docentes, discentes, corpo técnico- administrativos e representantes da sociedade civil organizada.

A Comissão Permanente de Avaliação, responsável pela elaboração e desenvolvimento do Programa de Avaliação Institucional está vinculada à Reitoria e à Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, em função assessora.

As ações desta comissão contribuem para o planejamento e gestão universitária, envolvendo a comunidade acadêmica de modo participativo e democrático. A construção compartilhada de um Programa de Avaliação Institucional é uma oportunidade de mobilizar a capacidade que hoje a Faculdade Cesumar conta de levar a cabo um projeto inovador gerando resultados concretos inseridos em processos transparentes de decisões.

Os pressupostos que norteiam o Programa de Avaliação Institucional são sustentados pelos princípios de: globalidade, comparabilidade, respeito à identidade institucional, não premiação ou punição, ação voluntária e continuidade.

Com essa preocupação, a Faculdade Cesumar de Curitiba estabelece uma política para avaliação embasada nas seguintes diretrizes:

-
- Autoconhecimento da instituição e do resultado de suas ações, permitindo adequá-las às demandas sociais;
 - maior participação da instituição na comunidade;
 - profissionalização da gestão acadêmica e administrativa;
 - busca contínua da qualidade no cumprimento de suas funções de ensino, pesquisa e extensão, em consonância com as demandas sociais, de ensino e com a Missão Institucional;
 - adoção de um compromisso ético e formal para garantir as condições favoráveis ao bom desempenho da instituição e do educando;
 - garantia de uma metodologia que permita oportunidade de participação da comunidade e exercício da cidadania competente;
 - difusão do processo de avaliação interno e externo;
 - garantia do processo e avaliação de desempenho;
 - articulação entre os diferentes setores no processo de avaliação.

Com base nestas diretrizes, objetiva-se o envolvimento institucional em propostas que busquem o equilíbrio e a competência.

A CPA tem a função de coordenar e conduzir o processo da Avaliação Institucional, sendo que suas principais atribuições são:

- Envolver a comunidade acadêmica e administrativa - docentes, discentes, funcionários técnico-administrativos e de apoio - no processo de avaliação, estimulando a participação;
- organizar o sistema de coleta e análise de dados;
- contribuir para construção e aplicação de instrumentos de coleta de dados;
- agrupar e proceder à análise dos dados colhidos no âmbito do(s) curso(s), programas ou no âmbito da área administrativa;
- divulgar resultados e promover discussões em torno da análise dos resultados;
- subsidiar o processo de planejamento institucional, orientando ações futuras através da comparação das avaliações internas e externas.

-
- avaliar continuamente os objetivos estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, com vistas a detectar aspectos que precisam ser melhorados ou preservados, de modo a desenvolver uma cultura de constante aprimoramento;
 - promover a continuidade do processo avaliativo.

Em consonância com as políticas adotadas, o programa estabelece como metas:

- Levantar o perfil socioeconômico e cultural dos docentes, discentes e funcionários técnico-administrativos;
- avaliar o corpo docente dos cursos de graduação e pós-graduação;
- avaliar a estrutura didático-pedagógica dos cursos;
- avaliar a infraestrutura institucional;
- realizar avaliação dos cursos por egressos;
- avaliar o corpo técnico-administrativo;
- avaliar a gestão dos cursos de graduação e pós-graduação;
- avaliar a gestão do centro universitário, em todos os níveis;
- avaliar a produção científica nas linhas de pesquisa da instituição;
- avaliar as atividades de ação comunitária;
- promover a apresentação e discussão de resultados;
- avaliar o impacto do projeto de avaliação institucional;
- promover condições favoráveis para realização da avaliação externa;
- analisar os resultados obtidos pela instituição na avaliação externa, articulando-os aos da autoavaliação;
- promover a meta avaliação do programa de avaliação institucional.

Portanto, para a Faculdade Cesumar, a avaliação institucional é uma ferramenta importante para o planejamento e gestão universitária; contribui para o autoconhecimento da organização e para a identificação dos aspectos restritivos e propulsores, permitindo verificar o efetivo cumprimento da missão institucional.

Em consonância com o Programa de Avaliação Institucional, após leitura dos relatórios enviados anteriormente ao Ministério da Educação - MEC, verifica-se importante ressaltar que a IES já possui uma longa jornada e experiência em relação à

avaliação institucional universitária, desde o PAIUB até o SINAES, através de projetos implantados pela administração, que ganharam novos rumos quantitativos e qualitativos, visando "discutir, avaliar e propor o sistema global de planejamento das ações e das diretrizes da política de ensino de graduação e pós-graduação da Faculdade Cesumar", a princípio.

A avaliação e o acompanhamento do ensino de graduação estão presentes nas atribuições dos Coordenadores de Cursos, em sua dimensão mais geral, acreditando que é um processo em constante construção e de consolidação das ações de ensino.

Como pode ser verificado no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e no Programa de Avaliação Institucional, há toda uma preocupação e responsabilidade com a proposta de avaliação dentro da Faculdade Cesumar de Curitiba. Neste sentido, a CPA pôde perceber que a Avaliação de disciplinas e Docentes do Ensino de Graduação, tornou o aluno mais participativo e agente do seu processo de aprendizagem; em segundo lugar, acompanha de perto a qualidade dos cursos já existentes, visando possíveis e seguras ampliações. Ainda, que esse acompanhamento tem como objetivo: abrir um canal de comunicação com os alunos e despertar no corpo docente a necessidade da educação continuada, como fonte de atualização constante, objetivos que vêm sendo alcançados, demonstrados por meio da melhoria do ensino.

A busca constante da qualidade dos cursos ofertados é o que se estabelece como prioridade para o sucesso dessa meta, a utilização dos resultados da avaliação institucional como uma ferramenta de mensuração dos trabalhos realizados e das próximas ações a serem realizadas.

METODOLOGIA

Conforme determina as diretrizes da CONAES, o processo de autoavaliação seguiu 04 (quatro) etapas distintas e interdependentes: Preparo, Desenvolvimento, Consolidação e Execução. Cada etapa foi subdividida em ações específicas, a saber:

- **Preparação:**

- 1) CPA;

2) Sensibilização;

3) Projeto.

- **Desenvolvimento:**

1) Ação;

2) Levantamento;

3) Tabulação e Análise;

4) Relatórios Parciais.

- **Consolidação:**

1) Relatório Final;

2) Comunicação;

3) Balanço.

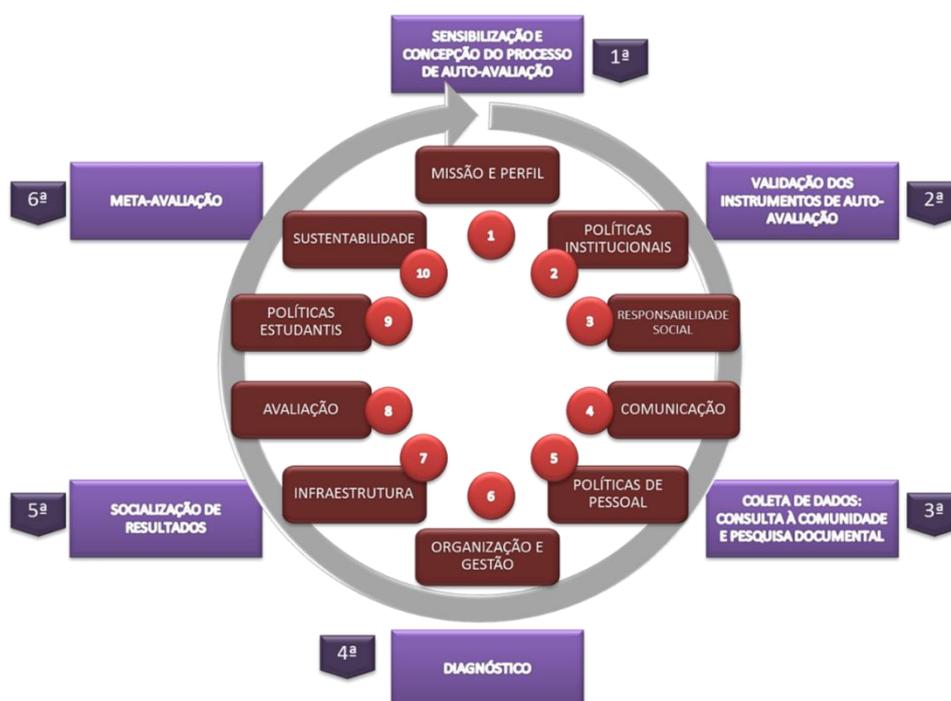
- **Execução:**

1) Pontos de Melhoria;

2) Estratégias de Correção;

3) Implantação de Melhorias.

FLUXO DO PROCESSO AVALIATIVO



FONTE: PROGRAMA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL UNICESUMAR CPA (2017).

ANEXO A: Perfil do Coordenador do Curso

NOME DO PROFESSOR – Coordenador do curso		
MELANIA CARNHELUTTI		
TITULAÇÃO	REGIME DE TRABALHO	CARGA HORÁRIA SEMANAL
MESTRE	INTEGRAL	40
INGRESSO NA IES	INGRESSO NO CURSO	INGRESSO NO NDE
04/2014	02/2016	02/2016
FORMAÇÃO ACADÊMICA:		
<p>Mestre em Ciências Sociais Aplicadas – Área de concentração: Ciências Contábeis. Centro Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1998 – Término 2000.</p> <p>Especialização em Marketing e Desenvolvimento Gerencial: Centro Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1994 – Término 1995.</p> <p>Especialização em Gerencia Contábil. Centro Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1992 – Término 1994.</p> <p>Graduação em Ciências Contábeis. Centro Católico do Sudoeste do Paraná – UNICS, PALMAS – PR, Brasil. Início 1987 – Término 1989.</p>		
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:		
<p>No Ensino Superior:</p> <p><u>04/2014 a atual:</u> Professor Titular, Enquadramento Funcional: T-40, Carga horária: 40. Centro Universitário Cesumar - UNICESUMAR, Maringá - PR. Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis, Coordenadora da Consultoria Junior – Ciências Contábeis, Coordenadora dos Cursos de Pós-graduação MBA em Controladoria e Gerência/MBA – Auditoria e Perícia Contábil /MBA – Planejamento e Gestão Tributária/MBA – Planejamento e Gestão de Custos no período de 04/2014 até 12/2015.</p> <p>Faculdade Cesumar de Curitiba - Professor Titular, Enquadramento Funcional: T-40, Carga horária: 40 – Coordenadora da área de Humanas e Sociais Aplicadas, Coordenadora do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, dos Cursos de Pós – graduação MBA em Controladoria e Gerência/MBA – Auditoria e Perícia Contábil /MBA – Planejamento e Gestão Tributária/ MBA – Planejamento e Gestão de Pessoas/MBA – Planejamento e Gestão de Projetos no período de 01/2016 a atual.</p> <p><u>2013 a 2014:</u> Professor Titular, Enquadramento Funcional: T-40, Carga horária: 40 – Professora e Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis - Sociedade Educacional de Santa Catarina – SOCIESC – SC- Brasil.</p> <p><u>2005 a 2010:</u> Professor Titular, Enquadramento Funcional: T-40, Carga horária: 40 – Professora e Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis - Centro Universitário Autônomo do Brasil - Unibrasil - Brasil.</p> <p><u>2003 a 2004:</u> Professor substituto Enquadramento Funcional: Carga horária: 20 –</p>		

Universidade Federal do Paraná. UFPR – Brasil.

2002 a 2005: Professor Titular, Enquadramento Funcional: T-40, Carga horária: 40 – Professora e Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis - Faculdade de Administração, Ciências, Educação e Letras- FACEL - Brasil.

Não Acadêmica:

1998 a 2002: Supervisora de Vendas – Auto Finance/Gerente de contas Premier – HSBC Bank Brasil S/A

1987 a 1998: Gerente de Contas, Assistente de Gerente, Escriturária – Banco Bamerindus do Brasil S/A.

1º SEMESTRE

TECNOLÓGICO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DISCIPLINA: CONCEITOS DE ADMINISTRAÇÃO E ÉTICA EMPRESARIAL

Ementa:

Conceitos de administração. As organizações e seus ambientes. Funções da administração. Habilidades e competências do gestor. Evolução do pensamento administrativo: perspectiva clássica, humanística, moderna e contemporânea. Ética empresarial.

Bibliografia Básica:

1. CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; STRUETT, Mirian Aparecida Micarelli; ALBUQUERQUE, Ricardo Azenha Loureiro. **Conceitos de administração e ética empresarial**. Maringá: UniCesumar, 2016.
2. HEILBORN, Gilberto; LACOMBE, Francisco Jose Masset. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2008.
3. MAXIMIANO, Antonio C. A. **Fundamentos da Administração: manual compacto para disciplinas de TGA e Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

Bibliografia Complementar:

1. MORAES, Anna Maris Pereira de. **Introdução à administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
2. JONES, Gareth R. **Teoria das Organizações**. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2010.
3. ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A. **Fundamentos de Administração: conceitos essenciais e aplicações**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
4. SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.
5. SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

DISCIPLINA: COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL E NEGOCIAÇÃO

Ementa:

Conceitos e a importância da negociação. Possíveis resultados em negociação. Elementos essenciais em negociação. Habilidades, processos e planejamento em negociação. Processo de negociação. A ética nas organizações. A comunicação no contexto empresarial. O processo comunicacional. Tipos de comunicação nas organizações. A comunicação e o gestor. Comunicação empresarial estratégica. Plano integrado de comunicação empresarial.

Bibliografia Básica:

1. TAVARES, Maurício. **Comunicação Empresarial e Planos de Comunicação**. São Paulo: Atlas, 2010.
2. SILVA, Alessandra G. N [et al.]. **Gestão de Negociação: como conseguir o que se quer sem ceder o que não se deve**. São Paulo: Saraiva 2007.
3. PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação empresarial**. São Paulo: Alínea, 2010.

Bibliografia Complementar:

1. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento Organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.
2. FORNI, João José. **Gestão de crises e comunicação: o que gestores e profissionais de comunicação precisam saber para enfrentar crises corporativas**. São Paulo: Atlas, 2015.
3. CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Elsevier, 2010.
4. CARVALHAL, Eugenio do et al. **Negociação e Administração de Conflitos**. Rio de Janeiro: FGV, 2012.
5. BERG, Ernesto Artur. **Administração de conflitos: abordagens práticas para o dia a dia**. Curitiba: Juruá, 2012.

DISCIPLINA: GESTÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

Ementa:

Técnicas e modelos para gestão de pessoas e suas implicações organizacionais. Estudo do desenvolvimento, gerência e processos para estimular e aperfeiçoar equipes.

Bibliografia Básica:

1. CHIANENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri: Manole, 2014.
2. ARAÚJO, Luis César Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2009.
3. MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

Bibliografia Complementar:

1. BOHLANDER, George; SNELL, Scott; ROSA, Maria Lúcia G. L.; VISCONTI, Solange Aparecida. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2003.
2. RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2012.
3. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2008.
4. MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.
5. BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. São Paulo: Atlas, 2007.

DISCIPLINA: EMPREENDEDORISMO

Ementa:

Técnicas e modelos para gestão de pessoas e suas implicações organizacionais. Estudo do desenvolvimento, gerência e processos para estimular e aperfeiçoar equipes.

Bibliografia Básica:

1. MIYATAKE, Anderson Katsumi; MAZZEI, Bianca Burdini; PARDO, Paulo; CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ Núcleo de Educação a Distância. **Empreendedorismo**. Maringá: UniCesumar, 2016.
2. DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo para visionários: desenvolvendo negócios inovadores para um mundo em transformação**. Rio de Janeiro: Empreender / LTC, 2014.
3. CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; PIKANÇO, Fabiana Cristina de Azevedo; CARNEIRO, Reginaldo Aparecido; PERIOTTO, Tânia Regina Corredato. **Empreendedorismo sob a ótica da interdisciplinaridade: volume - 1**. Maringá: Cesumar, 2015.

Bibliografia Complementar:

1. HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações: aumentando a competitividade através do intra-empreendedorismo**. São Paulo: Saraiva, 2006.
2. LACRUZ, Adonai José. **Plano de negócios passo a passo: transformando sonhos em negócios**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.
3. MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro; BERNARDES, Cyro. **Criando empresas para o sucesso: empreendedorismo na prática**. São Paulo: Saraiva, 2004.
4. DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
5. CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilização de novas empresas, um guia compreensivo para iniciar e tocar seu próprio negócio**. Barueri: Saraiva, 2012 - 2ª reimpressão - 2014.

DISCIPLINA: GESTÃO DA INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Ementa:

O que é inovação. Tipos de inovação. O processo de inovação. Inovações tecnológicas. Perspectivas da inovação tecnológica. Conceitos e propriedades da tecnologia. Criatividade e inovação. Criar, compartilhar e proteger conhecimento em inovação. Redes empresariais e inovação. Difusão e adoção de inovação. Sistemas abertos de inovação.

Bibliografia Básica:

1. UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; SAES, Danillo Xavier; ALBUQUERQUE, Ricardo Azenha Loureiro. **Gestão da inovação e tecnologia**. Maringá, 2016.
2. BEAL, Adriana. **Gestão estratégica da informação: como transformar a informação e a tecnologia da informação em fatores de crescimento e auto desempenho nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2012.
3. FREITAS FILHO, Fernando Luiz. **Gestão da inovação: teoria e prática para implantação**. São Paulo: Atlas, 2013.

Bibliografia Complementar:

1. CARRETEIRO, Ronald. **Inovação tecnológica: como garantir a modernidade do negócio**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 2009.
2. ANDREASSI, Tales. **Gestão da inovação tecnológica**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
3. ROCHA, Lygia Carvalho. **Criatividade e inovação: como adaptar-se às mudanças**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 2009.
4. TIGRE, Paulo Bastos. **Gestão da inovação: a economia da tecnologia do Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
5. FERNANDES, Jorge Monteiro. **Gestão da tecnologia como parte da estratégia competitiva das empresas na era cibernética**. Curitiba: Prisma, 2014.

DISCIPLINA: INTRODUÇÃO À PSICOLOGIA

Ementa:

A disciplina propõe um estudo sobre o comportamento organizacional através das teorias psicológicas da psicanálise e do behaviorismo. Refere à pessoa na organização com os temas: personalidade humana, percepção, emoção, inteligência emocional, ajustamento e produtividade na organização, assédio moral, psicopatologias e qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia Básica:

1. CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; CORREIA, Maria Joana Casagrande Soares. **Introdução à psicologia**. Maringá: UniCesumar, 2015.
2. AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia Aplicada à Administração: uma abordagem interdisciplinar**. São Paulo: Saraiva 2005.
3. FIORELLI, J. O. **Psicologia para Administradores: integrando teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2014.

Bibliografia Complementar:

1. BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.
2. BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.
3. ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.
4. GRIGGS, Richard A. **Psicologia: uma abordagem concisa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
5. ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Education, 2014.

DISCIPLINA: CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Ementa:

A disciplina trará uma breve visão histórica da evolução de treinamento e desenvolvimento. Abordará as definições e conceitos de competência, considerando conhecimento, habilidades e atitudes. Definirá habilitação, capacitação, qualificação e treinamento. Além de apresentar aprendizagem organizacional e conhecimento. Implicações e aplicações dos métodos de treinamento e desenvolvimento, incluindo socialização e integração. Programa de treinamento e desenvolvimento. Etapas do processo de treinamento e desenvolvimento. Técnicas de treinamento. Avaliação do esforço de treinamento e desenvolvimento. Integração do Programa de Treinamento e Desenvolvimento ao Desenvolvimento Organizacional.

Bibliografia Básica:

1. PACHECO, Luzia; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara; SOUZA, Valéria de. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
2. KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. São Paulo: Atlas, 2001.
3. UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; VARGAS, Eudes Cristiano; MANTOVANI, Marcia Tathiane da Silva Ribeiro. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Maringá, 2016.

Bibliografia Complementar:

1. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.; BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Makron Books, 2007.
2. GARDNER, Howard; CHEN, Jie-Qi; MORAN, Seana; COSTA, Roberto Cataldo; COSTA, Ronaldo Cataldo. **Inteligências múltiplas ao redor do mundo**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
3. IMAI, Masaaki. **Gemba-Kaizen: estratégias e técnicas do Kaizen no piso de fábrica**. São Paulo: Imam, 2000.
4. CLUTTERBUCK, David; MOURÃO NETTO, Maria Silvia. **Coaching eficaz: como orientar sua equipe para potencializar resultados**. São Paulo: Gente, 2008.
5. FOGUEL, Sergio; SOUZA, Carlos Cesar. **Desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1995.

DISCIPLINA: IDENTIFICAÇÃO E REALOCAÇÃO DE TALENTOS

Ementa:

Serão abordados temas atuais relacionados à Identificação e Realocação de Talentos e a Gestão de Recursos Humanos, Tomando Vantagem Competitiva por Intermédio das Pessoas; Requisitos Essenciais para o Mercado de Trabalho; O Mercado de Trabalho: Oferta e Procura; Planejamento de Recursos Humanos como Ferramenta Estratégica; Recrutamento: o processo de agregar pessoas; Objetivos do recrutamento de pessoas; Recrutamento Externo; Recrutamento Interno; Estabelecendo um roteiro para a análise de currículos; A seleção de pessoas; Etapas de um processo seletivo e a realização da entrevista; Provas de conhecimento e testes psicológicos; Dinâmicas de grupo e finalização da seleção; Banco de talentos e suas vantagens; Implantando o banco de talentos.

Bibliografia Básica:

1. CARDOSO, Marilicy Maia Guerra. **Identificação e Realocação de Talentos**. Maringá – PR, 2014.
2. PACHECO, Luzia et al. **Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas**. Rio de Janeiro: FGV. 2008.
3. GASALLA, José María. **A Nova Gestão de Pessoas: o talento executivo**. São Paulo: Saraiva, 2007.

Bibliografia Complementar:

1. CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa**. Barueri SP: Manole, 2009.
2. SILVA, Mário Celso Marcondes e. **Competência e resultados em planejamento estratégico de recursos humanos: um fator diferencial da empresa moderna**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
3. BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur; ROSA, Maria Lúcia G. Leite. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
4. ROCHA-PINTO, Sandra Regina da et al. **Dimensões Funcionais da Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
5. GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão dos Talentos**. São Paulo: Financial Time, 2007.

DISCIPLINA: CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Ementa:

Serão abordados temas atuais relacionados a Cargos e salários; Administração de Cargos e o Aspecto Motivador do salário; os Desafios da equidade Interna e externa Frente às remunerações; Planejamento e Fases de Implantação do programa de Cargos e salários; Avaliação de Cargos por Métodos não Quantitativos; Avaliação de Cargos por Métodos Quantitativos; Abordagem à pesquisa salarial; estrutura salarial e enquadramento dos Cargos; política salarial; plano de Cargos e salários ou um plano de Carreira; remuneração estratégica; os Benefícios e a estrutura salarial das organizações.

Bibliografia Básica:

1. CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; CARDOSO, Marilicy Maia Guerra; MANTOVANI, Marcia Tathiane da Silva Ribeiro. **Cargos, salários e benefícios**. Maringá: Unicesumar - Centro Universitário de Maringá, 2016.
2. PONTES, Benedito R. **Administração de Cargos e Salários: carreiras e remunerações**. Rio de Janeiro: LTR, 2012.
3. SOUZA, Maria Zelia de Almeida[et al.]. Fundação Getúlio Vargas. FGV MANAGEMENT. **Cargos, Carreiras e Remuneração**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

Bibliografia Complementar:

1. CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: como reter talentos na organização**. Barueri: Manole, 2009.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a Administração de Recursos Humanos**. Barueri: Manole, 2010.
3. MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2005.
4. FLANNERY, Thomas P.; PLATTEN, Paul E; HOFRICHTER, David A. **Pessoas, desempenho e salários: as mudanças na forma de remuneração nas empresas**. São Paulo: Futura, 2002.
5. PASCHOAL, Luiz. **Administração de cargos e salários: manual prático e novas metodologias**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

DISCIPLINA: SISTEMA DE INFORMAÇÃO GERENCIAL

Ementa:

A disciplina propõe sistematizar a seleção, avaliação e desempenho de recursos computacionais: hardware e software. Também proporcionar o conhecimento sobre Informação gerencial, tipos e usos da informação, tratamento da informação versus atividades afins. Além disso, avaliar a qualidade desejável de programas e sistemas: manutenção, portabilidade, legibilidade, eficiência e documentação. Também entender o funcionamento de sistemas especialistas, sistemas de apoio a decisão. Sistemas executivos. Gerenciamento de sistemas: ciclo de vida de um sistema. Metodologias de gerência de programação e projeto de sistemas. Tópicos avançados em internet, comércio eletrônico e e-business também são propostos para estudo na disciplina.

Bibliografia Básica:

1. BIO, Sergio Rodrigues. **Sistemas de informação: um enfoque gerencial**. São Paulo: Atlas, 2008.
2. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas de informações gerenciais: estratégicas, táticas, operacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.
3. REZENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. **Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais: o papel estratégico da informação e dos sistemas de informação nas empresas**. São Paulo: Atlas, 2013.

Bibliografia Complementar:

1. LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane Price; GUIMARÃES, Thelma. **Sistemas de informação gerenciais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.
2. STAIR, Ralph M.; VIEIRA, Maria Lúcia Lecker; ALENCAR, Dalton Conde de. **Princípios de sistemas de informação: uma abordagem gerencial**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1998.
3. BOAR, Bernard. **Tecnologia da informação: a arte do planejamento estratégico**. São Paulo: Berkeley,
4. SILVA, Arídio; RIBEIRO, José Araújo; RODRIGUES, Luiz Alberto. **Sistemas de informação na administração pública: modelos em UML**. Rio de Janeiro: Revan, 2004.
5. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Atlas, 2013

DISCIPLINA: NOÇÕES DE GESTÃO FINANCEIRA

Ementa:

Cálculos Financeiros das Atividades Operacionais. Cálculos Financeiros das Atividades de Financiamento. Cálculos Financeiros das Atividades de Investimento. Cálculos Trabalhistas de Folha de Pagamento. Cálculos Trabalhistas de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Bibliografia Básica:

1. UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; LOPES, José Carlos de Jesus; BARCZSZ, Silvio Silvestre; ALVES, Yony Brugnolo. **Noções de gestão financeira e comércio exterior no agronegócio**. Maringá, 2016.
2. GONÇALVES, Danilo Amerio; CURY, Marcus Vinícius Quintella; ABREU FILHO, José Carlos Franco; SOUZA, Cristovão Pereira de; FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS; FGV MANAGEMENT. **Finanças corporativas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
3. HOJI, Masakazu. **Administração financeira e orçamentária: matemática financeira aplicada, estratégias financeiras, orçamento empresarial**. São Paulo: Atlas, 2012.

Bibliografia Complementar:

1. GITMAN, Lawrence Jeffrey. **Princípios de administração financeira**. São Paulo: Harbra, c1984.
2. GITMAN, Lawrence Jeffrey; MADURA, Jeff; ROSA, Maria Lúcia G. L. **Administração financeira: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Pearson Addison Wesley, 2003.
3. MENDES, Sérgio. **Administração financeira e orçamentária: teoria e questões**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
4. SANVICENTE, Antonio Zoratto. **Orçamento na administração de empresas: planejamento e controle**. São Paulo: Atlas, 2012.
5. MORANTE, Antonio Salvador; JORGE, Fauzi Timaco. **Administração financeira: decisões de curto prazo, decisões de longo prazo, indicadores de desempenho**. São Paulo: Atlas, 2007.

DISCIPLINA: ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO

Ementa:

Ergonomia e sua abrangência. Técnicas de análise ergonômica do trabalho: física, cognitiva e ambiental. Aplicação da Norma regulamentadora 17 (NR17). Relação da ergonomia com a qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia Básica:

1. GUÉRIN, F.; INGRATTA, Giliane M. J.; MAFFEI, Marcos; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERQUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Blücher, 2001 - 6ª reimpressão - 2012.
2. DUL, Jan; WEERDMEEESTER, Bernard; IIDA, Itiro. **Ergonomia prática**. São Paulo: Blücher, 2012.
3. GRANDJEAN, Etienne; KROEMER, K. H; GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Bibliografia Complementar:

1. SILVA, Alexandre Pinto da. **Ergonomia: interpretando a NR-17: manual técnico e prático para a interpretação da norma regulamentadora n. 17**. São Paulo: LTr, 2013.
2. LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2016.
3. ROCHA, Geraldo Celso. **Trabalho, saúde e ergonomia/ relação entre aspectos legais e médicos**. Curitiba: Juruá, 2012.
4. SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelin Chaves. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. São Paulo: LTr, 2014.
5. CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana. **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

DISCIPLINA: ORGANIZAÇÃO, SISTEMAS E MÉTODOS

Ementa:

Serão abordados temas atuais, relacionados ao ambiente empresarial, levando em conta o ambiente interno e externo, explicando as interações destes com as organizações; conceitos e aplicações das organizações rígidas (mecânicas) e flexíveis (orgânicas); estrutura organizacional e processo empresarial: lay-out, fluxograma e organograma; Enfoque prático sobre as ferramentas de levantamento de dados, investigação, análise e elaboração de projetos de mudança na organização; Manuais organizacionais. Temas e assuntos inerentes ao trabalho do analista de O&M : gestão da mudança, investigação e análise da cultura organizacional, clima organizacional, reengenharia, downsizing, programas de qualidade, aprendizagem organizacional , criatividade, inovação e tecnologia nas empresas. Perspectiva do profissional de O&M na atualidade e consultoria.

Bibliografia Básica:

1. CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ; CARDOSO, Marilicy Maia Guerra (Org.). **Organizações, sistemas e métodos**. Maringá: [s.n.], 2012.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a SO&M**. Barueri: Manole, 2010.
3. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas, Organização e Métodos: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Atlas, 2005.

Bibliografia Complementar:

1. CURY, Antonio. **Organizações e Métodos: uma visão holística**. São Paulo: Atlas, 2012.
2. ARAUJO, Luis César Gonçalves de. **Organização e Métodos: integrando comportamento, estrutura, estratégia e tecnologia**. São Paulo: Atlas, 1989.
3. CARREIRA, Dorival. **Organização, Sistemas e Métodos: ferramentas para racionalizar as rotinas de trabalho e a estrutura organizacional da empresa**. São Paulo: Saraiva, 2009.
4. HAMMER, Michael; STANTON, Steven A. **A Revolução da Reengenharia: um guia prático**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.
5. **OSM (Organização, Sistemas e Métodos): uma visão contemporânea**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010 - Reimpressão 2013.

DISCIPLINA: GESTÃO DO CONHECIMENTO

Ementa:

Emergência da sociedade do conhecimento. Novo contexto das organizações. O conhecimento. Valor de uma organização. O capital intelectual nas organizações. Os modelos de mensuração da Gestão do Conhecimento e do Capital Intelectual. Mensuração dos resultados da Gestão do Conhecimento e do Capital Intelectual. Benefícios proporcionados pela Gestão do Conhecimento e do Capital Intelectual. Desenvolvimento de conhecimento nas organizações. E-Learning e a gestão do conhecimento.

Bibliografia Básica:

1. PEREIRA, Luciano Santana. **Gestão do Conhecimento**. Maringá: Cesumar, 2014.
2. ANGELONI, Maria Terezinha. **Organizações do Conhecimento: infraestrutura, pessoas e tecnologia**. São Paulo: Saraiva, 2008.
3. CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, João Batista Diniz; VILHENA, Rosa Maria de Paula. **Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

Bibliografia Complementar:

1. TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA, Ikujiro; THORELL, Ana. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.
2. PASSOLI, Gabriela E. **Gestão da Inovação e do Conhecimento**. Curitiba: Ibpx, 2012.
3. CARVALHO, Fábio Câmara Araújo de. **Gestão do conhecimento**. São Paulo: Pearson, 2012.
4. ZABOT, João Batista M.; SILVA, L. C. Mello da. **Gestão do conhecimento: aprendizagem e tecnologia construindo a inteligência coletiva**. São Paulo: Atlas, 2002.
5. POZO, J. I.; FELTRIN, Antonio. **Aquisição de conhecimento: quando a carne se faz verbo**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

DISCIPLINA: CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

Ementa:

A disciplina propõe um estudo sobre a cultura organizacional: conceito, criação, componentes e formação da cultura organizacional, contracultura e gerenciamento da cultura. Também aborda sobre o clima organizacional: conceito, importância de se avaliar o clima, influência dos líderes no clima organizacional, pesquisas de clima interno e seus impactos na organização, técnicas de pesquisa usadas nas empresas e fatores que influenciam num clima agradável.

Bibliografia Básica:

1. DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional**. São Paulo: Alínea, 2007.
2. FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
3. JOHANN, Sílvio Luiz. **Gestão da cultura corporativa: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2004.

Bibliografia Complementar:

1. PACHECO, Luzia; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara; SOUZA, Valéria de. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
2. VECCHIO, Robert P.; GALMAN, Roberto. **Comportamento organizacional: conceitos básicos**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
3. WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2011.
4. TORQUATO, Gaudêncio. **Cultura, poder, comunicação e imagem: fundamentos da nova empresa**. São Paulo: Pioneira, 2002.
5. LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

DISCIPLINA: FORMAÇÃO SOCIOCULTURAL E ÉTICA

Ementa:

Estudo e interpretação sobre os acontecimentos sociais, políticos, econômicos, culturais e atualização permanente sobre a realidade brasileira, mundial e sobre outras áreas do conhecimento. Estudo dos valores éticos e culturais que permeiam as relações dos homens na sociedade contemporânea, focando as relações étnico-raciais, a história e a cultura afro-brasileira e indígena e reflexão crítica acerca das políticas de afirmação e resgate histórico da população brasileira. Políticas públicas de inclusão social; formação da identidade nacional brasileira e das políticas educacionais da valorização das diversidades e dos direitos humanos. Políticas de Educação Ambiental e Sustentabilidade.

Bibliografia Básica:

1. ARANHA, Maria Lúcia de Arruda, MARTINS, Maria Helena Pires. **Filosofando – Introdução à Filosofia**. São Paulo. 2009.
2. CONSTANTINO, Cristina Herold, MALENTACHI, Débora Azevedo. **Formação Sociocultural e Ética**. Ed. Única. Ed. Cesumar, 2013.
3. ALIGLERI, Lilian; ALIGLERI, Luiz Antonio; KRUGLIANSKAS, Isak. **Gestão socioambiental: responsabilidade e sustentabilidade do negócio**. São Paulo: Atlas, 2009.

Bibliografia Complementar:

1. BARROCO, Maria Lucia Silva. **Ética: Fundamentos sócio-históricos**. São Paulo: Cortez, 2010.
2. FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler: em três artigos que se completam**. São Paulo: Cortez, 2011.
3. MATTOS, Regiane Augusto de. **História e cultura afro-brasileira**. São Paulo: Contexto, 2016.
4. VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética**. São Paulo: Brasiliense, 2013.
5. AMATO NETO, João. **Sustentabilidade & produção: teoria e prática para uma gestão sustentável**. São Paulo: Atlas, 2011.

DISCIPLINA: LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E RELAÇÕES SINDICAIS

Ementa:

Conceito e finalidade do direito do trabalho. Fontes de direito de trabalho. Interpretação das normas de direito do trabalho. Princípios do direito do trabalho. A História do sindicalismo. O Direito coletivo do trabalho. Divisões ou ramos do direito coletivo. Direito sindical, a organização sindical e estrutura sindical brasileira. Unicidade sindical. O Sindicato. Prerrogativas e deveres dos sindicatos. Financiamento dos sindicatos, tipos de contribuições sindicais, liberdade sindical. Centrais sindicais. Representação dos trabalhadores nas empresas. Políticas de relações trabalhistas. Conflitos coletivos de trabalho. Formas de resolução do conflito coletivo. Negociação coletiva. Convenções, acordos e dissídios coletivos. Pressões sindicais. Avaliação de greves.

Bibliografia Básica:

1. LOPES, Mariane Helena. **Legislação Trabalhista e Relações Sindicais**. Maringá – PR, 2012.
2. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.
3. NEGRÃO, Ricardo. **Direito empresarial: estudo unificado**. São Paulo: Saraiva, 2014.

Bibliografia Complementar:

1. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.
2. BRANCHIER, Alex Sander; TESOLIN, Juliana Daher Delfino. **Direito e legislação aplicada**. São Paulo: Ibplex, 2006.
3. PEREIRA, Leone. **Prática trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
4. MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
5. **VADE MECUM TRABALHISTA**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2009.

DISCIPLINA: GESTÃO DE DEPARTAMENTO PESSOAL

Ementa:

Serão abordados temas atuais relacionados ao estudo dos cálculos trabalhistas: contemplando os proventos, rendimentos brutos; diferentes tipos de salários existentes; Guias de Encargos trabalhistas destinadas ao empregador; 13º Salário; férias; Rescisões.

Bibliografia Básica:

1. SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de Departamento Pessoal**. São Paulo: 2008.
2. PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários: carreira e remuneração**. São Paulo: LTr, 2012.
3. CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LUSTRI, Denise; ROCHA, Jorge L. Cunha da; SOUZA, Maria Zelia de Almeida. **Cargos, carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2011.

Bibliografia Complementar:

1. SALEM, Dina Aparecida Rossignolli. **Direitos rescisórios trabalhistas: teoria e prática**. São Paulo: Edipro, 1994.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. Barueri, SP: Manole, 2009.
3. SANCHEZ, Adilson. **Manual de rescisão de contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.
4. SAAD, Eduardo G. **Consolidação das Leis Trabalhistas: Comentada**. Rio de Janeiro: LTR, 2007.
5. VIANA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. Rio de Janeiro: LTR.

DISCIPLINA: GESTÃO DE DESEMPENHO

Ementa:

A disciplina propõe um estudo sobre o que é a gestão de pessoas e seus subsistemas de atuação. Conceito de avaliação e gestão de desempenho, sua finalidade, objetivos, o que deve ser avaliado, os diversos métodos, limitações e equívocos no processo de avaliação de desempenho. Processo de implantação da avaliação de desempenho, formação de avaliadores para o resultado do processo e formas de feedback.

Bibliografia Básica:

1. CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ, PEREIRA, Luciano Santana. **Gestão de Desempenho**. Maringá-PR: Cesumar, 2012.
2. PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de Desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competência e equipes**. Rio de Janeiro: LTR, 2010.
3. SOUZA, Vera Lúcia de [et al.]. Fundação Getúlio Vargas. FGV MANAGEMENT. **Gestão de Desempenho**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

Bibliografia Complementar:

1. PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. São Paulo: LTr, 1996.
2. CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, Joao Batista Diniz; VILHENA, Rosa Maria de Paula. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
3. BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. São Paulo: Atlas, 2007.
4. MARRAS, Jean Pierre. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
5. DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DISCIPLINA: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

Ementa:

Planejamento Organizacional/ estratégico e o planejamento de RH; Gestão por Competências X Impacto desta na Administração dos recursos Humanos; Gestão por Competência e sua relação com os termos entrega, complexidade e espaço organizacional; Árvore e matriz das competências; o Planejamento de RH em organizações que adotam a abordagem básica e/ou a abordagem voltada em gestão de competências; a metodologia e a classificação das competências organizacionais e individuais, considerando os aspectos pertinentes quanto à natureza, cobertura e relevância; avaliação das competências, desempenho e potencial.

Bibliografia Básica:

1. CARDOSO, Marilicy Maia Guerra. **Gestão de Competências**. Maringá – PR: Cesumar, 2012.
2. GASALLA, José Maria. **A Nova Gestão de Pessoas: o talento executivo**. São Paulo: Saraiva, 2007.
3. RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por Competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

Bibliografia Complementar:

1. PORTER, Michael E. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. Rio de Janeiro: Campus, c1989.
2. MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.
3. GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão de Talentos**. São Paulo: MAKRON Books, 2012.
4. DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; EBOLI, Marisa; FISCHER, André; HIPÓLITO, José Antonio Monteiro. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.
5. FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; CARDOSO, Antonio Semerano Rito; CORRÊA, Carlos José; FRANÇA, Célio Francisco. **Modelos de gestão**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

DISCIPLINA: MERCADO DE TRABALHO E CARREIRA

Ementa:

Pesquisa de mercado de trabalho interno e externo. Economia e política do trabalho. Empregabilidade. Tipos e fases de carreira. Planejamento e desenvolvimento de carreira.

Bibliografia Básica:

1. OLIVEIRA, Samuel de. **O jogo do mercado**. São Paulo: Ledafran, 2006.
2. CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; BRITO, Mozar Jose de. **Trabalho, gestão e poder: disciplina e auto-regulação humana**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
3. BERGAMINI, Heitor; HARIKI, Seigi. **Gestão de carreiras: as 5 ferramentas essenciais**. São Paulo: Évora, 2014.

Bibliografia Complementar:

1. CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência você é aquilo que faz!: Como planejar e conduzir seu futuro profissional**. Barueri: Manole, 2013.
2. DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.
3. BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO : PROGRESSO ECONÔMICO E SOCIAL NA AMÉRICA LATINA. **Procuram-se bons empregos: o mercado de trabalho na América Latina - Relatório 2004**. São Paulo: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2004.
4. MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.
5. BRIDGES, William. **Criando voce & cia.: aprenda a pensar como o executivo de sua propria carreira**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

